



Psicoperspectivas

ISSN: 0717-7798

ISSN: 0718-6924

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Psicología

Botero-Sarassa, Jimena; Rentería-Pérez, Erico; Malvezzi, Sigmar
Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario
Psicoperspectivas, vol. 19, núm. 1, 2020, pp. 31-46
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Escuela de Psicología

DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171063032004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario

Contextual dynamics, individual resources and employability: The case of university professors

Jimena Botero-Sarassa¹, Erico Rentería-Pérez², Sigmar Malvezzi³

1 Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia

2 Universidad del Valle, Cali, Colombia

3 Universidad de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil

* jimenabotero@javerianacali.edu.co

Recibido: 12-agosto-2019

Aceptado: 9-marzo-2020

RESUMEN

Partiendo de una perspectiva multidimensional, se analiza la configuración de la empleabilidad del profesorado universitario. Para ello se sistematizan aportes de la literatura especializada y se presentan resultados del análisis de 24 entrevistas sobre las trayectorias de académicos vinculados a universidades españolas y colombianas. El contraste de contextos espacio-temporales, permite visibilizar la incidencia diferencial de dinámicas socio-económicas, culturales, políticas, educativas y organizacionales en los mercados y relaciones del profesorado con su trabajo. De igual forma, se analizan recursos personales, relaciones y psicológicos del profesorado, que repercuten en la inserción, permanencia y movilidad del profesorado en los mercados de trabajo. Lo anterior genera aportes la comprensión de la empleabilidad como un fenómeno complejo, multidimensional y situacional, dependiente tanto del contexto como del individuo, que representa una estimativa potencial relativa de difícil aprehensión, pero con consecuencias concretas para las personas que trabajan.

Palabras clave: contexto, empleabilidad, individuo, profesores universitarios, relaciones de trabajo

ABSTRACT

From a multidimensional perspective, it is analyzed the configuration of the employability of university professors. For this purpose, contributions from the specialized literature are systematized, as well as findings from the content analysis of 24 interviews on trajectories of academics working in Spanish and Colombian universities. The contrast of spatio-temporal contexts allows us to visualize the differential impact of socio-economic, cultural, political, educational and organizational dynamics on markets and labor relations. Similarly, it is analyzed the personal, relational and psychological resources of the faculty, which facilitate or limit their insertion, support and mobility in the labor markets. This contributes to the understanding of employability as a complex, multidimensional and situational phenomenon, dependent on the context and the individual, which represents a relative potential estimate of difficult apprehension, but with concrete consequences for the people who work.

Keywords: context, employability, individual, labor relations, university professors

Cómo citar este artículo: Botero-Sarassa, J., Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

La empleabilidad como fenómeno que aborda las dinámicas de inserción y movilidad de las personas en los mercados de trabajo, ha sido rastreada en la literatura desde finales del siglo XIX (Gazier, 2001) con diversas acepciones que obedecen a criterios teóricos y prácticos (Rentería & Malvezzi, 2008). Sin embargo, su relevancia social ha sobresalido en períodos de crisis socioeconómicas que alteran los mercados al presentarse más aspirantes, que oportunidades de trabajo (Brown, Hesketh, & Williams, 2003) en sistemas económicos marcados por el empleo como forma dominante de las relaciones de trabajo.

La restricción de la estructura de oportunidades de trabajo incrementa el desempleo, con lo cual emergen múltiples modalidades que re-institucionalizan las formas de trabajar, asociadas con la precarización de condiciones (Castel, 2000). De forma paralela, se intensifica la competitividad entre las personas que conforman los mercados, las cuales son desafiadas a acreditar su formación, experiencia, competencias y cualificación para diferenciarse y ampliar sus posibilidades de inserción, permanencia y movilización en los mercados de trabajo. De esta manera, las tres últimas décadas reflejan la re-emergencia de la empleabilidad como fenómeno de interés, lo cual se expresa mediante el incremento notable de producción académica y políticas públicas y educativas relacionadas con el tema.

La empleabilidad como fenómeno concreto, pretende dar cuenta a manera de medida relativa y situacional, de las posibilidades y dinámicas de inserción, sostenibilidad y movilidad de las personas en los mercados de trabajo. Esta estimativa surge como resultado de la confluencia de múltiples dimensiones de orden contextual e individual que llevan a que, por segmentos de los mercados de trabajo, espacios y momentos específicos, las personas puedan hacer parte de ellos o no.

En la revisión de la literatura relacionada con empleabilidad es posible identificar diferentes abordajes, dimensiones y actores sociales relacionados con el fenómeno (Forrier, Verbruggen, & De Cuyper, 2015; Gazier, 2001; Holmes, 2013; Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008). Se destacan la dimensión socioeconómica, cultural y política; la dimensión institucional de la educación y de los dispositivos de formación; la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, y la dimensión individual (Botero & Rentería, 2019).

Desde la dimensión socioeconómica, cultural y política, la empleabilidad representa una estimativa que da cuenta de las dinámicas y condiciones de ingreso y movilidad de las personas en los mercados de trabajo. Lo anterior se expresa en diferentes observatorios de mercados

laborales, a través de indicadores relacionados con la proporción de ocupación, modalidades de trabajo, ingresos promedio, condiciones de trabajo, caracterización del desempleo, etc. En consecuencia, su valoración promueve acciones conducentes ampliar la estructura de oportunidades de trabajo. Se destacan políticas públicas de inclusión social y promoción de la empleabilidad, programas de formación para el trabajo, apoyo para la consecución del primer trabajo, subsidios al desempleo, entre otros (Lindsay, McQuaid, & Dutton, 2007; Thijssen, et al., 2008). En éste abordaje fundamentalmente práctico y económico, adquiere relevancia la acción del gobierno y de los *policy-makers* (McQuaid, et al., 2005; Rentería, & Malvezzi, 2008; Sin, & Neave, 2014) así como las versiones públicas, académicas y técnicas que disertan sobre el asunto.

En la dimensión institucional de la educación y los dispositivos de formación, la empleabilidad se concibe como encargo social a las Instituciones de Educación Superior o de cualificación técnica, responsables de identificar las necesidades de los mercados de trabajo, y promover la formación de personas capaces de responder a las mismas. En consecuencia, suele incluirse como indicador de "impacto", "pertinencia" y "calidad" de las instituciones educativas. De esta manera, las instituciones educativas son desafiadas a realizar lectura de las necesidades del contexto, identificar competencias claves para el trabajo y promover la articulación de los currículos, formación del profesorado y adopción de prácticas pedagógicas y evaluativas, al desarrollo de dichas competencias. Desde este abordaje, el profesorado, los estudiantes y los egresados suelen configurar el grupo de interés de numerosos estudios (Ashton, 2014; Boden, & Nedeva, 2010; Dacre Pool, & Sewell, 2007; Green, Hammer, & Star, 2009; Mccowan, 2015; Moreau, & Leathwood, 2006; Tomlinson, 2007).

Desde la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, la empleabilidad se asume como resultante de prácticas, criterios y procesos de evaluación de recursos humanos que incluyen las formas de selección y contratación. Por ende, el énfasis se centra en analizar brechas entre las exigencias de las organizaciones de trabajo, y la condición de preparación de los individuos que hacen parte de los mercados. Desde este abordaje, surgen acciones orientadas a la formación de empleadores y buscadores de trabajo, que incluyen asesoría en la gestión de la carrera, elaboración y análisis de hojas de vida, manejo de redes sociales, desarrollo de entrevistas, entre otros aspectos. Se destaca en esta aproximación la importancia de los responsables de procesos de gestión humana, asesores de carrera y las personas que buscan permanecer o hacer parte de los diferentes segmentos de los mercados de trabajo

(Forrier, et al., 2015; Guilbert, Bernaud, Gouvernet, & Rossier, 2015; Nauta, Vianen, Heijden, Dam, & Willemse, 2009; Thijssen et al., 2008).

De otra parte, la dimensión individual acentúa el énfasis en la capacidad de las personas para insertarse y movilizarse en los mercados de trabajo, lo cual implica identificar recursos personales, relaciones y psicológicos que promueven o restringen la empleabilidad, así como la condición de preparación para asumir las demandas actuales y futuras del trabajo. Así mismo se analizan las prácticas de autodesarrollo, autogestión y carrera proteica que inciden en la gestión de las trayectorias. Este abordaje se destaca como corriente principal en las últimas tres décadas (Guilbert, et al., 2015; Nauta, et al., 2009; Thijssen, et al., 2008), dando lugar a numerosos estudios que resaltan la importancia de los buscadores de trabajo como actores sociales predominantes para la comprensión del fenómeno (Dacre Pool, & Sewell, 2007; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; McQuaid, et al., 2005; Rothwell, & Arnold, 2007; Thijssen, et al., 2008).

El impacto de las diferentes dimensiones referidas en la configuración de la empleabilidad, ha llevado a algunos autores a proponer un abordaje multidimensional, que ha ganado relevancia en la producción de literatura especializada de los últimos 5 años. Desde esta perspectiva se resalta la influencia recíproca, aunque asimétrica de aspectos estructurales e individuales, así como la participación de diferentes actores y agentes sociales (Clarke, 2008; Forrier, Sels, & Stynen, 2009; Guilbert, et al., 2015; Haasler, 2013; McQuaid, & Lindsay, 2005; Rentería, & Malvezzi, 2008; Sin, & Neave, 2014; Thijssen, et al., 2008; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010; Van der Klink, et al., 2016; Williams, Dodd, Steele, & Randall, 2015).

Desde esta aproximación la empleabilidad emerge como estimativa potencial resultante de las interfaces entre dimensiones de carácter contextual e individual, lo cual le otorga un carácter complejo, relativo y situacional, que es preciso considerar para la comprensión del fenómeno. El abordaje multidimensional de la empleabilidad se representa de forma aproximativa en la Figura 1, resaltando la porosidad de los límites entre las cuatro dimensiones y la multideterminación del fenómeno de la empleabilidad.

A partir de esta aproximación multidimensional, surgió el interés de indagar por la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la configuración de la empleabilidad de profesorado universitario. Para ello, se propuso identificar cuestiones de orden socioeconómico, cultural, político, educativo y organizacional. En relación

con la dimensión individual, se buscó identificar recursos personales, relaciones, psicológicos y posicionamientos que facilitan o restringen la gestión de la carrera académica del profesorado en los mercados de trabajo. Con base en lo anterior, se generan aportes alrededor de la empleabilidad como recurso explicativo para comprender las trayectorias y relaciones de trabajo del profesorado.

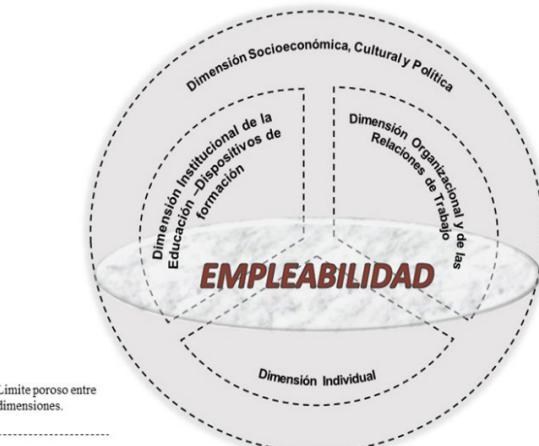


Figura 1
Dimensiones constituyentes de la empleabilidad
Fuente: Botero y Rentería (2019)

Para responder al objetivo, se realizó la revisión de literatura especializada y se sistematizaron aportes alrededor del tema. Posteriormente, se accedió mediante entrevistas a relatos sobre trayectorias laborales en profesores vinculados a universidades públicas y privadas del contexto español y colombiano. La selección de los contextos referidos, permitió analizar dinámicas geopolíticas y coyunturas de mercados de trabajo diferenciales.

Dentro de los aportes derivados del análisis de la literatura especializada en relación con dinámicas contextuales de orden socioeconómico, cultural y político, diferentes autores destacan la incidencia del fortalecimiento del capitalismo, la aceleración de los procesos de globalización (Bauman, 2006; Kalleberg, 2009; Rentería, 2009; Rentería, & Malvezzi, 2008) y el tránsito de una economía basada en la industria a una economía basada en el conocimiento (Bentley, & Kyvik, 2011; Bozu, & Herrera, 2009; Brown, Hesketh, & Williams, 2004; García, 2013; Jones, 2013; Moreau, & Leathwood, 2006; Parker, 2014). Lo anterior incrementa la competitividad en el ámbito educativo y promueve procesos de internacionalización. En consecuencia, surgen rankings comparativos y se adoptan sistemas de acreditación de "calidad" en el marco de la masificación de la educación superior (Courtney, 2013; García, 2013) que adquieren legitimidad para valorar el impacto de las

universidades en el contexto nacional e internacional y suelen considerarse para la financiación de la educación y la investigación.

Estas dinámicas socioeconómicas y políticas repercuten en el ámbito institucional de la educación y de los dispositivos de formación, promoviendo la emergencia de lo que algunos autores han denominado como "capitalismo académico" (Ellis, McNicholl, Blake, & McNally, 2014; Hermanowicz, 2016), que surge como resultado de concebir el conocimiento como mercancía, atribuir relevancia al mercado y adoptar como principio de gestión la ley de oferta y demanda. De esta manera, los estudiantes se conciben como clientes, los programas académicos como productos y los profesores como operarios y/o acumuladores credenciales, indicadores y productos, que terminan desvirtuando su encargo social como agentes críticos de la sociedad (Blanch, 2008, 2014; Ellis, et al., 2014; García, 2013; Hermanowicz, 2016; Parker, 2014).

En este contexto, diferentes autores resaltan la migración de prácticas de gestión asociadas tradicionalmente con el sector industrial y productivo al sector de la educación y la salud, las cuales han sido nombradas como "la nueva gestión pública" (Blanch, 2008, 2014; Parker, 2014). Este tipo de gestión se caracteriza por la adopción de procesos y discursos relacionados con planificación, estandarización, evaluación y control de recursos que privilegian medidas orientadas por la efectividad y

productividad, en instituciones que ofrecen bienes o servicios públicos (Ball, 2010; Bentley, & Kyvik, 2011; Blanch, 2008, 2014; Ellis, et al., 2014; Parker, 2014; Sin, & Neave, 2014; Tamez González, & Pérez Domínguez, 2009).

Estas dinámicas organizacionales han sido valoradas de forma crítica por diferentes autores que resaltan la tendencia a la mercantilización y estandarización de la educación superior. Dentro de ello se visibiliza la pérdida de autonomía y libertad de cátedra como principios fundantes de las universidades (Andrews, & Higson, 2008; Bentley, & Kyvik, 2011; Kang, 2009; Lynch, & Ivancheva, 2015). En esta misma dirección Brunner (2011) resalta las tensiones entre los valores tradicionales de la universidad y los valores derivados de la lógica de gestión empresarial tradicional y hegemónica que permean la educación como bien público.

De igual forma ha sido recurrente el cuestionamiento sobre la educación como bien público, especialmente cuando se analizan los efectos de períodos de restricción económica, como puede ser el caso de la crisis del año 2008, en el contexto español.

Se señala al respecto la restricción de recursos para la educación, que se expresa en reducción de plazas profesorales y cobertura de vacantes, congelamiento de salarios, sobrecarga de trabajo entre el profesorado con contrato estable y dedicación de tiempo completo,

Tabla 1
Influencia multidimensional de dinámicas contextuales e individuales

Dimensión Socio-económica, cultural y política	Dimensión Institucional de la Educación y de los dispositivos de formación	Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo	Dimensión Individual
Aceleración de procesos de globalización y tratados económicos que promueven el intercambio entre países	Adopción de acuerdos internacionales y procesos de evaluación y acreditación de las IES (Agencias evaluadoras o acreditadoras, rankings, etc.)	Estandarización de procesos académicos y para la acreditación de programas y convalidación de títulos	Pérdida de autonomía académica e incremento en la necesidad de adaptación a prácticas de gestión y evaluación definidas a partir de parámetros externos
Emergencia del conocimiento como "mercancía" con valor de uso y de cambio. "Economía del conocimiento"	Tensiones entre la función social, económica y los principios fundantes de las IES. "Instrumentalización de la Educación Superior"	Migración de las prácticas de gestión orientadas a fortalecer la efectividad, eficiencia y sostenibilidad.	Sobrecarga de trabajo, vigilancia, seguimiento y control al trabajo del profesorado
Modificación del esquema de financiación de la educación con base en resultados	Incremento en la cobertura y competitividad internacional valorada por la productividad académica "Capitalismo académico" ¹¹	Adecuación de condiciones de ingreso e incentivos para el desarrollo y movilidad en la carrera profesional	Cambio en el sentido, ethos y recursos requeridos para el trabajo académico. ¹¹ "De formador y agente crítico, a productor de artículos"
Aceleración del desarrollo de la ciencia y las tecnologías de información y comunicación	Emergencia de nuevos desafíos, exigencias y recursos de apoyo para la educación superior	Diversificación segmentos en los mercados de trabajo del profesorado	Demandas de nuevas competencias para responder a las dinámicas de nuevos segmentos y formas de trabajo
Fragmentación y volatilidad de los mercados de trabajo	Disminución estructural de oportunidades de trabajo	Precarización de las condiciones de trabajo, sobrecarga, multifuncionalidad vs multitempleo	Individualización y deterioro de la salud y calidad de vida del profesorado

Fuente: Elaboración propia.

y endurecimiento de exigencias y criterios de evaluación para la acreditación del profesorado a través de indicadores asociados con la flexibilidad numérica (Legge, 1995), entre otros aspectos.

Estas acciones han permitido en el corto plazo reducir el gasto público y mejorar indicadores asociados con la calidad y posicionamiento en rankings. Sin embargo, diferentes autores cuestionan su impacto en la educación y su sostenibilidad futura. Dentro de los argumentos que sustentan estas posturas se refiere el debilitamiento de la comunidad académica, que surge como resultado de la ausencia de relevo generacional, la fragmentación y precarización de las condiciones de trabajo (Bosi, 2007; Courtney, 2013; Ferreira, 2012; Jones, 2013; Lemos, 2011; Nunes, Hutz, Pires, & Oliveira, 2014; Tamez González, & Pérez Domínguez, 2009).

Las implicaciones de estas tendencias contextuales en la dimensión individual del profesorado resultan relevantes, dado que son ellos quienes asumen la presión del entorno y deben acomodarse para responder a las nuevas demandas. De esta manera, diferentes autores resaltan el cambio de ethos del trabajo académico en el cual se observa una transición del maestro y agente activo en la formación del pensamiento crítico, al productor de títulos y artículos, valorado en gran medida a partir de indicadores numéricos, que resultan ajenos a los procesos humanos que permean el aprendizaje y el desarrollo de las personas (Ellis, McNicholl, Blake, & McNally, 2014; Hermanowicz, 2016).

En consecuencia, se refieren efectos como la pérdida de autonomía y libertad académica, cambio de sentido del trabajo, presión por los resultados, sobrecarga de trabajo, deterioro de la salud y calidad de vida. Para mitigar estos efectos y responder a las demandas crecientes de los entornos universitarios, se espera que el profesorado desarrolle diferentes tipos de recursos individuales, relacionales y psicológicos que les permitan sostener las relaciones de trabajo y ampliar la estimación de su empleabilidad.

Dentro de los recursos individuales referidos de forma recurrente en la literatura especializada se resaltan los recursos acreditables, relacionales y psicológicos. Los recursos acreditables, hacen referencia a títulos, credenciales, experiencias, publicaciones y certificaciones que dan cuenta de logros y productos alcanzados durante la carrera académica (Dacre-Pool, & Sewell, 2007; Forrier, & Sels, 2003; Fugate, et al., 2004; Hillage, & Pollard, 1998; Van Der Heijde, & Van Der Heijden, 2006; Williams, et al., 2015). Los recursos relacionales, dan cuenta del capital social, cultural y reputacional (Brown, et al., 2004) abarcan redes

académicas. Los recursos psicológicos incluyen la esperanza, resiliencia, optimismo y auto-eficacia (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) así como, la identidad, adaptabilidad y la capacidad de agencia de agencia del profesorado. A partir de estos recursos, los profesores se posicionan en los mercados y gestionan sus trayectorias y carreras académicas. Lo anterior demanda capacidad reflexiva (Hillage, & Pollard, 1998) así como, disposición para encontrar, cambiar o sostener un trabajo (Forrier, & Sels, 2003; Wittekind, et al., 2009).

Una recopilación de los aspectos abordados en relación con las dimensiones de orden contextual e individual referidas se puede observar en la Tabla 1, que representa la influencia multidimensional de las dinámicas emergentes.

Método

Para analizar la relación entre dimensiones de orden contextual e individual en la configuración de la empleabilidad del profesorado universitario, se optó por un abordaje cualitativo y un método narrativo-biográfico que permitiera acceder al relato de trayectorias académicas. A través de este método, se buscó indagar por aspectos asociados con el nivel macro social (procesos estructurales, coyunturas socioeconómicas y políticas y contexto de acción institucionales y organizacionales) así como aspectos del nivel micro social e individual (representaciones, experiencias, posicionamientos y estrategias relacionadas con la gestión de la carrera).

Participantes

Para ello, se realizaron 24 entrevistas individuales de forma presencial (13 en España y 11 en Colombia) entre el año 2017 y 2019, con profesores vinculados a universidades públicas y privadas. Se consideró relevante la selección de los contextos referidos, dada la dinámica actual de los mercados de trabajo, permeada por condiciones espacio-temporales diferenciales que repercuten en la educación. En el caso del contexto español, en las últimas dos décadas se observa un periodo de restricción en la financiación de la educación e incremento en la competitividad de las universidades. Ello fue potenciado por los efectos de la crisis económica del año 2008 y la consolidación del Espacio Europeo de Educación Superior y del Proceso Bolonia, que generó saturación de mercados laborales e incremento en la movilidad del profesorado.

En consecuencia, se han adoptado estrategias de apoyo para la formación doctoral y desarrollo de la

investigación, así como incentivos para la producción intelectual del profesorado, que surgen como criterios de acceso y desarrollo en la carrera académica o estatutos profesorales en las universidades del sector público y

privado. El contraste en las dinámicas contextuales, permite valorar implicaciones para el profesorado y analizar el carácter dinámico y situacional de la empleabilidad como fenómeno emergente.

Tabla 2
Caracterización del profesorado entrevistado

Entrevista	País	Universidad	Etapa de Carrera	Categoría	Tipo de Contrato/ Dedicación	Roles y funciones desempeñadas		
						Funciones Profesorales	Encargos directivos	Otras funciones
1	España	Pública	Avanzada	Catedrático	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Decanatura de Facultad	Par evaluador
2	España	Pública/ Privada	Avanzada	Asociado	Término fijo/ Horas	Docencia		
3	España	Pública	Media	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación		Par evaluador
4	España	Pública	Avanzada	Titular	Tiempo completo	Docencia Investigación	Dirección de Departamento	Par evaluador Editor de Revista Asesor del Ministerio
5	España	Pública	Avanzada	Catedrático	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Decanatura de Facultad	Par evaluador Editor de Revista
6	España	Pública	Inicial	Posdoctorado	Término fijo/ Tiempo completo	Docencia Investigación		
7	España	Pública	Media	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Dirección de Departamento	Par evaluador
8	España	Pública	Avanzada	Catedrático	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Decanatura de Facultad	Asesor del Ministerio
9	España	Privada	Inicial	Posdoctorado	Término fijo/ Tiempo completo	Docencia Investigación		
10	España	Privada	Media	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación		
11	España	Privada	Avanzada	Catedrático	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Decanatura de Facultad	
12	España	Privada	Avanzada	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Dirección de Departamento	
13	Colombia	Pública / Privada	Media	Asociado	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Decanatura de Facultad	Par evaluador
14	Colombia	Pública / Privada	Media	Asociado	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación		
15	Colombia	Pública / Privada	Avanzada	Asistente	Término fijo/ Tiempo completo	Docencia		Representante Profesoral Líder Sindical
16	Colombia	Pública / Privada	Avanzada	Asistente	Término fijo/ Tiempo completo	Docencia	Secretaria General	Hacedor de Políticas Institucionales
17	Colombia	Pública / Privada	Inicial	Hora Cátedra	Término fijo/ Por horas	Docencia Investigación		Asesor de Colciencias Par evaluador
18	Colombia	Pública	Avanzada	Titular	Término indefinido / Tiempo completo	Docencia Investigación		
19	Colombia	Privada	Avanzada	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Dirección de Departamento	Par evaluador
20	Colombia	Pública	Inicial	Hora Cátedra	Término fijo/ Tiempo completo	Docencia Investigación		
21	Colombia	Privada	Media	Asociado	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Dirección de Departamento	Hacedor de Políticas Institucionales
22	Colombia	Privada	Avanzada	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Vicerrectoría Académica	
23	Colombia	Privada	Avanzada	Titular	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación	Vicerrectoría Académica	
24	España	Pública/ Privada	Avanzada	Catedrático	Término indefinido/ Tiempo completo	Docencia Investigación		Asesor Internacional de Colciencias

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los criterios de selección de entrevistados, se consideró profesorado con trayectoria académica de más de diez años en distintas modalidades de vinculación, condiciones de trabajo y dedicación. Nivel de formación doctoral con publicaciones de alto impacto y acreditaciones para la investigación. Experiencia en diferentes roles como directivos académicos (decanos o jefes de departamento que inciden en la evaluación, contratación y promoción de profesores); evaluadores de agencias o entidades acreditadoras, y profesorado que viva de su trabajo académico en una o varias universidades (Tabla 2).

Consideraciones éticas

El diseño de la investigación fue aprobado por un comité evaluador conformado por tres pares académicos internacionales contactados por el Instituto de Psicología de la Universidad del Valle, Colombia.

Durante el proceso de obtención de información, se generó consentimiento informado. Para ello se explicó verbalmente y por escrito, la naturaleza del proyecto, los objetivos, el alcance y la confidencialidad en el manejo de la información durante la invitación para participar en el proyecto. Una vez recibida la aprobación y autorización para grabar la entrevista, se procedió con la misma. Las entrevistas realizadas fueron transcritas de modo textual para ser analizadas posteriormente.

Técnicas e instrumentos

Para realizar la entrevista, se consideró un diseño semiestructurado con preguntas abiertas relacionadas con la trayectoria de la carrera académica del profesorado. Se inició el encuentro indagando sobre la representación inicial de cada entrevistado en cuanto al trabajo del profesorado universitario ¿Cuándo piensa en el trabajo de un profesor universitario, que es lo primero que le viene a la cabeza? A través de esta pregunta inicial, los entrevistados solían conectarse con el sentido, la figura y función del trabajo académico, así como las tensiones y el valor social de la profesión docente. Posteriormente se le pidió a cada persona que compartiera hitos significativos en el inicio, desarrollo y consolidación de su carrera académica. A partir del relato de cada entrevistado se procuró profundizar en y la incidencia de dimensiones de orden contextual e individual, actores sociales implicados, tensiones, posicionamientos y decisiones relacionadas con la gestión de la carrera.

Análisis

Se realizó transcripción y análisis de contenido de los relatos (Bardin, 1977). A través de este proceso se buscó identificar la influencia de dimensiones de orden contextual e individual en la configuración de la

empleabilidad. Para ello, se definieron de forma deductiva 15 categorías de análisis relacionadas con las cuatro dimensiones asociadas con la empleabilidad y consecuentes con los aspectos conceptuales recurrentes en el abordaje de las cuatro dimensiones asociadas con la empleabilidad en la revisión de la literatura.

En relación con la dimensión socioeconómica, cultural y política, se consideraron condiciones socio-económicas y políticas; disposiciones legales, gubernamentales y reglamentarias; cobertura y financiación de la educación, y estructura de oportunidades de los mercados de trabajo. En la dimensión institucional de la educación y de los dispositivos de formación se identificaron, tensiones y paradojas de la educación superior; competitividad y visibilidad internacional; productividad académica y encargo social del profesorado. En la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo se tuvo en cuenta, prácticas de gestión y aseguramiento de la calidad; evaluación, selección y contratación del profesorado; requisitos e incentivos para el desarrollo de carrera, y condiciones de trabajo. Finalmente, en el abordaje de la dimensión individual, se analizaron recursos personales (credenciales, títulos, publicaciones); recursos relationales o sociales; recursos psicológicos que abarcan la valoración personal y del entorno, y posicionamiento frente a las dinámicas del entorno. El procesamiento del análisis se realizó mediante el software Atlas Ti.

Resultados

El análisis de los relatos sobre trayectorias de los entrevistados, permite identificar relaciones entre dimensiones de orden contextual e individual. De esta manera, disposiciones gubernamentales, políticas y jurídicas, así como coyunturas económicas y dinámicas educativas y organizacionales, repercuten en la figura, función y encargo misional del profesorado universitario que se ve forzado a adquirir credenciales y desarrollar recursos para lograr insertarse, sostenerse y movilizarse en los mercados de trabajo.

Las interfaces referidas, se expresan a través de fragmentos de los relatos en los cuales es posible identificar diferentes categorías de análisis que refieren aspectos de orden contextual e individual. Un ejemplo de ello se incluye en la Tabla 3 que recopila algunas citas textuales de un entrevistado colombiano y español en las cuales se ilustra la percepción de influencia de dinámicas contextuales en la figura y función del profesorado y los recursos individuales que es preciso desarrollar para mantener una posición y movilizarse en la carrera académica. Un segundo recurso ilustrativo recopila la

cantidad coocurrencias del universo documental (Tabla 4).

El eje vertical de la tabla recopila las tres categorías que refieren dimensiones contextuales con sus correspondientes subcategorías y el eje horizontal presenta los tres tipos de recursos referidos en la dimensión individual. Recursos acreditables, relaciones y psicológicos, que suelen asociarse con la empleabilidad. Los resultados de la Tabla 4, permiten visibilizar el impacto diferencial entre las diferentes dimensiones contextuales con relación a la dimensión individual, como se explicará en los apartados posteriores.

Dimensión socioeconómica y política y dimensión individual

Al analizar las coocurrencias entre estas dos dimensiones, se resalta la asociación de la estructura de oportunidades de los mercados de trabajo, con la referencia a recursos acreditables y recursos psicológicos. Lo anterior refleja el reconocimiento de la dinámica de los mercados de trabajo que tienen fases de expansión y restricción de oportunidades, generando demandas cambiantes para las personas que trabajan. Se destaca en el discurso de los entrevistados la necesidad actual de adquirir y acumular credenciales y resultados que promuevan visibilidad para competir en el contexto, así como la disposición para adaptarse a las dinámicas del entorno, a fin de lograr insertarse, sostenerse y movilizarse en la carrera académica.

Sin embargo, la adquisición de estos recursos no garantiza la inclusión en los mercados de trabajo. En el

caso del profesorado español se refiere de forma recurrente restricción de oportunidades de trabajo para quienes iniciaron carrera académica en la última década, lo cual suele asociarse con la crisis socioeconómica del año 2008. A partir de este año, que se representa como un hito histórico, se identifica modificación de criterios de evaluación, reducción de cuantías para la financiación de la educación, cambios en políticas públicas educativas y fortalecimiento de agencias externas de evaluación, que regulan los procesos de contratación y promoción del profesorado, especialmente en el sector público. Como resultado, se observa la re-definición del encargo social de las Instituciones de Educación Superior (IES) y la reconfiguración de los mercados de trabajo del profesorado universitario.

A partir de lo anterior, se percibe desfase entre el número de aspirantes y la oferta de puestos de trabajo, generando en palabras de uno de los profesores entrevistados una “bolsa de frustrados cualificados”. Es decir, un grupo numeroso de personas que con el propósito de lograr una plaza profesoral han realizado un proceso riguroso de cualificación, pero aun así no encuentra oportunidades de trabajo. Este ejemplo da cuenta de las diferencias entre empleabilidad y empleo en segmentos específicos de los mercados de trabajo. Como lo manifestó un profesor y directivo universitario

‘Cuando llega la crisis con la necesidad de controlar el déficit público nos han cerrado la puerta... No nos dejan crear plazas de profesor... Aunque tengamos necesidades, aunque se jubilen profesores... Claro es que esto es una economía de guerra...’ (Entrevista 5/ España, comunicación personal, 23 de enero de 2018)

Tabla 3
Relatos del profesorado que reflejan multidimensionalidad del fenómeno

Entrevista	Fragmento	Categorías Identificadas
Entrevista 18/ Colombia	<i>‘El estado de alguna forma manipula a los docentes, porque define los criterios para subir o no subir los salarios del profesorado. Si usted habla sobre la comunidad marginada y de esas cosas, eso no se lo publican revistas ISI. Si queremos avanzar en la carrera tenemos que mostrar credenciales y esto implica escribir sobre los que les interesa a otros, como les interesa a otros y en el idioma de otros, pero es para ellos, no para nosotros y si no lo hacemos quedamos excluidos con condicionantes cada vez peores...’</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposiciones Legales, Gubernamentales y Reglamentarias ▪ Acreditación y productividad académica ▪ Competitividad Internacional, Impacto y visibilidad ▪ Encargo Social Funciones y Perfiles del Profesorado Universitario ▪ Requisitos e Incentivos para el Desarrollo de Carrera Académica ▪ Recursos Acreditables
Entrevista 53/ España	<i>‘A mí me encanta dar clases, me encanta investigar, o sea, las cosas que son propiamente del trabajo académico, pero cada vez tengo que invertir más tiempo en llenar formatos, conseguir acreditaciones que den cuenta de lo que he hecho y conseguir recursos para poder seguir haciendo mi trabajo, lo cual responde a lógicas económicas y políticas muy desafortunadas...’</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encargo Social Funciones y Perfiles del Profesorado Universitario ▪ Gestión Administrativa, Eficiencia y Aseguramiento de la Calidad ▪ Competitividad Internacional, Impacto y Visibilidad ▪ Principios fundantes pertinencia y relación con el entorno ▪ Recursos acreditables

Fuente: Elaboración propia.

Contrario al caso español, en el contexto colombiano los profesores entrevistados perciben en la última década expansión y apertura de oportunidades de trabajo para quienes acreditan formación doctoral y cuentan con índices de citación relevantes en el contexto internacional. En palabras de un profesor entrevistado

'En Colombia, si tu demuestras que eres un doctor activo en investigación y con capacidad para publicar en inglés en revistas de alto impacto, consigues trabajo fácilmente en una buena universidad y con condiciones favorables, lo cual no sucede en otros países' (Entrevista 14/ Colombia, comunicación personal, 20 de febrero de 2018)

De otra parte, se resalta la relación entre las disposiciones legales y gubernamentales con los recursos acreditables. Lo anterior da cuenta de la incidencia de acuerdos políticos y legislativos, para orientar la función y misión de las universidades y del profesorado. Citando a un entrevistado

*'La regulación estatal es muy fuerte y tiene implicaciones profundas, primero cuando limitan la creación de plazas y segundo cuando nos evalúan a los profesores con criterios que te orientan a convertirte en un publicador de artículos ISI'*¹ (Entrevista 18/ Colombia, comunicación personal, 21 de febrero de 2018).

Dimensión institucional de la educación y dimensión individual Entre estas dos dimensiones, se resalta la

coocurrencia entre las exigencias de acreditación y productividad académica con recursos acreditables y relacionales. Esta asociación refleja la orientación del trabajo académico al logro de competitividad, mediante la adopción de directrices e incentivos a carrera docente, para lograr resultados concretos de formación, publicaciones, índices de citación, acreditaciones. Como lo menciona un profesor entrevistado:

'A nivel universitario encuentras un grupo de profesores cada vez más amplio creados a fuerza de la necesidad que tiene la universidad de ser visible en los rankings para conseguir recursos de financiación. Estos profesores trabajan en función de los incentivos y producen artículos de forma industrializada, pero valdría la pena analizar cómo están contribuyendo esos profesores a la formación de ciudadanos y seres humanos reflexivos, críticos, propositivos y útiles para el mundo' (Entrevista 15/ Colombia, comunicación personal, 6 de junio de 2018).

En este contexto, se perciben cambios relevantes en la figura y función del profesorado universitario. Esta tendencia puede observarse en los siguientes fragmentos

'Actualmente resulta irrelevante el contenido de lo que los profesores escriben, lo importante es el medio en el cual lo realizan, porque con base en ello las universidades tiene mayor o menor probabilidad de acceder a recursos, por lo cual lo asocian con la carrera académica y condiciones de trabajo del profesorado.'

Tabla 4
Coocurrencia entre dimensiones de orden contextual e individual

Dimensiones contextuales		Dimensión Individual					
		Recursos acreditables		Recursos relacionales		Recursos psicológicos	
		Cuenta	Coeficiente	Cuenta	Coeficiente	Cuenta	Coeficiente
Dimensión Socioeconómica y Política	Condiciones socioeconómicas y políticas	11	0.05	4	0.03	2	0.01
	Disposiciones legales, gubernamentales y reglamentarias	16	0.07	4	0.03	1	0.01
	Cobertura y financiación de la educación	10	0.05	6	0.05	1	0.01
	Estructura y oportunidades de los mercados de trabajo	42	0.18	6	0.03	8	0.04
Dimensión de la educación y de los dispositivos de formación	Principios fundantes, pertinencia y relación con el entorno	9	0.04	1	0.01	2	0.02
	Competitividad internacional, impacto y visibilidad	19	0.09	8	0.06	1	0.01
	Exigencias acreditación y productividad académica	46	0.18	12	0.06	8	0.04
	Encargo social, funciones y perfiles del profesorado universitario	28	0.11	4	0.02	9	0.05
Dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo	Gestión administrativa, eficiencia y aseguramiento de la calidad	9	0.04	1	0.01	3	0.03
	Evaluación, selección y contratación del profesorado	34	0.16	17	0.12	5	0.03
	Requisitos e incentivos para el desarrollo de carrera académica	27	0.12	5	0.03	5	0.03
	Condiciones de trabajo del profesorado	31	0.13	9	0.05	14	0.09

Fuente: Elaboración propia.

¹ Artículos publicados en revistas indexadas en la Web of Science.

La pregunta es ¿para qué?, ¿Qué tipo de profesor está creando el sistema? ¿a qué fines sirve?' (Entrevista 3/ España, comunicación personal, 5 de diciembre de 2017).

Estas consideraciones se asocian con la coocurrencia entre el encargo social, funciones y perfiles del profesorado universitario, con los recursos acreditables y psicológicos. Los entrevistados de ambos países coinciden en lo que podría asociarse con un cambio de ethos en el trabajo académico, en el cual funciones misionales con la docencia cuyo impacto no logran ser medido a través de los rankings comparativos, terminan siendo sustituidas por la productividad y consecución de recursos, lo cual desdibuja el valor de procesos humanos y relationales que conducen a dichos resultados generando pérdida de coherencia entre lo que se declara y lo que se incentiva. En palabras de un entrevistado

'Una cosa es lo que las universidades dicen y otra cosa es lo que promueven. Dime que incentivos tienes y te diré que profesor quieras, hoy lo que se quiere es que el profesorado produzca artículos y si hace mal la docencia, bueno está bien, aprenderá...' (Entrevista 4/ España, comunicación personal, 16 de diciembre de 2017).

Este tipo de alusiones generan un cuestionamiento profundo a la pertinencia de la labor académica y el impacto de la misma en la promoción de la reflexividad y el pensamiento crítico, lo cual incide en el sentido del trabajo del profesorado universitario, que pasa de ser agente critico a productor de artículos. En palabras de un entrevistado español

'Ahora lo importante es tener un currículo de publicaciones internacionales de prestigio. Si puedes publicar en inglés y demuestras experiencia internacional mediante una red académica productiva, tendrás más posibilidades de ser contratado, así en todo lo demás seas inexperto e incluso incompetente' (Entrevista 7/ España, comunicación personal, 23 de enero de 2017).

Parafraseando a Rentería (2019), producir para universidades, "para-ISO" o "para-ISI", visibles no por su relevancia, sino por la acumulación de estándares, acreditaciones e indicadores que propician la competitividad en el contexto contemporáneo.

Dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo y dimensión individual

En la relación de estas dos dimensiones, se destaca la incidencia de los recursos acreditables y relationales al referir la evaluación, selección y contratación del profesorado, así como los requisitos e incentivos para el desarrollo de carrera académica. Lo anterior refleja la

importancia atribuida a las credenciales del profesorado, que incluyen formación académica, publicaciones de alto impacto, acreditaciones alcanzadas, experiencias internacionales, entre otros aspectos, en los procesos de evaluación para selección. Adicionalmente, es preciso señalar la influencia de las redes sociales y académicas, que implican valorar el reconocimiento y visibilidad en el entorno local e internacional, lo cual incluye ser citado en diversos contextos, tener proyectos colaborativos, ser profesor invitado, entre otros.

En este contexto, nuevamente la actividad de investigación emerge como un elemento central que se relaciona de forma positiva con la empleabilidad del profesorado, promoviendo una menor participación en funciones como la docencia, la gestión y el servicio. Como lo señala un directivo universitario colombiano entrevistado

'Si logramos atraer un doctor formado en Estados Unidos o Inglaterra, con alta productividad y sin experiencia en docencia, lo contratamos y tratamos de asesorarlo, es más fácil aprender a dar una clase que publicar un artículo ISI' (Entrevista 22/ Colombia, comunicación personal, 23 de febrero de 2018).

De otra parte, resulta relevante la coocurrencia entre condiciones de trabajo del profesorado con los recursos acreditables y psicológicos. Esta asociación refleja, por una parte, la percepción de una relación positiva entre la productividad académica y la posibilidad de acceder a condiciones de trabajo favorables. Esto incluye el tipo de contratación, el logro de una plaza estable y el mejoramiento en los ingresos, entre otros aspectos.

Sin embargo, en el relato del profesorado entrevistado, también se refiere el incremento en las exigencias asociadas con la carrera académica y la precarización de las condiciones de trabajo. Esto quiere decir que conforme aumenta número de personas cualificadas en los diferentes segmentos de los mercados, se reducen las oportunidades de trabajo, con lo cual emergen diversas modalidades de trabajo, que incluyen dedicación de tiempo parcial, contratos de corto plazo, reducción de ingresos, y trasferencia de responsabilidades que antes eran de carácter estructural al individuo.

Este tipo de prácticas asociadas con la precarización de las condiciones de trabajo, suelen validarse a través del discurso del profesorado entrevistado. Lo anterior resultó especialmente evidente en el caso de profesores jóvenes españoles altamente cualificados, con contratos de trabajo por horas, salarios bajos e incertidumbre de un plan carrera futuro. En ellos, afirmaciones como "es lo que hay", "hay que responder a todo y dejar la vida personal para más tarde", "por lo menos tenemos

trabajo", resultaron recurrentes en una especie de discurso legitimador.

Dentro de los efectos de estas dinámicas, se manifiesta migración y fuga de talentos dentro y fuera del ámbito académico. Los entrevistados refieren casos de colegas que después de haber hecho todo lo que consideraban necesario para hacer la carrera profesional sin lograr éxito, acabaron migrando a otros países o áreas de trabajo en algunos casos ajenos al ámbito educativo, lo cual produce una alta frustración para las personas y debilita el desarrollo y sostenibilidad futura de las comunidades académicas. En palabras de un entrevistado español

'el futuro para quienes están iniciando la carrera especialmente es desgarrador, porque hay muchos jóvenes doctores brillantes, con alta productividad y potencial para la investigación qué están dando vueltas por todo el estado español en busca de una plaza estable y terminan migrando a otras áreas diferentes... Los profesores actualmente no tienen un plan carrera, sino una carrera de obstáculos' (Entrevista 8/ España, comunicación personal, 20 de enero de 2017).

Estas consideraciones reafirman el carácter dinámico y situacional de los mercados que en algunos casos podría tener características cíclicas. En el discurso de profesorado español que inició su carrera académica antes de la crisis del año 2008, se describe un panorama prometedor y optimista, que les permitió cumplir con los criterios requeridos y acceder de manera fluida, en condiciones óptimas a una plaza profesional y avanzar en

su desarrollo.

En el caso de quienes iniciaron después de la crisis, el panorama empezó a hacerse menos claro, más restrictivo, inestable, incierto y competitivo, con horizonte de corto plazo. En palabras de un entrevistado

'Algunos colegas del departamento entraron en el momento justo, pero después de ellos fueron entrando en cuenta gotas y ahora ya ni en cuenta gotas' (Entrevista 1/ España, comunicación personal, 27 de enero de 2017).

Algunos consideran que esto tiene un carácter cíclico y que volverá a haber períodos de expansivos derivados del relevo generacional. Junto a la restricción de oportunidades, se manifiesta ampliación exponencial de cobertura de la educación y adopción de reformas estructurales en planes de estudios y carrera académica para responder a demandas de procesos como el de Bolonia. Lo anterior se traduce en mayores exigencias con menos recursos, con lo cual el profesorado percibe sobrecarga de trabajo, incremento en funciones y presión por el logro de resultados cada día más exigentes. En palabras de un profesor con dedicación por horas

'Aquí yo tengo que hacer de todo, dar clases, atender alumnos, dirigir tesis, apoyar la gestión y además me dicen te tienes que formar, tienes que aprender inglés, tienes que publicar, pero lo tienes que hacer tu, ósea tiene que salir de las personas' (Entrevista 2/ España, comunicación personal, 16 de diciembre de 2017).

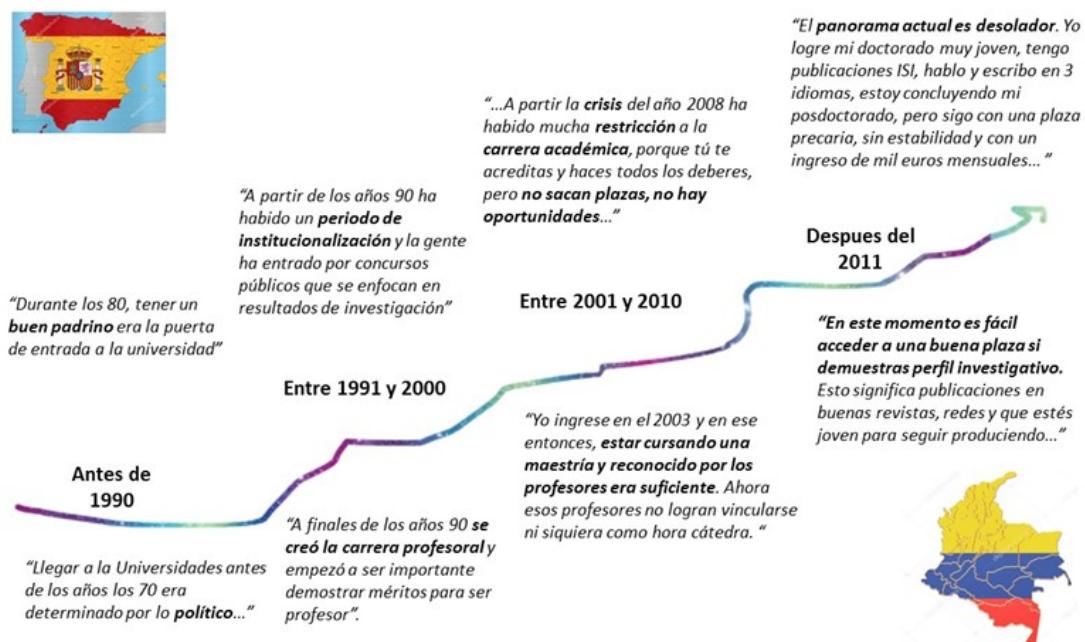


Figura 2

Incidencia de aspectos espacio-temporales del profesorado español y colombiano

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso del profesorado colombiano que inició su carrera en la última década, la perspectiva resulta compatible con la de profesorado español al referir los años 80 dado que el mercado se percibe en fase de expansión. La influencia de aspectos espacio-temporales en las dinámicas de inserción, permanencia y movilidad en los mercados de trabajo se representan a través de la línea de tiempo (Figura 2), que extrae fragmentos de las entrevistas realizadas en ambos contextos, haciendo referencia al desarrollo de la carrera académica en diferentes momentos históricos. La línea de tiempo representada en la Figura 2, permite resaltar el carácter dinámico, complejo y situacional de la empleabilidad como fenómeno de interés, así como la relación entre dinámicas contextuales y recursos personales.

Lo anterior implica considerar que la estimativa de la empleabilidad de una persona, dependerá de la forma como se relacionen sus recursos personales con las necesidades y demandas de los mercados de trabajo en un contexto histórico y espacial determinado. Por lo tanto, un profesor de "baja" empleabilidad en un mercado laboral como puede ser el caso de las Universidades Públicas Españolas en este momento, podría ser de "alta" empleabilidad en un país como Colombia que actualmente se encuentra en expansión y déficit de doctores. Para ello, sería preciso desarrollar otra serie de recursos personales que incluyen la habilidad para leer contextos y comprender las dinámicas de trabajo, así como la apertura y flexibilidad para moverse, trasladarse y adaptarse a nuevas dinámicas culturales y contextuales.

Discusión y conclusiones

El análisis del caso del profesorado universitario, refleja la incidencia de relaciones recíprocas entre dinámicas contextuales y recursos individuales que repercuten en la configuración de la empleabilidad. Lo anterior genera instancias de interacción, como espacios específicos y espaciales al mismo tiempo. Podría decirse que para que los individuos logren diferenciarse y con ello insertarse y movilizarse en determinados segmentos de los mercados de trabajo, es preciso garantizar una estructura de oportunidades en el contexto lo cual resulta complejo en períodos de recesión económica e incremento del desempleo que generan mayor competitividad.

Esta postura cuestiona el abordaje individual de la empleabilidad que representa una de las corrientes principales en las últimas décadas, que concibe el individuo como responsable de adquirir la capacidad para insertarse, sostenerse y movilizarse en los mercados de trabajo. Dentro de los entrevistados, se encontraban

personas con alta preparación, adaptabilidad y capacidad para responder a las demandas actuales y futuras de los mercados de trabajo, con condiciones de trabajo precarias, dada la restricción de oportunidades reales de trabajo en los segmentos de su interés. Ahora bien, podría pensarse que si dichas personas se trasladaran a contextos con mercados de trabajo en ciclos expansivos y pocos candidatos cualificados, como puede ser el caso de Colombia en este momento, resultarían altamente empleables y mejoraría sus condiciones de trabajo.

De igual forma se podría decir que la estructura de oportunidades surge como resultado de las interfaces entre las dimensiones socio-económicas y políticas, educativas y organizacionales, que repercuten en la configuración de los mercados de trabajo. Cuando la estructura de oportunidades es amplia e incluyente, la empleabilidad como fenómeno de interés y los recursos personales de los individuos, resultan poco relevantes. No obstante, lo anterior cuando la estructura de oportunidades se reduce, los recursos individuales representan aspectos de diferenciación que inciden en la inserción, permanencia y movilidad de las personas en los mercados de trabajo.

El incremento de aspirantes y la restricción de oportunidades de acceso y movilidad en la carrera profesional, ha generado diversos efectos. Por un lado, se observa endurecimiento de criterios de evaluación y acreditación, haciendo que diferenciarse sea una tarea cada vez más exigente. De igual forma, se legitima la precarización de las condiciones y el deterioro de la calidad de vida del profesorado, mediante nuevas modalidades de trabajo y formas de contratación. Lo anterior imprime al trabajo académico un alto nivel de competitividad y competencia en el doble sentido, hay que lograr diferenciarse en los mercados de trabajo lo cual implica la consecución de credenciales y méritos avalados internacionalmente. Adicionalmente, es preciso competir con colegas por recursos, plazas y proyectos limitados.

Las dinámicas referidas, incentivan la capacidad de adaptación de los individuos para responder a las demandas del entorno y hacerse visibles como marca propia (Rentería, & Enríquez, 2006). Consecuentemente se espera que el profesorado adquiera capacidad para leer contextos, identificar los recursos personales requeridos, asumir el desarrollo de los mismos y aprender a usarlos en función de los propósitos de inclusión y movilidad en los diferentes segmentos de los mercados de trabajo, a manera de agentes económicos reflexivos (Malvezzi, 1999). Esto implica adoptar la lógica de un sistema social basado en la competitividad que sirve a intereses de orden económico-productivos, lo cual

genera paradojas y dilemas éticos y morales, asociados con el encargo social del profesorado universitario.

Las consideraciones previas permiten resaltar la importancia de la relación “oferta-demanda” en el análisis de la configuración empleabilidad. Los recursos individuales resultan relevantes en tanto permiten responder a demandas contextuales específicas y situacionales, que en este caso se asocian con la producción de conocimiento. De esta manera, se observa un cambio en el ethos del trabajo académico que promueve la transición del maestro y agente crítico, al productor de títulos y artículos, (Ellis, McNicholl, Blake, & McNally, 2014; Hermanowicz, 2016). En este contexto surgen cuestiones alrededor del posicionamiento, la reflexividad y capacidad de agencia del profesorado que permean su encargo misional y posibilidad de incidencia en el contexto.

De otra parte, este caso puede reflejar una visión prospectiva de la empleabilidad y relaciones de trabajo del profesorado colombiano. De acuerdo con la perspectiva de uno de los asesores del Ministerio de Educación en Colombia entrevistados

‘Durante la últimas dos décadas las universidades colombianas, ecuatorianas y de otros países latinoamericanos, han entrado en un proceso de expansión, similar al que se vivió en España entre los años 80 y 90 en el cual se promueve la formación doctoral y el desarrollo de la investigación. Estos doctores han empezado a regresar a sus países y es previsible, saturación y con ello restricción futura de oportunidades futuras de trabajo’ (Entrevista 24/ España, comunicación personal, 27 de enero de 2017)

De esta manera, es probable que el relato de profesorado colombiano en la próxima década, conserve similitudes con la experiencia de profesorado español contemporáneo.

Frente a lo anterior sería deseable profundizar en el estudio de las dinámicas del trabajo académico y sus efectos en contextos que han servido como referente para Colombia. Esto permitiría incorporar aprendizajes, adaptándolos al contexto, con el propósito de promover la sostenibilidad y la calidad, sin poner en riesgo la pertinencia y el encargo social y misional de las universidades y del profesorado. Para ello es preciso ir más allá de la comparación de instituciones en rankings y valorar los procesos que anteceden los resultados. De igual forma, es importante reflexionar sobre el posicionamiento y el sentido del trabajo del profesorado, el cual incide de forma diferencial en la gestión de la carrera y la capacidad para incidir en la transformación del contexto que habita.

Referencias

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, ‘soft skills’ versus ‘hard’ business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25, 83-96.
- Ashton, D. (2014). Creative Contexts: work placement subjectivities for the creative industries. *British Journal of Sociology of Education*, 37(2), 268-287. <https://doi.org/10.1080/01425692.2014.916602>
- Ball, S. J. (2010). Performatividades e fabricações na economia educacional : Rumo a uma sociedade performativa. *Educação & Realidade*, 35(2), 37-55.
- Bardin, L. (1977). L’analyse de contenu. *Psychologue*, 69, 233. <https://doi.org/10.1037/017044>
- Bauman, Z. (2006). Modernidad líquida (7th ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Bentley, P. J., & Kyvik, S. (2011). Academic work from a comparative perspective: a survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*, 63(4), 529-547. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9457-4>
- Blanch, J. M. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo de la organización. *Perspectivas en Psicología*, 11, 11-26.
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47.
- Boden, R., & Nedeva, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate ‘employability.’ *Journal of Education Policy*, 25(1), 37-54. <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>
- Bosi, A. D. (2007). A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, 28(101), 1503-1523. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000400012>
- Botero-Sarasa, J., & Rentería, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario: Una revisión de la última década. *Athenaea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 19(3), e-2140. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>
- Botero-Sarassa, J. (2019). Empleabilidad del profesorado universitario: Un fenómeno multidimensional del mundo del trabajo (Tesis de doctorado). Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Bozu, Z., & Herrera, P. J. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de*

- Formación e Innovación Educativa Universitaria, 2, 87-97.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work, 16*(2), 107-126. <https://doi.org/10.1080/1363908032000070648>
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2004). The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy. Oxford University Press.
- Brunner, J. (2011). University governance: Typology, dynamics and trends. *Revista de Educación, 355*, 137-159.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training, 32*(4), 258-284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Courtney, K. (2013). Adapting Higher Education through changes in academic work. *Higher Education Quarterly, 67*(1), 40-55. <https://doi.org/10.1111/hequ.12002>
- Castel, R. (2000). As transformações da questão social. En R. Castel, L. Wanderley & M. Belifore-Wanderley, *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training, 49*(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Ellis, V., McNicholl, J., Blake, A., & McNally, J. (2014). Academic work and proletarianisation: A study of higher education-based teacher educators. *Teaching and Teacher Education, 40*, 33-43. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.01.008>
- Ferreira, I. C. (2012). Trabalho e produtivismo: Saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicología Social do Trabalho, 15*, 81-100.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 739-759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- García, J. (2013). Profesar la profesión de profesor. Entre el filósofo y el agente doble. *Athenaea Digital, 14*(1), 13-27. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v14n1.884>
- Gazier, B. (2001). Employability-the complexity of a policy notion. In P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, & M. Pineschi-Gapànn (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp.3-23). Transaction Publishers.
- Green, W., Hammer, S., & Star, C. (2009). Facing up to the challenge: Why is it so hard to develop graduate attributes? *Higher Education Research & Development, 28*(1), 17-29. <https://doi.org/10.1080/07294360802444339>
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2015). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 16*(1), 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Haasler, S. R. (2013). Employability skills and the notion of "self." *International Journal of Training and Development, 17*(3), 233-243. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12012>
- Hermanowicz, J. C. (2016). Universities, academic careers, and the valorization of "shiny things." In E. P. Berman, & C. Paradeise (Eds.), *The University Under Pressure, Part III: Impact on the organization* (Vol. 46, pp.303-328). Emerald. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X201646>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. Disponible en <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf>
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education, 38*(4), 538-554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Jones, G. A. (2013). The horizontal and vertical fragmentation of academic work and the challenge for academic governance and leadership. *Asia Pacific Education Review, 14*(1), 75-83. <https://doi.org/10.1007/s12564-013-9251-3>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review, 74*(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kang, M. (2009). "State-guided" university reform and colonial conditions of knowledge production. *Inter-Asia Cultural Studies, 10*(2), 191-205. <https://doi.org/10.1080/14649370902823355>
- Legge, K. (1995). What is human resource management? In *Human resource management* (pp.62-95). Palgrave.

- https://doi.org/10.1007/978-1-349-24156-9_3
- Lemos, D. (2011). Trabalho docente nas universidades federais: Tensões e contradições. *Caderno CRH*, 24, 103-118.
- Lindsay, C., McQuaid, R., & Dutton, M. (2007). New approaches to employability in the UK: Combining 'human capital development' and 'work first' Strategies? *Journal of Social Policy*, 36(4), 539. <https://doi.org/10.1017/S0047279407001171>
- Lynch, K., & Ivanceva, M. (2015). Academic freedom and the commercialisation of universities: A critical ethical analysis. *Ethics in Science and Environmental Politics*, 15, 1-15. <https://doi.org/10.3354/esep00160>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Malvezzi, S. (1999). O agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49(16-19).
- Mccowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267-285. <https://doi.org/10.1177/1477878515598060>
- McQuaid, R., Green, A., & Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316092>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. D. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Moreau, M.-P., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education & Work*, 19, Article(4), 305-324. <https://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Nunes, M. F., Hutz, C. S., Pires, J. G., & Oliveira, C. M. (2014). Subjective well-being and time use of Brazilian PhD professors. *Paideia*, 24(59), 379-387. <https://doi.org/10.1590/1982-43272459201412>
- Parker, I. (2014). Managing Neoliberalism and the Strong State in Higher Education: Psychology today. *Qualitative Research in Psychology*, 11(3), 250-264. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.872214>
- Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del trabajo. En M. Aguilar Bustamante, & E. Rentería-Pérez (Comps.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor* (pp.25-52). Ediciones USTA, Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. (2019). Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajos: Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción. Universidad del Valle.
- Rentería, E., & Enríquez, Á. (2006). ¿Usted mismo S. A.? o el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo: Reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología Desde El Caribe*, 18, 139-160.
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. <https://doi.org/10.11144/319>
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2019). Psicologías organizacionales y de los trabajos-POTs: Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, 35(Núm. Especial). <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.4.158.77>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Sin, C., & Neave, G. (2014). Employability deconstructed: perceptions of Bologna stakeholders. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1447-1462. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.977859>
- Tamez González, S., & Pérez Domínguez, J. F. (2009). El trabajador universitario: Entre el malestar y la lucha. *Educação & Sociedade*, 30(107), 373-387. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200004>
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tholen, G. (2013). What can research into graduate employability tell us about agency and structure? *British Journal of Sociology of Education*, 36(5), 766-784. <https://doi.org/10.1080/01425692.2013.847782>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285-304. <https://doi.org/10.1080/13639080701650164>

- Tomlinson, M. (2010). Investing in the self: structure, agency and identity in graduates' employability. *Education, Knowledge and Economy*, 4(2), 73–88. <https://doi.org/10.1080/17496896.2010.499273>
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., ... van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability -definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71-9. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 1-25.

<https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

Sobre las y los autores:

Jimena Botero-Sarassa, es Psicóloga, Doctora en Psicología por la Universidad del Valle. Actualmente es docente de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

Erico Rentería-Pérez, es Psicólogo y Doctor en Psicología por la Universidad de São Paulo, Brasil. Actualmente es Director Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo y docente en la Universidad del Valle, Colombia.

Sigmar Malvezzi, es Psicólogo, Doctorado en Comportamiento Organizacional por la Universidad de Lancaster. Actualmente es docente de la Universidad de São Paulo y Fundación Don Cabral.