

Reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior: tendencias, criterios y desafíos desde una revisión sistemática

Recruitment and Selection of Academic Faculty in Higher Education: Trends, Criteria, and Challenges from a Systematic Review

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las evidencias científicas relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en instituciones de educación superior durante el período 2021-2025. Metodológicamente, se desarrolló una revisión sistemática de la literatura bajo criterios de transparencia, exhaustividad y rigor científico, siguiendo los lineamientos del protocolo PRISMA. La búsqueda documental se realizó en Google Académico, SciELO, Redalyc y Dialnet, empleando descriptores relacionados con reclutamiento docente, selección profesoral, gestión del talento humano y educación superior. Como resultado, se identificaron inicialmente 256 registros, de los cuales fueron seleccionados 8 estudios que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Los hallazgos evidencian una tendencia hacia la valoración de competencias integrales en el profesorado, destacando capacidades pedagógicas, investigativas, tecnológicas y socioemocionales. Asimismo, se identificaron desafíos asociados con la transparencia de los procesos, la definición de criterios objetivos y la adecuación de los perfiles docentes a las demandas educativas contemporáneas. Se concluye que las instituciones de educación superior deben fortalecer sus mecanismos de selección mediante enfoques meritocráticos, transparentes e integrales que favorezcan la incorporación de talento académico altamente calificado.

PALABRAS CLAVE: Reclutamiento docente; selección del profesorado; educación superior.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the scientific evidence related to the recruitment and selection processes of academic faculty in higher education institutions during the period 2021–2025. Methodologically, a systematic literature review was conducted under criteria of transparency, comprehensiveness, and scientific rigor, following the guidelines established by the PRISMA protocol. The documentary search was carried out in Google Scholar, SciELO, Redalyc, and Dialnet, using descriptors related to teacher recruitment, faculty selection, human talent management, and higher education. As a result, 256 records were initially identified, of which 8 studies met the established inclusion criteria and were selected for the final review. The findings reveal a growing emphasis on comprehensive faculty competencies, highlighting pedagogical, research, technological, and socio-emotional skills. Likewise, challenges were identified regarding process transparency, the definition of objective criteria, and the alignment of faculty profiles with contemporary educational demands. It is concluded that higher education institutions should strengthen their selection mechanisms through merit-based, transparent, and comprehensive approaches that promote the recruitment of highly qualified academic talent.

KEYWORDS: Teacher recruitment; faculty selection; higher education.





EDUCATECH


Recepción: 01/06/2026

Aceptación: 18/06/2026

Publicación: 30/06/2026

AUTOR/ES

-  Mg. Mirla Lucía Muñoz Cruzati
-  Lcda. Gloria Esperanza Navarrete Navarrete
-  Lcda. Dora Esperanza Ramírez Hidalgo
-  Mg. Yanier García Rodríguez


 mirla.munoz@espm.edu.ec


 glorianavarrete@educacion.gob.ec


 doraesperanzaramirezhdalgo24@gmail.com


 il.com

 yanier.garcia@gmail.com


 Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López


 Unidad Educativa Provincia de Pichincha


 Unidad Educativa Provincia de Pichincha

 Unidad Educativa Particular "Jason Miller"

 Calceta – Ecuador

 La Concordia - Ecuador

 La Concordia - Ecuador

 Ecuador

CITACIÓN:

Muñoz, M. Navarrete, G. Ramírez, D. & Gracia, Y. (2026). Reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior: tendencias, criterios y desafíos desde una revisión sistemática. Revista InnovaSciT. 4 (1.), p. 1344 – 1354.

INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021) destaca que la calidad de las instituciones de educación superior depende, en gran medida, de su capacidad para atraer, reclutar y seleccionar personal académico altamente calificado. Desde esta perspectiva, los procesos de contratación no solo determinan la incorporación de talento humano competente, sino que también influyen en el desempeño institucional, la producción científica y la calidad de la enseñanza. No obstante, diversos sistemas de educación superior continúan enfrentando desafíos relacionados con la transparencia, la objetividad y la equidad en los procesos de selección, donde factores como el favoritismo, la limitada movilidad académica y la ausencia de criterios estandarizados pueden afectar la identificación de los mejores candidatos. En consecuencia, resulta fundamental examinar las tendencias, criterios y desafíos que caracterizan los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico.

Desde otra perspectiva, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) sostiene que los procesos de reclutamiento y selección del profesorado constituyen un factor estratégico para garantizar la calidad de la educación superior, dado que permiten identificar y atraer profesionales con las competencias académicas, investigativas y pedagógicas requeridas. La literatura especializada evidencia que la incorporación de criterios transparentes y basados en el mérito fortalece la excelencia institucional y contribuye al desempeño de los estudiantes. Sin embargo, diversos estudios señalan la persistencia de desafíos relacionados con la falta de estandarización de los procesos, la influencia de factores subjetivos en la toma de decisiones y la limitada evaluación de competencias integrales durante la selección del personal académico. En consecuencia, surge la necesidad de analizar las tendencias, criterios y desafíos presentes en los procesos de reclutamiento y selección del profesorado universitario, con el propósito de identificar buenas prácticas que favorezcan una gestión eficiente del talento académico y contribuyan al fortalecimiento de la calidad educativa en las instituciones de educación superior.

Por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) señala que el fortalecimiento de los sistemas de educación superior requiere consolidar políticas orientadas a garantizar la calidad, la inclusión y la excelencia académica, reconociendo al personal docente como uno de los principales factores para alcanzar dichos objetivos. En este contexto, los procesos de reclutamiento y selección del profesorado adquieren una relevancia estratégica, ya que permiten incorporar profesionales con competencias académicas, investigativas y pedagógicas acordes con las demandas actuales de la educación superior. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la transparencia de los procesos, la definición de criterios meritocráticos y la capacidad institucional para atraer talento altamente calificado.

En la educación superior, los procesos de reclutamiento y selección del profesorado representan una función estratégica para garantizar la calidad académica y el cumplimiento de los objetivos institucionales. La incorporación de docentes con competencias pedagógicas, investigativas y profesionales adecuadas contribuye significativamente al fortalecimiento de la enseñanza, la generación de conocimiento y la vinculación con la sociedad. Sin embargo, la creciente complejidad de los sistemas universitarios exige mecanismos de selección más rigurosos y objetivos. En este sentido, Aguirre González et al. (2023) sostienen que la selección de perfiles docentes universitarios requiere considerar de manera simultánea criterios académicos, científicos, estratégicos y organizacionales, lo que convierte este proceso en un desafío cada vez más complejo para las instituciones de educación superior.

La selección del profesorado académico constituye un proceso determinante para el fortalecimiento de la calidad educativa y el logro de los objetivos institucionales. La creciente complejidad de las funciones docentes exige que las instituciones incorporen profesionales con competencias que trasciendan el dominio disciplinar, incluyendo capacidades pedagógicas, comunicativas, investigativas y de liderazgo. Con todo esto, Pasquaré y Menichelli (2023) sostienen que el perfil del docente universitario sudamericano debe responder a un conjunto integral de competencias que permitan afrontar los desafíos académicos contemporáneos y contribuir al desarrollo de una educación superior de calidad. No obstante, la identificación de estos perfiles continúa representando un reto para las instituciones, debido a la necesidad de establecer criterios de selección cada vez más rigurosos, transparentes y alineados con las demandas del contexto educativo.

De manera similar, las revisiones de evidencia científica se han consolidado como herramientas fundamentales para la toma de decisiones en el ámbito educativo, ya que permiten identificar tendencias, oportunidades y desafíos a partir de estudios de alto nivel metodológico. En este sentido, Cueva (2026) evidenció la importancia de sintetizar hallazgos provenientes de revisiones sistemáticas y metaanálisis para comprender fenómenos educativos complejos y orientar la mejora de las prácticas institucionales. Desde esta perspectiva, el análisis sistemático de los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico resulta pertinente, debido a que permite identificar los criterios y tendencias que influyen en la incorporación de talento docente en las instituciones de educación superior.

Las transformaciones experimentadas por la educación superior en América Latina han incrementado la necesidad de fortalecer los procesos de reclutamiento y selección del profesorado mediante criterios que respondan a las demandas de calidad, innovación y pertinencia social. En este contexto, Vaillant y Marcelo (2021) señalan que las instituciones educativas enfrentan el desafío de identificar profesionales capaces de adaptarse a entornos de aprendizaje cambiantes, caracterizados por la integración de nuevas tecnologías, metodologías activas y enfoques centrados en el estudiante. Desde esta perspectiva, los procesos de

contratación docente no deben limitarse a la valoración de credenciales académicas, sino que deben considerar competencias relacionadas con la capacidad de innovación, el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional continuo. La adopción de criterios integrales de selección constituye un elemento clave para garantizar la incorporación de profesorado que contribuya efectivamente al fortalecimiento de la calidad educativa en la educación superior.

Con todo ello, la investigación propone dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Qué evidencias científicas se han reportado sobre los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en instituciones de educación superior durante el período 2021-2025, y cuáles son las principales tendencias, criterios y desafíos identificados en la literatura especializada?

MÉTODOS MATERIALES

La investigación se desarrolló mediante una revisión sistemática de la literatura, metodología que permite identificar, evaluar y sintetizar de manera rigurosa la evidencia científica disponible sobre un fenómeno de estudio. De acuerdo con Page et al. (2021), las revisiones sistemáticas constituyen un procedimiento estructurado y transparente que favorece la recopilación y análisis crítico de investigaciones previas, reduciendo el riesgo de sesgos y fortaleciendo la confiabilidad de los resultados obtenidos. Bajo esta perspectiva, el presente estudio posibilitó examinar las tendencias, criterios y desafíos asociados a los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior, a partir de la evidencia científica publicada entre 2021 y 2025. En consecuencia, se llevó a cabo una búsqueda, selección y síntesis sistemática de documentos científicos con el propósito de construir una visión integral y actualizada sobre las prácticas de gestión del talento académico reportadas en la literatura especializada.

En correspondencia con este enfoque, el presente estudio examinó la producción académica relacionada con los procesos de reclutamiento y selección del profesorado en educación superior, con el propósito de identificar los principales criterios, prácticas y desafíos reportados en la literatura científica. De manera complementaria, se aplicaron principios de transparencia, exhaustividad y trazabilidad durante las etapas de búsqueda, selección y análisis documental, con la finalidad de garantizar la consistencia metodológica y la confiabilidad de los hallazgos obtenidos, tal como recomiendan Duarte-Sánchez y Guerrero-Barreto (2024) para las investigaciones basadas en síntesis de evidencia científica.

Respecto a la delimitación temporal, se estableció el período comprendido entre 2021 y 2025, con el propósito de recuperar evidencia científica reciente que refleje las transformaciones contemporáneas en los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior. Esta decisión responde a la necesidad de analizar investigaciones desarrolladas en un contexto caracterizado por la digitalización de los procesos institucionales. De acuerdo con Page et al. (2021), la definición de criterios

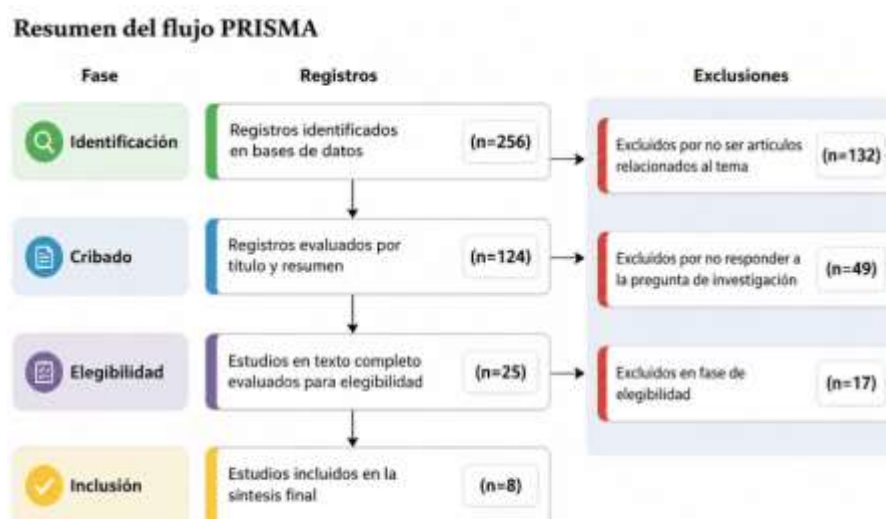
temporales constituye un elemento fundamental para garantizar la pertinencia y actualidad de la evidencia incorporada en una revisión sistemática. Asimismo, Booth et al. (2022) señalan que la delimitación cronológica permite focalizar la búsqueda en investigaciones que respondan a las dinámicas emergentes de un campo de estudio. La búsqueda documental se realizó en bases de datos académicas de reconocido prestigio e impacto científico, incluyendo Google Académico, SciELO, Redalyc y Dialnet. Para ello, se emplearon descriptores relacionados con reclutamiento docente, selección profesoral, contratación académica, gestión del talento humano y educación superior, con el objetivo de identificar estudios pertinentes que contribuyeran al análisis de las tendencias, criterios y desafíos presentes en la literatura científica especializada.

En relación con la técnica de recopilación de información, se empleó el análisis documental, considerado un procedimiento fundamental en las revisiones sistemáticas debido a su capacidad para identificar, examinar e interpretar de manera crítica la evidencia científica disponible sobre un tema específico. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), los documentos científicos constituyen fuentes válidas de información, ya que contienen conocimientos, interpretaciones y significados construidos que pueden ser analizados sistemáticamente para generar nuevas comprensiones sobre un fenómeno de estudio. En concordancia con este planteamiento, el análisis documental permitió la extracción, organización y síntesis de información procedente de artículos científicos relacionados con los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presentación de los resultados se expresa un resumen gráfico que tiene el resumen del proceso de selección:

Figura 1: Selección.



Fuente: Imagen generada por el autor.

La aplicación del protocolo PRISMA permitió realizar un proceso sistemático y riguroso de selección de estudios científicos. Inicialmente se identificaron 256 registros en diferentes bases de datos, de los cuales se excluyeron aquellos que no guardaban relación con el tema o no respondían a la pregunta de investigación. Tras las fases de cribado y evaluación de elegibilidad, se seleccionaron finalmente 8 artículos científicos que cumplieron con los criterios establecidos y fueron incluidos en la síntesis final de la revisión.

Tabla 1:

Matriz de artículos seleccionados (2021-2026)

Título del Artículo	Autor(es)	País / Año	Tipo	Síntesis de Resultados
Gestión de personas y las competencias en las Instituciones de Educación Superior	Estigarribia y Rodríguez	Paraguay / 2021	Revisión bibliográfica	Destaca que los procesos de incorporación de personal docente deben sustentarse en competencias profesionales alineadas con los estándares de calidad de la educación superior.
La relación docente-estudiante como desafío pendiente en la educación superior	Ponce Alencastro y Salazar Salazar	Ecuador, 2021	Revisión documental	Evidencia que las competencias pedagógicas y relacionales del profesorado constituyen factores determinantes para la calidad educativa universitaria.
Formación de tutoras y tutores virtuales. Una experiencia educativa desde el punto de vista de los capacitadores	Balseca et al.	Ecuador, 2021	Estudio descriptivo	Identificó necesidades de fortalecimiento de competencias digitales y comunicativas en docentes universitarios para responder a entornos virtuales de aprendizaje.
Adopción y uso de las tecnologías digitales en el profesorado universitario: un análisis de género y edad	Gisbert Cervera y Hidalgo Cajo	Ecuador, 2021	Cuantitativo	Determinó que la adopción tecnológica del profesorado constituye una competencia clave para el desempeño académico contemporáneo
Habilidades del docente investigador en Educación Superior	Maldonado Núñez y Esteves Fajardo	Ecuador / 2022	Análisis documental	Resalta que las competencias investigativas representan un criterio fundamental para el desempeño y desarrollo del profesorado universitario.

Competencias docentes, metodologías de enseñanza, estrategias de aprendizaje y formación inicial docente en educación superior: revisión sistemática	García Jiménez et al.	España, 2022	Revisión sistemática	Identifica competencias pedagógicas, metodológicas y tecnológicas como elementos esenciales en el perfil docente universitario actual.
Reclutamiento y selección de personal de los regímenes existentes en la UPSE, año 2022	Del Pezo Orrala	Ecuador, 2023	Estudio Mixto	Analiza la aplicación de normativas y procedimientos de reclutamiento y selección en una institución de educación superior, identificando oportunidades de mejora en los procesos de contratación.
Caracterización del perfil docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y producción científico-académica: requerimiento y competencias	Quito Álvarez y Mejía Marín	Ecuador, 2025	Revisión documental	Determina que la selección del profesorado debe considerar requisitos normativos, competencias pedagógicas, investigativas y criterios de calidad académica.

Después de analizar los estudios seleccionados, se evidencia un consenso en torno a la importancia de las competencias docentes como criterio fundamental en los procesos de reclutamiento y selección del profesorado universitario. Investigaciones desarrolladas en Paraguay, Ecuador y España coinciden en que las instituciones de educación superior requieren profesionales que integren competencias pedagógicas, investigativas, tecnológicas y relacionales para responder a las exigencias de los entornos educativos contemporáneos. En este sentido, Estigarribia y Rodríguez (2021), Maldonado Núñez y Esteves Fajardo (2022), así como García Jiménez et al. (2022), destacan que la calidad académica depende en gran medida de la capacidad institucional para incorporar docentes con perfiles integrales que favorezcan la enseñanza, la investigación y la innovación educativa. Asimismo, los hallazgos evidencian que la formación continua y el desarrollo de competencias digitales se han convertido en factores cada vez más valorados dentro de los perfiles docentes requeridos por las universidades.

Por otra parte, los resultados revelan que los procesos de reclutamiento y selección del profesorado enfrentan importantes desafíos relacionados con la definición de criterios objetivos y la adecuación de los perfiles académicos a las necesidades institucionales. Del Pezo Orrala (2023) señala la necesidad de fortalecer los procedimientos de contratación mediante mecanismos más estructurados y transparentes, mientras que Quito Álvarez y Mejía Marín (2025) destacan la relevancia de considerar simultáneamente requisitos normativos,

competencias pedagógicas y capacidades investigativas durante la selección docente. De igual manera, los estudios revisados ponen de manifiesto que la transformación digital y las nuevas modalidades de enseñanza exigen incorporar competencias tecnológicas y habilidades comunicativas como elementos esenciales dentro de los procesos de contratación. La evidencia científica analizada sugiere que las instituciones de educación superior deben adoptar modelos de selección más integrales, orientados a garantizar la incorporación de talento académico capaz de responder a los desafíos actuales de la educación superior.

DISCUSIONES

Los hallazgos muestran que la selección del profesorado en educación superior está dejando de centrarse exclusivamente en credenciales académicas para incorporar un conjunto más amplio de competencias pedagógicas, investigativas, digitales y relacionales. Esta tendencia coincide con lo planteado por Vaillant y Marcelo (2021), quienes señalan que las instituciones requieren docentes capaces de adaptarse a entornos de aprendizaje cambiantes y orientados a la innovación. De manera complementaria, Pasquaré y Menichelli (2023) sostienen que el perfil docente universitario contemporáneo debe integrar capacidades que trasciendan el dominio disciplinar, incluyendo liderazgo, comunicación y trabajo colaborativo. En consecuencia, la evidencia revisada sugiere que los modelos tradicionales de contratación resultan insuficientes para responder a las demandas actuales de la educación superior, por lo que las universidades necesitan procesos de selección más integrales y alineados con las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación.

Por otra parte, la revisión sistemática pone de manifiesto que uno de los principales desafíos de los procesos de contratación docente radica en garantizar mecanismos transparentes, objetivos y basados en el mérito. Esta problemática ya había sido señalada por la OCDE (2021) y la UNESCO (2021), organismos que advierten que la ausencia de criterios estandarizados y la influencia de factores subjetivos pueden afectar la identificación de candidatos idóneos. Los hallazgos del estudio de Del Pezo Orrala (2023) refuerzan esta preocupación al señalar oportunidades de mejora en los procedimientos de reclutamiento y selección en una institución de educación superior ecuatoriana. Asimismo, se destaca la necesidad de integrar requisitos normativos, competencias pedagógicas e indicadores de calidad académica en los procesos de selección docente. En conjunto, estos resultados permiten inferir que el fortalecimiento de políticas institucionales de contratación, sustentadas en criterios meritocráticos y evaluaciones integrales, constituye un factor clave para mejorar la calidad educativa y la gestión del talento académico en las universidades.

CONCLUSIONES

La evidencia científica analizada demuestra que los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico constituyen un factor estratégico para garantizar la calidad de la educación superior, debido a su influencia directa en la enseñanza, la investigación y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los estudios revisados evidencian una tendencia hacia la valoración de perfiles docentes integrales, donde las competencias pedagógicas, investigativas, tecnológicas y socioemocionales adquieren una relevancia creciente frente a los modelos tradicionales centrados exclusivamente en credenciales académicas.

Finalmente, se concluye que las instituciones de educación superior requieren fortalecer sus mecanismos de selección mediante criterios transparentes, meritocráticos y alineados con las demandas educativas contemporáneas, con el fin de garantizar la incorporación de profesorado altamente calificado y comprometido con la excelencia académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre González, E. F., Vargas Forero, V. M., López López, L. A., Patiño Rivera, J., & Candelo, F. (2023). Aplicación de técnicas de decisión multicriterio para la priorización de perfiles docentes universitarios. *Ingeniería y Competitividad*, 25(1). <https://doi.org/10.25100/iyc.v25i1.11967>
- Balseca Córdova, L., Orellana Navarrete, V., Rodríguez Ordóñez, I. C., & Salas Bustos, D. (2021). Formación de tutoras y tutores virtuales. Una experiencia educativa desde el punto de vista de los capacitadores. *Revista Andina de Educación*, 4(2), 37–44. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.5>
- Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., & Martyn-St James, M. (2022). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/systematic-approaches-to-a-successful-literature-review/book275575>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Panorama social de América Latina y el Caribe 2022: La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48518-panorama-social-america-latina-caribe-2022-la-transformacion-la-educacion-como>
- Cueva Tipán, E. A. (2026). Impacto pedagógico de la inteligencia artificial en educación: Umbrella Review. *Revista Multidisciplinaria Investigium*, 2(2), 58–75. <https://doi.org/10.70577/8xvk7533>
- Del Pezo Orrala, J. L. (2023). Reclutamiento y selección de personal de los regímenes existentes en la UPSE, año 2022 [Trabajo de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9816>
- Duarte-Sánchez, L. F., & Guerrero-Barreto, M. A. (2024). Investigación cualitativa y rigor metodológico: estrategias para la validez y confiabilidad en estudios interpretativos. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 14(1), 45–61.
- Estigarribia, A., & Rodríguez Cortesi, J. (2021). Gestión de personas y las competencias en las instituciones de educación superior. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 5(2), 79–86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9110997>
- García Jiménez, M., Fernández Cabezas, M., Borja Tomás, C., & Ríos Jiménez, M. A. (2022). Competencias docentes, metodologías de enseñanza, estrategias de aprendizaje y formación inicial docente en educación superior: revisión sistemática. *Revista de Educación*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8597636>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com>
- Maldonado Núñez, A. R., & Esteves Fajardo, Z. I. (2022). *Habilidades del docente investigador*

- en educación superior. *Cienciamatria*, 8(Extra 1), 121–137.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8330785>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). Education at a glance 2021: OECD indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pasquaré, C. G., & Menichelli, F. M. (2023). Construcción del perfil esperado en docentes universitarios sudamericanos a partir de una revisión bibliográfica prepandemia. *Escritos Contables y de Administración*, 14(1), 4–38. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2023.2743>
- Ponce Alencastro, J. A., & Salazar Salazar, G. (2021). La relación docente-estudiante como desafío pendiente en la educación superior. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 877–902. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229760>
- Quito Álvarez, V. A., & Mejía Marín, A. A. (2025). Caracterización del perfil docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y producción científico-académica: requerimiento y competencias. *ASCE Magazine*, 4(3), 1440–1464. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10387194>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2021). Formación inicial del profesorado: Modelo actual y claves para el cambio. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(4), 55–69. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.4.003>

CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles.

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior