

EMPLEABILIDAD Y TRABAJO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO. UNA REVISIÓN DEL CAMPO

EMPLOYMENT AND WORK OF UNIVERSITY PROFESSORS. A FIELD REVIEW

Jimena Botero Sarassa; Erico Rentería Pérez

**Pontificia Universidad Javeriana; Universidad del Valle;
jimenabotero@javerianacali.edu.co; erico.renteria@correounivalle.edu.co**

Historia editorial

Recibido: 08-03-2017

Primera revisión: 11-02-2019

Aceptado: 17-03-2019

Publicado: 13-09-2019

Palabras clave

Empleabilidad

Trabajo Académico

Profesorado Universitario

Psicología Organizacional y
del Trabajo

Resumen

Se presenta la revisión de publicaciones especializadas sobre empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Se consideran las dimensiones socio-económica y política, educativa, organizacional e individual. En cada una se recopilan aspectos que inciden en la relación del profesorado universitario con su trabajo, así como abordajes de la empleabilidad, estrategias de desarrollo, y actores implicados. Con base en ello se presenta una aproximación multidimensional, dinámica y situacional del fenómeno, que involucra diferentes actores sociales. En este abordaje se reconoce la influencia de aspectos estructurales e individuales que incluyen la agencia y la reflexividad. Se concluye recopilando algunos aspectos tratados y resaltando posturas críticas y paradojas que podrían señalar áreas de trabajo para la investigación posterior.

Abstract

The review of specialized publications on employability and work of university professors is presented. The socio-economic and political, educational, organizational and individual dimensions are considered. Each one compiles aspects that affect the relationship of university professors with their work, as well as approaches to employability, development strategies, and actors involved. Based on this, a multidimensional, dynamic and situational approach of the phenomenon, involving different social actors, is presented. This approach recognizes the influence of structural and individual aspects that include agency and reflexivity. It concludes by compiling some aspects treated and highlighting critical positions and paradoxes that could indicate areas of work for the later investigation.

Botero Sarassa, Jimena & Rentería Pérez, Erico (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3), e2140. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>

Introducción

Las transformaciones económico-políticas de las últimas décadas han incidido en los mercados de trabajo, las estructuras sociales y la vida de los individuos que las conforman. Contextos institucionales, aparentemente sólidos y estables como las Universidades, observan la emergencia e institucionalización de nuevas relaciones, modalidades y condiciones de trabajo, promoviendo la fragmentación, deslaboralización, y pérdida de control de condiciones externas, que necesariamente afectan a las personas que trabajan. En consecuencia, se evidencia la re-definición de criterios para el acceso, movilidad y permanencia del profesorado universitario en este segmento de los mercados de trabajo, lo cual repercute en su figura y función, recursos disponibles, competencias requeridas y resultados asociados a su desempeño. Como resultado, la empleabilidad

surge como fenómeno problemático, en el sentido de trabajo como actividad económico-productiva en un grupo social que suele ser visto en función de su papel como formadores y no de trabajadores.

Dentro de los cambios relevantes a nivel socio-económico y político se destaca el impacto de las formas recientes asumidas por la globalización (Bauman, 2006; Kalleberg, 2009; Parker, 2014; Rentería y Malvezzi, 2008), así como la emergencia de una economía supuestamente basada en el conocimiento, y dinamizada por el desarrollo de tecnologías de información y comunicación (Bentley y Kyvik, 2011; Bozu y Herrera, 2009; Brown, Hesketh y Williams, 2004; García, 2013; Jones, 2013; Moreau y Leathwood, 2006; Parker, 2014). En este contexto, las estructuras sociales surgen como grandes redes, interconectadas y cambiantes, marcadas por la fuerza de vínculos débiles (Granovetter, 1973).

Estas dinámicas han permeado el ámbito educativo, mediante acuerdos de internacionalización, que promueven la homologación de procesos, convalidación de títulos y competitividad de las Instituciones de Educación Superior (IES). De esta manera, diversos autores refieren la migración de prácticas de gestión del contexto industrial o empresarial al contexto educativo, que implican la adopción de discursos sobre calidad, estandarización, eficiencia y sostenibilidad (Blanch, 2014; Charles, 2015; Ellis, McNicholl, Blake y McNally, 2014; García, 2013; Hermanowicz, 2016; Kalleberg, 2009; Parker, 2014; Sin y Neave, 2014; Wiepcke, 2009). Los efectos derivados de estas prácticas han sido asociados con la mercantilización e instrumentalización de la educación y del conocimiento (García, 2013; Maués, 2010), dando lugar a un fuerte cuestionamiento sobre la autonomía universitaria y la libertad de cátedra (Andrews y Higson, 2008; Bentley y Kyvik, 2011; García, 2013; Lynch e Ivancheva, 2015; Moreau y Leathwood, 2006; Wiepcke, 2009), con implicaciones sobre el tipo de formación y el encargo social de las instituciones educativas.

El auge de la estandarización y competitividad de las IES impacta la relación profesor-trabajo. Lo anterior se expresa mediante la tendencia a la deslaboralización, el multiempleo y la emergencia de diferentes modalidades de vinculación (Rentería, 2016; Rentería y Malvezzi, 2008; Sennett, 2000; Spink, 2011) asociadas con la precarización de las condiciones de trabajo (Bosi, 2007; Courtney, 2013; Ferreira, 2012; Jones, 2013; Kalleberg, 2009; Nunes, Hutz, Pires y Oliveira, 2014; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009).

En este contexto, el profesorado es desafiado a asumirse como agente económico-productivo, comprender las lógicas y exigencias del entorno, adaptarse a ellas y cambiar de forma, para mantenerse y movilizarse en mercados de trabajo volátiles, impre-

decibles y fragmentados (Marchington, Grimshaw, Rubery y Wilmott, 2011; Moreau y Leathwood, 2006; Smith, 2010). De esta manera, la empleabilidad que refiere las dinámicas de inserción, permanencia y movilidad de las personas en los mercados de trabajo, adquiere relevancia como fenómeno problemático.

En el abordaje de la empleabilidad, diferentes autores destacan su carácter multifacético (Sin y Neave, 2014), multidimensional (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Rentería, Giraldo y Malvezzi, 2017) o multimodal, dependiendo del momento, el lugar y los actores implicados (Hillage y Pollard, 1998; Rentería y Malvezzi, 2008). Como resultado, se identifican diversas aproximaciones conceptuales del fenómeno (Forrier, Verbruggen y De Cuyper, 2015; Gazier, 2001; Holmes, 2013; Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008), en las cuales se reconocen diferentes grupos de interés implicados, tales como los empleadores, los empleables, los formadores, los *policy makers*, entre otros (Forrier et al., 2015; Gazier, 2001; Guilbert, Bernaud, Gouvernet y Rossier, 2015; McQuaid y Lindsay, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Thijssen et al., 2008).

La diversidad de abordajes ha sido objeto de crítica de algunos estudios que hacen referencia a la empleabilidad como una categoría ambigua y difusa (Forrier et al., 2015; Sin y Neave, 2014), como un *floating signifier* (Sin y Neave, 2014). Sin embargo, diferentes autores —entre ellos los referidos— resaltan la necesidad de un abordaje más amplio y comprensivo que permita dar cuenta de su complejidad, y de la relación entre aspectos estructurales e individuales (Berntson, Sverke y Marklund, 2006; Clarke, 2008; Forrier, Sels y Stynen, 2009; Guilbert et al., 2015; Haasler, 2013; McQuaid y Lindsay, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014; Thijssen et al., 2008; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010; van der Klink et al., 2016; Williams, Dodd, Steele y Randall, 2015).

Estas consideraciones, así como sus implicaciones en el profesorado universitario, se abordan en este artículo. Inicialmente se explican cuestiones de método que incluyen el procedimiento empleado para la selección de la literatura revisada y la sistematización de los hallazgos. Posteriormente se presentan los resultados del proceso a partir de cuatro dimensiones: socio-económica y política, educativa, organizacional e individual. Se resaltan las interfaces y reciprocidad entre dimensiones, lo cual permite presentar un abordaje multidimensional de la empleabilidad y proponer una forma de lectura del fenómeno. Se concluye con algunas consideraciones para continuar con el abordaje de la empleabilidad y las relaciones de trabajo en el caso del profesorado universitario no solo como formadores, sino principalmente en su condición de trabajadores de IES que por este carácter no dejan de ser Organizaciones de trabajo.

Método

En esta revisión se tomaron en cuenta artículos, libros y capítulos de libro publicados del 2005 al 2016 en inglés, español y portugués en revistas y editoriales especializadas registradas en la base de datos SCOPUS. Para configurar el universo documental se consideraron tres criterios. Inicialmente, se buscaron documentos que incluyeran palabras claves como empleabilidad y noción, concepto, constructo o modelo, a fin de identificar abordajes y tendencias conceptuales. Posteriormente se identificaron documentos que incluyeran en las palabras claves al profesorado universitario o trabajadores académicos para identificar problemáticas de interés alrededor del grupo objetivo. Finalmente se buscaron documentos que relacionaran la empleabilidad, empleo, desempleo y condiciones de trabajo, con el profesorado universitario.

El universo inicial fue de 1.091 documentos, la mayoría de ellos artículos publicados en revistas de educación y de trabajo, procedentes de Estados Unidos, el Reino Unido, y la Unión Europea. Los hallazgos permitieron identificar un importante desarrollo de literatura especializada alrededor de la empleabilidad, que además refleja un incremento significativo y continuo en el periodo analizado. Un comportamiento similar en cuanto al crecimiento se observó en la búsqueda del segundo filtro que hace referencia al profesorado, aunque con menor concentración de documentos. En relación con el tercer filtro que relaciona la empleabilidad y el profesorado universitario, la búsqueda resultó limitada y el crecimiento en los últimos años que se encontró es discontinuo.

La delimitación del universo se llevó a cabo por áreas temáticas o campos de Ciencias Sociales, Psicología, Educación, Economía y Administración. Posteriormente se ordenaron los documentos considerando factor de impacto de la revista e índice de citación del documento en el caso de los artículos. En dicho orden se realizó una lectura fluctuante de los títulos, autores, palabras claves y *abstracts* de los documentos y se seleccionaron 81 documentos por su relevancia para el objetivo de este trabajo. Durante el proceso, se identificaron documentos de referencia recurrentes, los cuales fueron revisados y en algunos casos incluidos a pesar de haber sido publicados en fechas anteriores al rango definido, dada su pertinencia para la conceptualización del fenómeno. Para la revisión documental, se empleó la técnica de análisis de contenido (Bardin, 2002) considerando nueve categorías de análisis. Abordajes de la empleabilidad, dinámicas socioeconómicas y políticas, dinámicas institucionales de la educación, dinámicas organizacionales, recursos individuales, formas de medición de la empleabilidad, estrategias de desarrollo, modelos analíticos y actores sociales implicados. En la categorización se seleccionaron párrafos como unidades de registro. Posteriormente, se

analizaron los hallazgos teniendo en cuenta tendencias, frecuencias, densidad y co-ocurrencias. Como soporte se utilizó el software *ATLAS.ti*.

Resultados

Dimensión socio-económica cultural y política

Esta dimensión refiere dinámicas contextuales que permean las estructuras sociales, las relaciones y la vida de los individuos que las conforman. En relación con estos aspectos se resaltan tres tendencias: la aceleración de procesos de globalización (Bauman, 2006; Kalleberg, 2009; Parker, 2014; Rentería y Malvezzi, 2008); el tránsito de una economía basada en la industria a una economía basada en el conocimiento, acelerada por el desarrollo de tecnologías de información y comunicación; y la re-configuración de los mercados de trabajo que emergen como realidades dinámicas, cambiantes y fragmentadas (Marchington et al., 2011; Moreau y Leathwood, 2006; Smith, 2010). Desde esta perspectiva, la empleabilidad es definida como medida relativa (Rentería y Malvezzi, 2008) para valorar las dinámicas de inserción y movilidad de las personas en segmentos específicos de los mercados de trabajo.

Cuando se hace referencia a la aceleración de los procesos de globalización se destacan aspectos de orden político y económico. Los primeros dan cuenta de la implementación de tratados internacionales que propician la ruptura de límites y favorecen el intercambio de productos y servicios, y la movilidad de los diferentes actores implicados. Como consecuencia, emergen procesos de “integración” económica que incrementan la competencia y las posibilidades de tercerización de servicios, lo cual promueve la dinamización de los mercados de trabajo (Kalleberg, 2009).

Estas tendencias generan un impacto profundo a nivel educativo y organizacional, que algunos autores asocian con el neoliberalismo. El neoliberalismo de acuerdo con David Harvey (2006) sugiere que, para lograr mayor bienestar humano, es preciso promover la libertad organizacional e individual dentro de un marco institucional caracterizado por fuertes derechos de propiedad privada, libre mercado y libre comercio, lo cual en la perspectiva de Ian Parker (2014) genera un retorno a los principios liberales de los economistas clásicos del siglo XIX. En consecuencia, se incrementa la privatización de bienes públicos, se disminuye la participación de grupos sindicales y del gobierno como estado benefactor y se introducen discursos y prácticas relacionadas con la calidad, la eficiencia y la sostenibilidad en las diferentes esferas sociales, incluyendo la educación y la salud que han sido tradicionalmente considerados bienes públicos

(Blanch, 2014; Charles, 2015; Ellis et al., 2014; García, 2013; Hermanowicz, 2016; Kalleberg, 2009; Parker, 2014; Sin y Neave, 2014; Wiepcke, 2009).

La segunda dinámica refiere el tránsito de una economía basada en la industria, a una economía que utiliza el conocimiento como elemento central para la generación de plusvalía y riqueza. En este contexto las actividades de creación, difusión y transferencia del conocimiento adquieran mayor relevancia social (Bentley y Kyvik, 2011; Bozu y Herrera, 2009; Brown et al., 2004; García, 2013; Jones, 2013; Moreau y Leathwood, 2006; Parker, 2014), incentivando el desarrollo de la ciencia, la tecnología y el “libre acceso” a la información. Como resultado, emergen nuevas formas de producción, gestión y control, que reducen la “vida útil” de los productos y servicios. De acuerdo con Richard Sennett (2000) la reconfiguración del sentido de “temporalidad” afecta profundamente la vida de las personas, dado que “la durabilidad” de lo existente en casi todas las esferas de la vida, incluyendo las relaciones y los vínculos, es limitada y la “obsolescencia” parece inevitable.

Estos cambios repercuten en la configuración de los mercados de trabajo que se hacen cada vez más volátiles, impredecibles, fragmentados y cambiantes (Marchington et al., 2011; Moreau y Leathwood, 2006; Smith, 2010). La literatura resalta la reducción estructural del empleo, la emergencia de múltiples modalidades de trabajo y la re-definición de parámetros y exigencias para ingresar, conservar un lugar y moverse en los mercados de trabajo (Rentería, 2016; Rentería y Malvezzi, 2008; Sennett, 2000; Spink, 2011).

De esta manera, la empleabilidad re-emerge como noción socio-económica, cuyos antecedentes se registran hace un siglo (Gazier, 2001; McQuaid y Lindsay, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008), para indicar y valorar las dinámicas de inserción y movilidad de las personas en los mercados de trabajo (Nauta, Vianen, Heijden, Dam y Willemsen, 2009; Thijssen et al., 2008). Este abordaje ha promovido intervenciones gubernamentales con diferentes grupos de interés (Forrier y Sels, 2003; Guilbert et al., 2015; Haasler, 2013; McQuaid, Green y Danson, 2005; McQuaid y Lindsay, 2005; Thijssen et al., 2008). Dentro de las intervenciones se destacan las políticas sociales, subsidios para desempleados, asesoría de carrera, articulación de educación con las necesidades del contexto, y adecuación de instrumentos de medición para asegurar que todo esto se dé, entre otros aspectos (Lindsay, McQuaid y Dutton, 2007; Thijssen et al., 2008).

En relación con estas iniciativas, se encontraron estudios interesados en validar su impacto en las personas y en diferentes segmentos de los mercados de trabajo (Boden y Nedeva, 2010; Lindsay, Colin; McQuaid y Dutton, 2007). Colin Lindsay et al. (2007) indican que este tipo de programas generan resultados a corto plazo y promue-

ven la aceptación de cualquier tipo de trabajo, sin importar —léase teniendo que aceptar— qué tan precarias puedan ser las condiciones del mismo. De otra parte, se señala que la intervención estatal se inclina a favor de los empleadores y promueve la emergencia de diferentes tipos de IES, unas que mantienen las elites sociales y otras que ofrecen formación de menor calidad para otros grupos sociales (Boden y Nedeva, 2010), manteniendo en todos los casos la promesa de calidad de la formación y aseguramiento de la empleabilidad.

Desde este abordaje se destacan como actores claves —además de los empleadores y “los empleables”— para el abordaje de la empleabilidad, los hacedores de políticas o *policy makers* (McQuaid et al., 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014), es decir, aquellos que formulan, aprueban e implementan acuerdos normativos de diferente orden con el propósito de optimizar los indicadores asociados con la empleabilidad, que posteriormente se traducen en pautas o políticas de obligatorio cumplimiento a manera de formas de visibilización normatizada de la educación superior y de las instituciones que ofrecen este servicio social.

Dimensión Institucional de la Educación y los dispositivos de formación

Esta dimensión aborda la incidencia de los cambios de orden socio-económico y político en los dispositivos de formación y las tensiones resultantes en los mismos para lograr pertinencia y legitimidad en el entorno. En relación con ello, se resalta la influencia de: procesos de globalización en el contexto educativo (Brunner, 2009; Courtney, 2013; Zmas, 2015); la emergencia de lo que diferentes autores denominan como “capitalismo académico” (Blanch, 2014; Ellis et al., 2014; García, 2013; Hermanowicz, 2016; Parker, 2014); y la transformación de la naturaleza y encargo social de las IES, que surgen como responsables de formar de ciudadanos capaces de responder a las necesidades del contexto. En este contexto, la empleabilidad adquiere importancia, al ser concebida como encargo social y resultado esperado de las instituciones educativas (Barrow, Behr, Deacy, Mchardy y Tempest, 2010; Boden y Nedeva, 2010; Green, Hammer y Star, 2009; Mccowan, 2015).

Alrededor de la globalización en el contexto educativo, se encontraron estudios que analizan las consecuencias de procesos de integración en la concepción y abordaje de la educación. Dentro de estos se resalta el estudio del Proceso Bolonia, cuyas implicaciones han sido analizadas en la Comunidad Europea, Asia y Latinoamérica (Brunner, 2009; Gacel-Ávila, 2011; Zmas, 2015). El Proceso Bolonia se inició con la promulgación de una Carta Magna emitida por rectores de universidades europeas en 1988 y la Declaración Bolonia firmada por ministros de educación europeos del año 1999. A través del mismo se buscó construir el Espacio Europeo de Educación Superior, que

fue concebido como un medio para lograr la movilidad y empleabilidad de los ciudadanos, responder a las necesidades de la economía del conocimiento, y promover la calidad y competitividad de las IES y con ello el desarrollo global del continente.

En el marco de este propósito, se ha incentivado el desarrollo de políticas y estrategias de financiación para ampliar la cobertura y fortalecer el impacto de las IES (Cranmer, 2006; Green et al., 2009). Lo anterior ha promovido en las últimas décadas, un incremento exponencial en la oferta de programas académicos, convalidación y homologación de títulos, estandarización de procesos académico-administrativos y adopción de mecanismos de evaluación. Como resultado, se resalta el surgimiento de agencias evaluadoras externas y con ello *rankings* comparativos que valoran el desempeño de las IES mediante indicadores comunes. Las implicaciones y paradojas emergentes, han sido objeto de análisis de algunos autores que cuestionan el grado de efectividad de estas iniciativas (Charles, 2015), la mercantilización de la educación superior, y la pérdida de autonomía y libertad universitaria (Andrews y Higson, 2008; Bentley y Kyvik, 2011; Lynch e Ivancheva, 2015).

Dentro de los argumentos que sustentan la posición crítica de los autores referidos, se destaca la visión del conocimiento y de la educación como mercancía con valor de uso y de cambio. De esta manera, se cuestiona el protagonismo del mercado; la adopción de la ley de oferta y demanda; y la visión de los programas académicos como “productos”, de los estudiantes como “clientes”, y del profesorado como “operarios” del proceso productivo, dando lugar al capitalismo académico (Blanch, 2014; Ellis et al., 2014; García, 2013; Hermanowicz, 2016; Parker, 2014). Estas dinámicas han promovido la competencia académica a partir de indicadores que dan cuenta de ingresos, proyectos, donaciones y propiedad intelectual. Frente a estas condiciones, algunos autores señalan que los profesores son desafiados a asumirse como “empresarios capitalistas” con el fin de mantenerse en el sistema mediante la acumulación de patentes, premios y dotaciones (Ellis et al., 2014) teniendo en cuenta que su papel se amplía a procesos que superan la enseñanza y la generación de conocimiento, y pasan a incluir la generación de ingresos, sus propios ingresos.

Estas tendencias inciden en la configuración de la naturaleza y encargo social de las universidades. Para algunos autores el núcleo de la universidad ha dejado de ser la comunidad educativa trasladando su atención a la comunidad nacional e internacional, que demanda una productividad a fin de atender a las demandas de los mercados que articulan la formación, la economía y el mundo del trabajo (Martínez y Tarrès, 2013). En la misma dirección se plantea que la Universidad actual está siendo sustituida por un modelo internacional, por lo cual es preciso competir en el mercado “multinivel”

que incluye lo local, lo regional, y lo nacional, pero desde parámetros internacionales (Scott, 2006).

En consecuencia, se resalta una tensión paradójica en relación con la naturaleza y razón de ser de las IES. Por un lado, se reconocen como comunidades académicas unidas por el conocimiento y el análisis crítico, con un carácter autónomo, científico y emancipador. De otro lado, se resalta la transición de las mismas hacia la configuración de estructuras, que favorecen el desarrollo de la sociedad dentro del modelo económico-productivo vigente (Bozu y Herrera, 2009; García, 2013; Hermanowicz, 2016; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009). En este contexto la empleabilidad emerge como encargo social de las IES, lo cual hace que se convierta en un resultado esperado, que permite valorar su impacto y legitimidad en el contexto (Andrews y Higson, 2008; Moreau y Leathwood, 2006; Zepke y Leach, 2010).

Para responder a este encargo, se ha promovido el desarrollo de competencias genéricas en los estudiantes, definidas a partir de las necesidades del mercado, lo cual ha sido estudiado por diferentes autores (Boden y Nedeva, 2010; Dacre-Pool y Sewell, 2007; Green et al., 2009; Mccowan, 2015; Moreau y Leathwood, 2006; Tomlinson, 2007). Dentro de las acciones adoptadas para promover el desarrollo de dichas competencias, se destaca la adecuación de los currículos, la formación del profesorado en prácticas pedagógicas y evaluativas y la adopción de procesos de seguimiento al desarrollo, entre otros aspectos. El impacto de estas acciones ha sido objeto de análisis de diferentes autores. Algunos de ellos plantean que la incorporación de la empleabilidad en el currículo podría mejorar los estándares académicos y generar experiencias positivas de aprendizaje (Barrow et al., 2010). Otros autores cuestionan el supuesto de que estas competencias puedan desarrollarse en las universidades (Cranmer, 2006) y argumentan que estos discursos pueden estar afectando las prácticas pedagógicas (Boden y Nedeva, 2010). En la misma dirección se plantea la necesidad de que los estudiantes logren añadir valor a sus credenciales académicas a fin de obtener una ventaja para movilizarse en los mercados de trabajo (Tomlinson, 2008).

Con base en estas aproximaciones, los estudiantes y egresados adquieren relevancia en la investigación, configurándose como el grupo objetivo de diversos estudios (Barrow et al., 2010; Cassidy, 2006; Charles, 2015; Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa y Hernández, 2011; Jackson y Wilton, 2016; Potgieter y Coetzee, 2013; Tholen, 2013; Tomlinson, 2007, 2008; Turner, 2014; Zepke y Leach, 2010). Estas investigaciones analizan recursos personales, competencias, y prácticas de desarrollo que inciden en la empleabilidad de los estudiantes, lo cual es asociado con el impacto de las IES. De igual forma, los profesores en su calidad de formadores surgen como actores relevantes, al ser quienes asumen la responsabilidad de los procesos de

enseñanza y evaluación que promueven el aprendizaje (Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009).

Estas consideraciones reflejan tensiones y paradojas derivadas de los cambios contextuales y las demandas en relación con las IES, dado que las instituciones son desafiadas a identificar opciones que les permitan generar interfaces con el contexto socio-económico y con diferentes grupos de interés, sin renunciar a su misión, autonomía y libertad como principios fundantes. Este desafío involucra a los estudiantes en tanto son ellos quienes logran desarrollar los recursos para insertarse y movilizarse en los mercados de trabajo. Sin embargo, es clave considerar la implicación del profesorado universitario, que al final es quien asume una posición y con ello una respuesta particular frente a las demandas del contexto.

Dimensión Organizacional y de las Relaciones de Trabajo

Esta dimensión aborda dinámicas estratégicas, administrativas, y laborales de las IES como organizaciones de trabajo con fines y metas concretas, para responder al encargo social de formación profesional y producción de conocimiento. Alrededor de estos aspectos se identificaron tres tendencias: las prácticas de gestión y gobernanza emergentes denominadas como la “nueva gestión pública” (Blanch, 2014); la diversificación de trayectorias académicas y precarización de condiciones de trabajo (Fumasoli, Goastellec y Kehm, 2015); y la transformación de la figura, función y contribución del profesorado universitario (da Silva, 2013). Desde esta perspectiva se identifica un abordaje organizacional de la empleabilidad que resalta la importancia de procesos, criterios y prácticas de recursos humanos que inciden en la relación persona-trabajo, dentro o fuera de organizaciones tangibles y en múltiples formas de trabajar.

Cuando se hace referencia a la “nueva gestión pública” (Blanch, 2014), se señala la migración de prácticas de gestión del contexto industrial o empresarial al contexto educativo. Lo anterior se expresa mediante la adopción de discursos y acciones relacionados con la productividad, competitividad y eficacia, que generan un impacto profundo en la relación profesor-trabajo. Dentro de ellas se incluye la diversificación de formas de contratación del profesorado, la flexibilización de estructuras salariales y la adopción de sistemas de evaluación, meritocracia instrumental, y de incentivos ligados a resultados que generalmente responden a la lógica de indicadores definidos por entidades acreditadoras y *rankings* externos, de o sobre los cuales las propias universidades y el profesorado no ejercen ningún control. Sin embargo, estos ejercen un efecto mediático que facilita o restringe la visibilidad institucional y el trabajo del profesorado (Ladd, 2007; Maués, 2010). Estas tendencias, asociadas con el neoliberalismo y la mercantilización del conocimiento, generan tensiones entre los valores tradicionales

de la universidad y los valores derivados de la lógica de gestión que permean la educación como bien público (Brunner, 2011).

Dentro de los efectos de estas dinámicas, se resalta la fragmentación de trayectorias y condiciones de trabajo del profesorado (Fumasoli et al., 2015). Por un lado, se reconocen profesores con planes de carrera definidos y óptimas condiciones que incluyen salarios diferenciales, incentivos para investigación, oportunidades de desarrollo y libertad de cátedra, entre otros aspectos (Ladd, 2007; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009). Sin embargo, estos casos no parecen representar la generalidad. La literatura revisada señala disminución de la titularidad de profesores y de vinculaciones estables a largo plazo, incremento de contratos a término fijo o por horas, y adopción de parámetros de regulación de la carrera profesoral (Bosi, 2007; Cavalli y Moscati, 2010; Jones, 2013; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009). Adicionalmente se refiere la sobrecarga de trabajo, multifuncionalidad y presión por garantizar resultados, que han llevado a algunos autores a resaltar la precarización de las condiciones de trabajo del profesorado (Bosi, 2007; Courtney, 2013; Kalleberg, 2009; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009), cuyos efectos en la salud y calidad de vida, han sido objeto de investigación de numerosos estudios (Bosi, 2007; Courtney, 2013; Ferreira, 2012; Jones, 2013; Nunes et al., 2014; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009). Estas consideraciones reflejan la coexistencia de profesores con funciones y responsabilidades semejantes, en condiciones de trabajo diferenciales (Fumasoli et al., 2015), lo cual dificulta la gobernabilidad (Jones, 2013).

Las tendencias referidas, han promovido la transformación de la figura y función del profesorado universitario (da Silva, 2013), cuya contribución suele medirse a través del número de artículos, patentes y ponencias producidas; cursos dictados; recursos conseguidos, entre otros aspectos. Al centrar la atención en el resultado final, las dinámicas relacionales entre profesores, estudiantes y colegas, declaradas por muchas universidades como nucleares, así como el sentido vocacional del trabajo del profesorado pasan a un segundo plano (García, 2013; Hermanowicz, 2016). Desde la perspectiva de Michael Billig (2013) esta época es la mejor y peor para el profesorado universitario. La mejor en cuanto hay más publicaciones que nunca, y la peor porque sobra mucho de estas publicaciones, dado que responden a la necesidad de los profesores de generar resultados, independientemente de que tengan algo que decir. En esta dirección, algunos autores cuestionan los efectos de la estandarización y *performatividad*, en la calidad y pertinencia de la producción académica (Ball, 2013; Butterwick y Dawson, 2005; García, 2013; Tamez-González y Pérez-Domínguez, 2009).

Podría decirse que, aunque los discursos organizacionales y de gestión versan sobre calidad, las acciones adoptadas lo que promueven es la visibilidad. Si se considera

que esta se obtiene fundamentalmente mediante producción intelectual derivada de investigación, funciones como la docencia, servicio, y gestión, terminan siendo una “carga” para el profesorado. En consecuencia, tienden a ser evadidas dado que demandan importantes esfuerzos que difícilmente son evaluados y pocas veces considerados para el desarrollo de la carrera profesoral y la visibilidad institucional. A partir de lo anterior, algunos autores plantean que se está generando una transición de profesores responsables de todas las funciones, a profesores especializados (Jones, 2013; Macfarlane, 2011), lo cual da lugar a profesores de primera y segunda categoría.

En este contexto adquieren relevancia las prácticas organizacionales que inciden en la relación profesor-trabajo. Dentro de ellas, se destacan la evaluación, la retroalimentación y el apoyo al desarrollo de competencias (De Vos, De Hauw y Van der Heijden, 2011). Algunos investigadores han encontrado que la educación, el apoyo a la carrera y la voluntad de cambiar configuran predictores significativos de la percepción de empleabilidad (Wittekind, Raeder y Grote, 2009). De igual manera, se ha identificado que la promoción de la empleabilidad, aparte de estar relacionada con la orientación a la inserción profesional, disminuye la rotación (Nauta et al., 2009). Por lo tanto, fomentar el desarrollo de la empleabilidad de los individuos podría crear y mantener ventajas competitivas y generar un balance entre las necesidades organizacionales y de las personas que las conforman (Clarke, 2008; Nauta et al., 2009; Rentería, 2012). Por tanto, atraer, desarrollar y sostener profesores capaces de responder a las necesidades y desafíos del contexto, surge como estrategia competitiva (Schwartz, Wurtzel y Olson, 2007).

Desde esta aproximación la empleabilidad se concibe como resultante de las prácticas, criterios y procesos de recursos humanos en las organizaciones (Rentería, 2012, Rentería y Malvezzi, 2008). Por tanto, adquiere importancia la percepción del grado de ajuste de los recursos personales con las condiciones organizaciones (Forrier et al., 2015; Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Thijssen et al., 2008). En consecuencia, surgen los empleadores y profesionales de recursos humanos, a parte de las personas “empleables” en los mercados de trabajo, como actores relevantes en la empleabilidad (Rentería y Malvezzi, 2008). Estos grupos de interés son “responsables” de atraer, y seleccionar personas para la organización y generar condiciones que promuevan el desarrollo de su empleabilidad y carrera (Clarke, 2008; Nauta et al., 2009; Van der Klink et al., 2016). Dado que, en el contexto universitario, la gestión académica y gobernabilidad suele ser asumida por el profesorado, las tensiones derivadas de la búsqueda de calidad, eficiencia, sostenibilidad, coherencia, pertinencia y legitimidad, suelen constituir desafíos que permean su relación con el trabajo.

Dimensión Individual

Esta dimensión aborda las implicaciones de los cambios estructurales en los individuos, y los recursos personales con que estos asumen, afrontan o manejan las demandas contextuales (Rentería, Giraldo y Malvezzi, 2017; Rentería y Malvezzi, 2008). En la revisión de estos aspectos, se resaltan la tendencia a la individualización (Beck y Beck-Gernsheim, 2002); la identificación de recursos, disposiciones y estrategias personales que promueven la inclusión y movilidad de los individuos en el trabajo (Williams et al., 2015); la influencia de prácticas y modelos de intervención que promueven el auto-desarrollo (Haasler, 2013); y la auto-gestión (Bridgstock, 2009; De Vos y Soens, 2008; Jackson y Wilton, 2016). Como resultado emerge un abordaje individual de la empleabilidad en el cual las personas se reconocen como responsables de su inserción, sostenimiento y movilización en los mercados de trabajo (Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Thijssen et al., 2008).

La tendencia a la individualización, comúnmente asociada con la globalización, hace referencia a la responsabilización del individuo por su trabajo (Beck y Beck-Gernsheim, 2002), lo cual implica que cada persona debe adaptarse y reinventarse (Malvezzi, 1999) a fin de lograr insertarse en los mercados de trabajo. Esta tendencia ha llevado a trasladar aspectos que antes eran de carácter estructural, a las personas cuya contribución pasa a ser valorada a partir de logros y resultados particulares. Frente a esta tendencia, el individuo se encuentra “desafiado” y “responsabilizado” por la actualización y desarrollo de los recursos personales que le permitan diferenciarse y visibilizarse en segmentos específicos de los mercados de trabajo, para lo cual son necesarias condiciones que no se desarrollan individualmente como aprender a leer contextos y adoptar estrategias de inserción en el mercado de trabajo de la educación, en el caso de interés de este artículo.

Diferentes estudios se han enfocado en identificar los atributos, características, recursos, condiciones y estrategias individuales que promueven el acceso, movilidad y adaptación a las dinámicas de los mercados de trabajo. A partir de estos estudios se han generado modelos que permiten identificar dimensiones y relaciones relevantes para el abordaje de la empleabilidad (Dacre-Pool y Sewell, 2007; Fugate et al., 2004; McQuaid et al., 2005; Rothwell y Arnold, 2007; Thijssen et al., 2008). De igual forma, se han generado instrumentos de evaluación que dan cuenta de los factores y características asociadas (Fugate y Kinicki, 2008; Van Der Heijde y Van Der Heijden, 2006).

En una revisión de literatura especializada alrededor de estudios sobre empleabilidad publicados de 1960 a 2014, se seleccionaron 16 manuscritos para identificar aspectos recurrentes en las conceptualizaciones del fenómeno, los cuales se agruparon en

dos dimensiones relacionadas con capital y con carrera (Williams et al., 2015). De acuerdo con los autores, la dimensión relacionada con capital constituye una dimensión de orden superior por su relevancia en la literatura, que refiere recursos personales que aumentan la probabilidad de insertarse y movilizarse en los mercados de trabajo. En relación con los aspectos ligados al desarrollo de carrera, se plantea la influencia de la lectura de contextos, o interpretación de señales del entorno, la auto-gestión y el contexto.

Con base en este referente, los recursos personales que facilitan la inserción y movilidad en los mercados de trabajo pueden agruparse en cuatro tipos de “capital”. El capital humano, abarca aspectos como la formación, conocimiento previo, competencias laborales, atributos personales, habilidades meta-cognitivas y experiencia, entre otros. La influencia de estos aspectos se resalta en numerosos estudios (Dacre-Pool y Sewell, 2007; Forrier y Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Hillage y Pollard, 1998; Van Der Heijde y Van Der Heijden, 2006; Williams et al., 2015). El capital social, se relaciona con redes y conexiones de las personas que facilitan el acceso a nuevas oportunidades de carrera (Fugate et al., 2004; Williams et al., 2015), en relación con esta dimensión algunos autores hacen referencia al “capital reputacional” (Brown et al., 2004). El Capital psicológico, refiere aspectos como identidad, estabilidad emocional, flexibilidad, adaptabilidad y la capacidad para generar estrategias que promuevan la inclusión en los mercados de trabajo (Dacre-Pool y Sewell, 2007; Fugate y Kinicki, 2008; Williams et al., 2015). En relación con este tipo de capital, se destaca la propuesta del capital psicológico positivo, que incluye aspectos como la esperanza, resiliencia, optimismo y auto-eficacia (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007), los cuales pueden incidir en el *work engagement* o estado de vinculación psicológica con el trabajo (Schaufeli, 2013) y con ello, en la empleabilidad. Finalmente, el capital cultural resalta la influencia de condiciones demográficas, circunstancias personales, costumbres, ideas, creencias y hábitos comportamentales que facilitan la vinculación a diversos contextos (Hillage y Pollard, 1998; McQuaid et al., 2005; Williams et al., 2015). Estos componentes configuran algunos de los recursos personales que generan mayor impacto en la empleabilidad. Sin embargo, para lograr potenciar su influencia es necesario el reconocimiento de los mismos, la capacidad reflexiva para valorar su oportunidad (Hillage y Pollard, 1998) y el interés para encontrar, cambiar o sostener un trabajo (Forrier y Sels, 2003; Wittekind et al., 2009).

Estos hallazgos han promovido el fortalecimiento del abordaje individual de la empleabilidad, asumida como la capacidad del individuo para obtener un empleo, mantenerlo o movilizarse a otros empleos (Hillage y Pollard, 1998). A partir de este abordaje se promueven discursos relacionados con auto-desarrollo (Haasler, 2013), y

acciones que implican la identidad en el trabajo, fortalecimiento de redes, lectura de contextos, capacidad reflexiva, entre otros aspectos (Smith, 2010). En esta dirección, se encontraron investigaciones que relacionan la empleabilidad con la auto-determinación (Forrier et al., 2009); auto-gestión (Bridgstock, 2009; De Vos y Soens, 2008; Jackson y Wilton, 2016); auto-eficacia (Fuller y Marler, 2009; Hernández-Fernaud et al., 2011; Nauta et al., 2009) y auto-confianza (Turner, 2014). Estos estudios resaltan la importancia del compromiso y la voluntad, así como la necesidad de promover la anticipación y proactividad (Erdogan y Bauer, 2005; Fuller y Marler, 2009; Potgieter y Coetzee, 2013).

Adicionalmente se plantea la incidencia de la disposición del individuo al éxito de la carrera, lo cual ha sido relacionado con la carrera proteica (De Vos y Soens, 2008; Potgieter y Coetzee, 2013), o con la carrera sin fronteras (Forrier et al., 2009). Desde esta aproximación, las transiciones laborales del individuo constituyen un dinamizador relevante de la empleabilidad (Forrier y Sels, 2003), lo cual le otorga importancia a la agencia y la reflexividad de los individuos. En el marco de estas tendencias, se plantea que las personas —léase el profesorado—, han de asumirse como “marcas” y no solo como “mercancías” (Rentería y Malvezzi, 2008) que deben emprender acciones que promuevan su visibilidad y demostrar apertura al cambio para reinventarse continuamente tanto en el trabajo como en la vida (Sennett, 2000), lo cual demanda flexibilidad, adaptabilidad y resiliencia (Ellis et al., 2014).

Abordaje Multidimensional

Las dimensiones previamente presentadas resaltan las transformaciones del entorno y su incidencia en las estructuras sociales y los individuos que las conforman, lo cual ha dado lugar a diferentes abordajes de la empleabilidad como fenómeno problemático. Sin embargo, en la literatura revisada de los últimos cinco años se destaca un abordaje complejo y multidimensional del fenómeno, desde el cual los aportes derivados de cada dimensión resultan insuficientes para la comprensión del mismo al ser considerados de forma independiente. En consecuencia, se resalta la dinámica relacional entre las dimensiones abordadas que incluyen aspectos de orden estructural e individual, así como la influencia de diferentes actores en la configuración del mundo, las relaciones de trabajo y la empleabilidad del profesorado universitario.

Uno de los estudios revisados que sustenta esta aproximación buscó identificar la relación de tres abordajes considerados dominantes en la investigación sobre empleabilidad (Forrier et al., 2015): el abordaje de transiciones laborales; el abordaje del capital; y el abordaje que se enfoca en la evaluación y percepción de la empleabilidad. Los resultados de este estudio señalaron que las transiciones laborales promueven la movi-

lidad del capital, lo cual afecta la empleabilidad percibida y con ello se dinamizan las transiciones laborales. A partir de lo anterior los autores concluyeron que las tres aproximaciones, así como el mercado de trabajo interno y externo, se pueden incorporar conceptualmente en una cadena dinámica. En la misma dirección, autores que han realizado revisión de la literatura especializada alrededor del tema, indican que, en lugar de ilustrarse la superioridad de una sola teoría, se evidencia la necesidad de generar una visión integradora, dinámica y sistémica del fenómeno que dé cuenta de su complejidad (Williams et al., 2015).

Desde esta perspectiva, se resalta la interrelación entre las dimensiones abordadas, lo cual incluye aspectos estructurales de orden socio-económico y político, educativo y organizacional; así como recursos individuales que incluyen la agencia y la reflexividad (Forrier et al., 2009; Guilbert et al., 2015; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010; Williams et al., 2015). Desde esta aproximación, la empleabilidad se asume como un fenómeno complejo (Forrier y Sels, 2003) y multidimensional (Fugate et al., 2004), que abarca aspectos de naturaleza contextual y aspectos de orden individual (Berntson et al., 2006; Clarke, 2008; Forrier et al., 2009; Guilbert et al., 2015; Haasler, 2013; McQuaid y Lindsay, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014; Thijssen et al., 2008; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010; van der Klink et al., 2016; Williams et al., 2015). Para lograr ampliar su comprensión, es preciso reconocer la acción de distintos actores sociales que funcionan de forma interdependiente, con intereses diversos en los distintos segmentos de los mercados de trabajo (Forrier y Sels, 2003; Haasler, 2013; Rentería y Malvezzi, 2008).

A partir de estas consideraciones, se propone considerar para la lectura de la empleabilidad, la interface entre las dimensiones abordadas (figura 1). Lo anterior se representa con límites porosos entre dimensiones que resaltan las interfaces entre los aspectos abordados.

Con base en las consideraciones previas, la empleabilidad adquiere un carácter dinámico y situacional, el cual ha sido resaltado en diferentes modelos propuestos en la literatura revisada (Forrier y Sels, 2003; Forrier et al., 2009; Holmes, 2013; Tomlinson, 2010; van der Klink et al., 2016). Este carácter permite considerar elementos de naturaleza estructural, tales como las características y oportunidades de los mercados de trabajo, el marco normativo de las instituciones y las dinámicas organizacionales, así como factores de naturaleza individual que incluyen los recursos personales, la capacidad de agencia y reflexividad, los intereses y motivaciones, entre otros aspectos (Forrier et al., 2009).

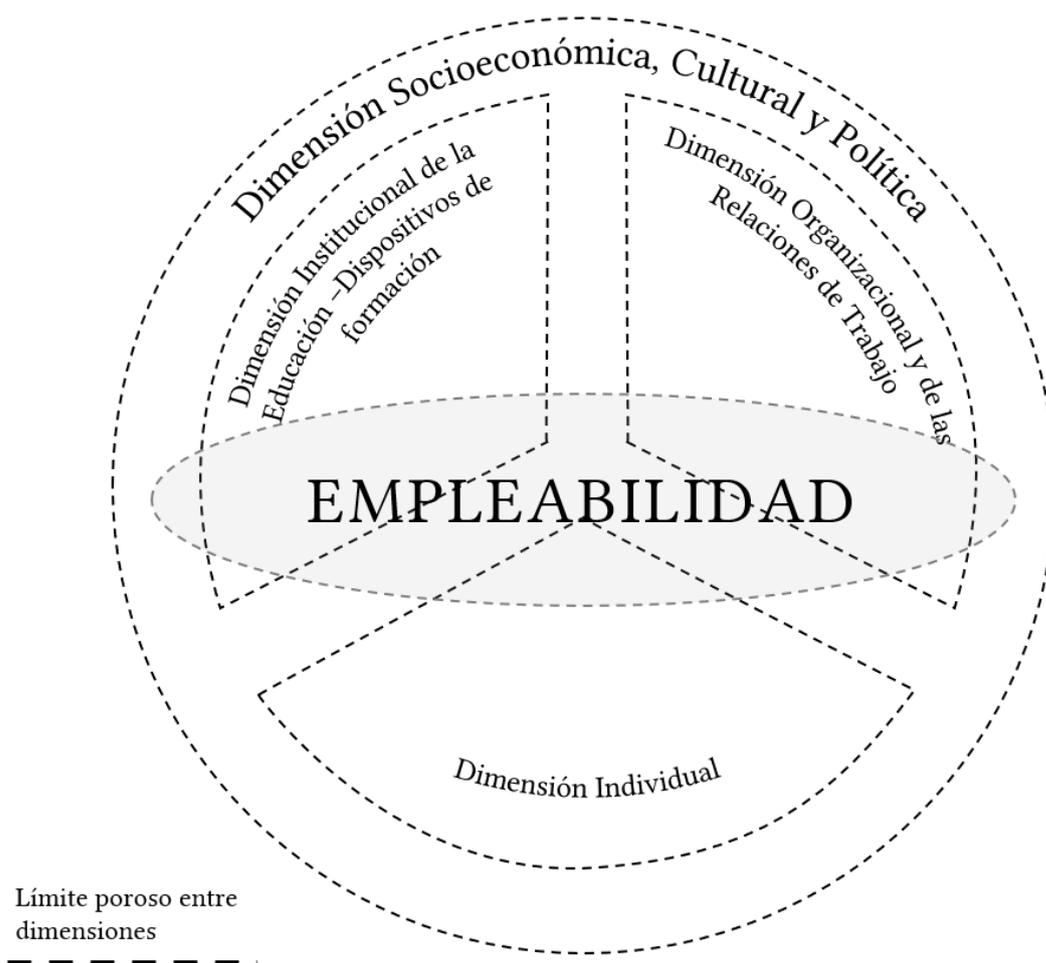


Figura 1. Dimensiones constituyentes de la empleabilidad

Conclusiones

A través de esta revisión se buscó sistematizar aspectos de la literatura especializada relacionados con la empleabilidad y el trabajo del profesorado universitario. Se resaltó la influencia de la aceleración de los procesos de globalización, el desarrollo de la ciencia y las tecnologías de información y comunicación, y el dinamismo y volatilidad de los mercados de trabajo. Estas condiciones, entre otras referidas, han permeado el ámbito educativo y organizacional, generando un incremento en la competitividad y dando lugar a lo que algunos autores denominan como “la nueva gestión pública” y el “capitalismo académico”. Se analizaron efectos de los cambios en las condiciones y relaciones de trabajo, la naturaleza de las instituciones educativas y la figura y función del profesorado.

Se encontró que, aunque los discursos y prácticas de gestión adoptadas se justifican desde la “calidad”, lo que las acciones e incentivos promueven es la “visibilidad”, la

cual se obtiene mediante el logro de indicadores definidos a partir de sistemas de medición externos, en algunos casos ajenos a la naturaleza y la razón de ser de las instituciones. Estos indicadores privilegian la producción intelectual derivada fundamentalmente de investigación, en ciertos campos científicos. Lo anterior, si bien favorece la empleabilidad del profesorado y la competitividad institucional, puede representar un riesgo para el desarrollo del conocimiento y el fortalecimiento funciones sustantivas como la docencia —uno de los principales propósitos misionales de las IES, y en algunos casos la principal fuentes ingresos—, la cual paradójicamente es la que menos se incentiva. De igual forma estas prácticas repercuten en la coherencia misional y la naturaleza de las Universidades, y demarcan un cambio de *ethos* en la labor académica, donde más allá de promover el aprendizaje, la visión crítica y el desarrollo del conocimiento, lo importante es producir resultados concretos que promuevan la visibilización, inserción y movilización de los individuos y de las instituciones (Bosi, 2007; Hermanowicz, 2016).

Conforme se abordaron estos aspectos, se resaltó la re-emergencia de la empleabilidad y se presentaron diferentes abordajes: el abordaje socio-económico y político, que la concibe como indicador de medida para valorar las dinámicas de inserción y movilidad de las personas en los mercados de trabajo; el abordaje educativo, donde la empleabilidad surge como encargo social de las IES, llamadas a promover el desarrollo de competencias genéricas en los estudiantes; el abordaje organizacional que incluye diversas formas de relaciones de trabajo, donde la empleabilidad emerge como resultado de las prácticas, criterios y procesos de recursos humanos en las organizaciones, por lo cual cobra relevancia su percepción y desarrollo; y el abordaje individual, que la entiende como la capacidad de las personas para insertarse, sostenerse y moverse en los mercados de trabajo gracias al fortalecimiento de recursos personales y la visibilización de los mismos. Este último abordaje ha adquirido gran relevancia en las últimas tres décadas promoviendo el auge de discursos y prácticas relacionadas con el auto-desarrollo, auto-determinación, auto-gestión, auto-eficacia y auto-confianza, entre otros referidas. Sin embargo, gran parte de los recursos personales que la literatura relaciona de forma positiva con la empleabilidad se desarrollan en contextos sociales. Por tanto, el desarrollo de competencias es un problema individual y al mismo tiempo estructural, dado que demanda procesos de socialización situados en contextos específicos.

En esta dirección, se identificó una tendencia creciente en los últimos cinco años, de estudios que discuten la influencia de aspectos estructurales e individuales en la empleabilidad y resaltan su carácter dinámico, complejo y situacional, dando lugar a un abordaje multidimensional. Los aspectos estructurales incluyen las dinámicas de

los mercados de trabajo; políticas estatales; acciones de regulación de los mercados de trabajo; creación de oportunidades de trabajo; articulación de las IES con el contexto; adecuación de criterios, prácticas y procesos de recursos humanos, entre otros aspectos. Los aspectos individuales refieren recursos personales, que incluyen el capital individual, social, psicológico y cultural; así como la capacidad de agencia, reflexividad y adaptabilidad de los individuos y el fortalecimiento de estrategias personales que les permiten hacerse visibles en los mercados de trabajo.

A partir de esta aproximación, se propuso considerar para la lectura la empleabilidad, la interface entre las dimensiones socio-económica, cultural y política, educativa, organizacional e individual, la cual exige considerar la relación de distintos actores sociales, que funcionan de forma interdependiente. Esta aproximación a la empleabilidad en el profesorado implica considerar la diversidad de responsabilidades que les son encomendadas. El profesorado es responsable de generar conocimiento “útil” que promueva su visibilidad y la de la institución. Formar personas capaces de responder a las demandas cambiantes de los mercados de trabajo. Garantizar servicio a la comunidad y transferencia del conocimiento. Asumir funciones de gestión y gobierno universitario que incluyen procesos de recursos humanos. Gestionar adicionalmente, sus propias carreras profesoras para poder mantenerse y movilizarse en este segmento de los mercados de trabajo. En consecuencia, asume el rol de empleadores, empleables, formadores y ocasionalmente *policy makers*, lo cual aumenta la complejidad. Sin embargo, configura un fenómeno, hasta ahora poco estudiado, que podría visibilizar nuevos caminos para responder a los cambios del contexto, en el marco de los principios y valores fundantes de las IES y en coherencia con las necesidades de la comunidad académica y del entorno.

Referencias

- Andrews, Jane & Higson, Helen (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>
- Ball, Stephen J. (2013). Performatividad y fabricaciones en la economía educacional: rumbo a una sociedad performativa. *Pedagogía y Saberes*, 38, 103.113. <https://doi.org/10.17227/01212494.38pys103.11>
- Bardin, Laurence (2002). *Análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal S.A.
- Barrow, Rosemary; Behr, Charlotte; Deacy, Susan; Mchardy, Fiona & Tempest, Kathryn (2010). Embedding Employability into a Classics Curriculum. *Arts and Humanities in Higher Education*, 9(3), 339–352. <https://doi.org/10.1177/1474022209350294>

- Bauman, Zygmunt (2006). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002). *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Published in association with Theory, Culture & Society. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/royallibrary/Doc?id=10076723>
- Bentley, Peter James & Kyvik, Svein (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>
- Berntson, Erik; Sverke, Magnus & Marklund, Staffan (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Billig, Michael (2013). Academic words and academic capitalism. *Athenea Digital*, 13(1), 7-12. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1108>
- Blanch, Josep M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40–47. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77830184006>
- Boden, Rebecca & Nedeava, Maria (2010). Employing discourse: universities and graduate “employability”. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54. <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>
- Bosi, Antônio De Pádua (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>
- Bozu, Zoia & Herrera, Pedro José Canto (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2, 87–97. Recuperado de http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol2_2/REFIEDU_2_2_4.pdf
- Bridgstock, Ruth (2009). The graduate attributes we’ve overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360802444347>
- Brown, Phillip; Hesketh, Anthony & Williams, Sarah (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Brunner, José Joaquín (2009). The Bologna Process from a Latin American Perspective. *Journal of Studies in International Education*, 13(4), 417–438. <https://doi.org/10.1177/1028315308329805>
- Brunner, José Joaquín (2011). University governance: typology, dynamics and trends. *Revista de Educacion*, (355), 137–159.
- Butterwick, Shauna & Dawson, Jane (2005). Undone business: Examining the production of academic labour. *Women’s Studies International Forum*, 28(1), 51–65. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2005.02.004>

- Cassidy, Simon (2006). Developing employability skills: peer assessment in higher education. *Education + Training*, 48(7), 508–517. <https://doi.org/10.1108/00400910610705890>
- Cavalli, Alessandro & Moscati, Roberto (2010). Academic systems and professional conditions in five european countries. *European Review*, 18(S1), S35–S53. <https://doi.org/10.1017/S1062798709990305>
- Charles, Nicolas (2015). When Training is not Enough: Preparing Students for Employment in England, France and Sweden. *Sociologie Du Travail*, 57, e1–e21. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2015.09.008>
- Clarke, Marilyn (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, Kathy (2013). Adapting Higher Education through Changes in Academic Work. *Higher Education Quarterly*, 67(1), 40–55. <https://doi.org/10.1111/hequ.12002>
- Cranmer, Sue (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169–184. <https://doi.org/10.1080/03075070600572041>
- Da Silva, Luciana (2013). A formação de formadores no contexto da transnacionalização educativa: reflexões a partir da aplicação do processo de Bolonha em Espanha e Portugal. *Educação e Sociedade*, 34(122), 247–263. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302013000100014>
- Dacre-Pool, Lorraine & Sewell, Peter (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- De Vos, Ans; De Hauw, Sara & Van der Heijden, Beatrice I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- De Vos, Ans & Soens, Nele (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- Ellis, Viv; McNicholl, Jane; Blake, Allan & McNally, Jim (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>
- Erdogan, Berrin & Bauer, Talya N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859–891. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>
- Ferreira, Izabel Cristina (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15, 81–100. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p81-100>
- Forrier, Anneleen & Sels, Luc (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2),

- 102–124. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-33749233981&partnerID=tZOtx3y1>
- Forrier, Anneleen; Sels, Luc & Stynen, Dave (2009). Career mobility at the intersection between agency and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Forrier, Anneleen; Verbruggen, Marijke & De Cuyper, Nele (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, Mel & Kinicki, Angelo J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, Mel; Kinicki, Angelo J. & Ashforth, Blake E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fuller, Bryan & Marler, Laura E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329–345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Fumasoli, Tatiana; Goastellec, Gaële & Kehm, Barbara M. (2015). *Academic work and careers in Europe: Trends, challenges, perspectives* (12th ed.). Cham: Springer International Publishing. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84945136824&partnerID=tZOtx3y1>
- Gacel-Ávila, Jocelyne (2011). The impact of the Bologna Process on higher education in Latin America. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 8(2), 285–295. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-79960708330&partnerID=40&md5=ea17dc1e198857cff889e24bd4580c06>
- García, José (2013). Profesar la profesión de profesor. Entre el filósofo y el agente doble. *Athenea Digital*, 14(1), 13–27. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v14n1.884>
- Gazier, Bernard (2001). Employability-The Complexity of a Policy Notion. In Patricia Weinert, Michèle Baukens, Patrick Bollérot, Marina Pineschi-Gapàgne & Ulrich Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp. 3–23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Granovetter, Mark S. (1973). The Strength of Weak Ties'. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Green, Wendy; Hammer, Sarah & Star, Cassandra (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, Laure; Bernaud, Jean-Luc; Gouvernet, Brice & Rossier, Jérôme (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, Simone 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>
- Harvey, David (2006). A Brief History of Neoliberalism review. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 35(5), 529–530.
<https://doi.org/10.1177/009430610603500554>
- Hermanowicz, Joseph C. (2016). Universities, academic careers, and the valorization of “Shiny Things.” *Research in the Sociology of Organizations*, 46, 303–328.
<https://doi.org/10.1108/S0733-558X201646>
- Hernández-Fernaud, Estefanía; Ramos-Sapena, Yeray; Negrín, Fátima; Ruiz-de la Rosa, Carmen Inés & Hernández, Bernardo (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 131–142.
<https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>
- Hillage, Jim & Pollard, Emma (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. Retrieved from
<https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf>
- Holmes, Leonard (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>
- Jackson, Denise & Wilton, Nicholas (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266–286.
<https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1136281>
- Jones, Glen 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, Arne L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
<https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Ladd, Helen F. (2007). Teacher Labor Markets in Developed Countries. *The Future of Children*, 17(1), 201–217. <https://doi.org/10.1353/foc.2007.0006>
- Lindsay, Colin; McQuaid, Ronald & Dutton, Matthew (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>
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B. & Norman, Steven M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Lynch, Kathleen & Ivancheva, Mariya (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/eseep00160>
- Macfarlane, Bruce (2011). The Morphing of Academic Practice: Unbundling and the Rise of the Para-academic. *Higher Education Quarterly*, 65(1), 59–73. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2010.00467.x>
- Malvezzi, Sigmar (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*, 49, 16-19.
- Marchington, Mick; Grimshaw, Damien; Rubery, Jill & Wilmott, Hugh (2011). *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199262236.001.0001>
- Martínez, Marisela & Tarrès, Joan (2013). La fábrica de conocimientos: In/corporación del capitalismo cognitivo en el contexto universitario. *Athenea Digital*, 13(1), 139–154. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v13n1.1031>
- Maués, Olgaíses (2010). A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. *Educar*, 141–160. <https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000400007>
- McCowan, Tristan (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267–285. <https://doi.org/10.1177/1477878515598060>
- McQuaid, Ronald; Green, Anne & Danson, Mike (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191–195. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316092>
- McQuaid, Ronald & Lindsay, Colin Dale (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Moreau, Marie-Pierre & Leathwood, Carole (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education & Work*, 19(4), 305–324. <https://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Nauta, Aukje; Vianen, Annelies; Heijden, Beatrice; Dam, Karen & Willemsen, Marja (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, Maiana Farias Oliveira; Hutz, Claudio Simon; Pires, Jeferson Gervasio & Oliveira, Cassandra Melo (2014). Subjective well-being and time use of brazilian PhD professors. *Paideia*, 24(59), 379–387. <https://doi.org/10.1590/1982-43272459201412>
- Parker, Ian (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>
- Potgieter, Ingrid & Coetzee, Melinde (2013). Employability attributes and personality preferences of postgraduate business management students. *Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1064>

- Rentería, Erico (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: Limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo* 2(2), 69–90.
- Rentería, Erico (2016). Salud, bienestar y mundo del trabajo. Entre lo normativo, los riesgos, y la coexistencia de realidades. En: Marcio Costa & Jacir Zanatta (Orgs.), *Psicologia da Saúde: discussões temáticas* (pp. 171-192). Campo Grande, Brasil: Editora da UCDB.
- Rentería, Erico; Giraldo, Alba Luz & Malvezzi, Sigmar (2017). Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de trabajo de recién egresados de una universidad pública colombiana. In Carlos Mejía (Org.), *Paisajes laborales postfordistas en el Sur Occidente colombiano. Estudios del trabajo en el Valle del Cauca y norte del Cauca*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Rentería, Erico & Malvezzi, Sigmar (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319–334.
- Rothwell, Andrew & Arnold, John (2007). Self perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
<https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Schaufeli, Wilmar. B. (2013). ‘What is Engagement?’ in Employee Engagement. In Catherine Truss, Kerstin Alfes, Rick Delbridge, Amanda Shantz & Emma Soanre (Eds.), *Theory and Practice* (pp. 29-49). London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schwartz, Robert B.; Wurtzel, Judy & Olson, Lynn (2007). Attracting and retaining teachers. *OECD Observer*, (261), 27–28. Retrieved from
<http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-53749105991&partnerID=tZOtx3y1>
- Scott, John C. (2006). The Mission of the University: Medieval to Postmodern Transformations. *The Journal of Higher Education*, 77(1), 1–39. <https://doi.org/10.1353/jhe.2006.0007>
- Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sin, Cristina & Neave, Guy (2014). Employability deconstructed: perceptions of Bologna stakeholders. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1447–1462.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2014.977859>
- Smith, Vicki (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018726709353639>
- Spink, Peter (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: De la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital*, 11(3), 3–23. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v11n3.955>
- Tamez-González, Silvia & Pérez-Domínguez, Josué Federico (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educação & Sociedade*, 30(107), 373–387. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200004>
- Thijssen, Johannes G. L.; Van der Heijden, Beatrice I. J. M. & Rocco, Tonette 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, Gerbrand (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, Michael (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, Michael (2008). “The degree is not enough”: students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, Michael (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>
- Turner, Nancy K. (2014). Development of self-belief for employability in higher education: ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*, 19(6), 592–602. <https://doi.org/10.1080/13562517.2014.901951>
- Van Der Heijde, Claudia M. & Van Der Heijden, Beatrice I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van der Klink, Jac J.; Bültmann, Ute; Burdorf, Alex; Schaufeli, Wilmar B.; Zijlstra, Fred Rh; Abma, Femke I.; Brouwer, Sandra & Van der Wilt, Gert Jan (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>
- Wiepcke, Claudia (2009). Employability in the Bologna process: An area of tension between society, businesses and students. *International Journal of Learning*, 16(4), 435–446. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-77950145825&partnerID=tZOtx3y1>
- Williams, Stella; Dodd, Lorna J.; Steele, Catherine & Randall, Raymond (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>
- Wittekind, Anette; Raeder, Sabine & Grote, Gudela (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Zepke, Nick & Leach, Linda (2010). Improving student engagement: Ten proposals for action. *Active Learning in Higher Education*, 11(3), 167–177. <https://doi.org/10.1177/1469787410379680>
- Zmas, Aristotelis (2015). Global impacts of the Bologna Process: international perspectives, local particularities. *Compare*, 45(5), 727–747. <https://doi.org/10.1080/03057925.2014.899725>



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](#).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios . Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)