



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## **Mercados en disputa: Respuestas organizacionales de las universidades chilenas a la agenda de empleabilidad**

Orellana Galarce, N.S.

### **Citation**

Orellana Galarce, N. S. (2020, October 20). *Mercados en disputa: Respuestas organizacionales de las universidades chilenas a la agenda de empleabilidad*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/136964>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/136964>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/136964> holds various files of this Leiden University dissertation.

**Author:** Orellana Galarce, N.S.

**Title:** Mercados en disputa: Respuestas organizacionales de las universidades chilenas a la agenda de empleabilidad

**Issue date:** 2020-10-20

## Conclusiones

La investigación que ha dado origen a esta tesis surge desde una aproximación crítica a dinámicas de cambio y adaptación organizacional en universidades, por las cuales éstas aparentan responder isomorfamente a agendas de alcance global; cuyas implicancias y contenido suelen darse por entendidos y asumidos como genuinas aspiraciones globalmente compartidas.

El ángulo a través del cual se decidió acceder al examen de la realidad social de interés para esta investigación es la relación universidad – mundo del trabajo. De particular relevancia por su capacidad de contribuir a evidenciar interacciones entre nuevas ideas, entornos e históricas formas de institucionalización que han sostenido los desarrollos de la educación superior contemporánea. Fundamentalmente, porque abordar dicha relación evoca aspectos centrales de estos campos de la acción social, tales como la posición y el significado que cada uno de ellos representan en la sociedad. Dando realce a la reflexión en torno la naturaleza y valoración del conocimiento. Así como también a la idea, el rol y las funciones de la universidad en un determinado contexto histórico-social.

Como referente institucional de la educación superior, la universidad inicia el siglo XXI desde una posición central para la economía y sociedad del conocimiento, tras experimentar un explosivo proceso de expansión iniciado a mediados del siglo anterior. En tiempos en que el conocimiento -producto primario de la universidad- es valorado como parte de una dinámica de competitividad global, delineada por una cultura política fuertemente dominada por valores y preceptos de la doctrina económica.

En esta investigación las características de dicho contexto se representaron a partir de la noción *ideología del desempeño* para graficar la valoración instrumental del conocimiento como producto primario de la universidad, que deriva de la economización de diversas esferas de la sociedad que influyen de modo creciente su entorno institucional. Configurando un escenario en que el valor extrínseco del uso del conocimiento se ha visto reflejado en posturas normativas que son potenciadas por organizaciones supranacionales, internacionales y nacionales, además de otros variados *stakeholders*.

Es así como la universidad de nuestros días se caracteriza por la masificación de sus niveles de acceso, la centralidad de su relevancia para el progreso socioeconómico y la emergencia de múltiples requerimientos externos que han contribuido a complejizar su quehacer. Condicionantes que, en conjunto, ejercen una influencia significativa en el incremento de la tensión existente entre sus propias fuerzas internas de desarrollo y las fuerzas externas, tanto para sobrellevar su subsistencia como para su estabilidad e institucionalización.

La diversidad de aspectos en juego y la pluralidad de partes interesadas en las direcciones de desarrollo específicas de la universidad, denotan que se encuentra aparente y permanentemente desafiada a reconsiderar sus objetivos fundamentales. De esta línea argumentativa se desprende que, más allá de las posturas filosóficas respecto de la educación superior en la sociedad, su posicionamiento como un aspecto determinante para el empleo y

el trabajo de los graduados, se ha transformado en una de las características de la universidad moderna de acceso masivo.

A través de esta investigación se observa que la relación universidad – mundo del trabajo se encuentra mediada por la institucionalización de una agenda de alcance global en torno a la noción de empleabilidad. Que, en términos generales, corresponde al modo de representación de un requerimiento específico a las universidades, fundado en la necesidad de reforzar la preparación de los graduados para el mercado laboral.

De este modo, la integración de la empleabilidad se configura como un desafío multidimensional para las universidades por el cual son interpeladas a extender su responsabilidad más allá del periodo formativo. En línea con la instalación del énfasis contemporáneo en la existencia de atributos relevantes para el trabajo y las trayectorias educativas y laborales.

Este auge de los atributos de los graduados se enmarca en una redefinición de las funciones de enseñanza-aprendizaje de las universidades que plantea un cambio de paradigma. Un cambio que implica avanzar desde un énfasis en los contenidos disciplinares y de la profesión, hacia un énfasis en la centralidad de la experiencia estudiantil y la relevancia de meta-capacidades psicosociales u otras competencias, habilidades, disposiciones y atributos genéricos para fortalecer el desempeño de los graduados.

A pesar de la rápida y amplia expansión que exhibe su operacionalización, como concepto, instrumento de política y prácticas concretas en educación superior, ha sido y sigue siendo blanco de críticas de la investigación especializada. Fundamentalmente, debido a que su configuración de mayor visibilidad tiende a plantearse desde el ámbito de las políticas públicas, sobre bases conceptuales de la teoría de capital humano que han demostrado ser insuficientes para su aplicación comprehensiva.

En relación con ello, las críticas a su conceptualización y las múltiples problemáticas asociadas a su integración en la educación superior se pueden sintetizar en:

- su recurrente interpretación monodimensional centrada en la inserción laboral de los graduados e indicadores cuantitativos de resultados (situación ocupacional, tasa de empleo, tiempo en encontrar el empleo, salario); y
- en la tendencia a presentar un tratamiento dissociado de sus aspectos formativos constituyentes, lo que redundaría en iniciativas de impacto superficial y principalmente de carácter informativo en lugar de formativo.

Este tipo de problemáticas se relacionan con que el posicionamiento de la noción de empleabilidad ha ido aparejado de un proceso de invisibilización de los aportes de la investigación educativa especializada. Específicamente, de las contribuciones teóricas y metodológicas que brindan contenido a ese constructo desde un enfoque educativo, tales como: las teorías de carrera, el movimiento de educación para la carrera y la orientación profesional.

En sintonía con las tendencias internacionales Chile presenta notables cambios en el vínculo

de las universidades con su entorno, particularmente, respecto de la relevancia que adquieren para ella los requerimientos económicos, sociales y productivos. De hecho, su pertinencia para el mercado laboral ha sido integrada como requerimiento del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad y del Sistema de Información sobre educación superior. Además de ser asumida como objetivo específico de programas de financiamiento competitivo y como contenido para la formulación de rankings de diferenciación vertical de universidades.

Similar a lo ocurrido a nivel internacional con la difusión e instalación de la empleabilidad en educación superior, en Chile también ha logrado asentarse en discusiones de nivel macro, meso y micro. De esta manera, está presente en un amplio rango de ámbitos de la vida social como son los medios de comunicación, las demandas estudiantiles, las preocupaciones familiares y conversaciones coloquiales en general.

En el análisis de la configuración discursiva de la empleabilidad en Chile (en los discursos experto, oficial y mediático), se observa que esta emerge en el contexto de una ideología del desempeño que interpela a las universidades a extender su responsabilidad más allá del proceso formativo, para contribuir a optimizar la inversión y el retorno económico de la educación superior. Al mismo tiempo que se posiciona la relevancia de la oferta de información pública para proyectar los resultados del empleo de graduados.

Los aspectos centrales de su configuración tienden a reproducir premisas propias del mercado capitalista, que también se han identificado en el contexto internacional de la agenda de empleabilidad y se encuentran cuestionadas por la investigación especializada en educación superior. Dichas premisas se suelen expresar en términos de:

- Asociar la responsabilidad del empleo en el individuo;
- fortalecer la hegemonía capitalista de justificación del *status quo*;
- ubicar las supuestas necesidades de los empleadores por sobre las de estudiantes y graduados; y
- representar al estudiante como consumidor cuya motivación intrínseca sería la búsqueda de salario y estatus.

Independiente del nivel de explicitación de las definiciones de empleabilidad utilizadas por los discursos mediático, experto y oficial, se observan dos aproximaciones de empleabilidad nítidas que coexisten y que conceptualmente se propone agrupar en la distinción: *cuantitativa*, asociada al empleo de graduados y *cualitativa*, vinculada al desarrollo de competencias, destrezas y atributos específicos.

La aproximación cualitativa de la empleabilidad es principalmente planteada por el discurso experto, en el cual tiende a concebirse como un asunto de competencias y formación, desde la perspectiva del estudio de factores que influyen en el desempeño de los graduados. Por su parte, la aproximación cuantitativa es representada por el tratamiento del tema que se hace en los discursos oficial y mediático, aunque ambos con distinciones en sus enfoques.

En el discurso oficial la empleabilidad se erige como expresión de la ideología del desempeño imperante en el sistema de educación superior local, por el cual esta emerge como un

indicador exógenamente instalado para responder a preocupaciones por señalización de calidad de la oferta formativa. En este sentido, el discurso oficial destaca por sus efectos en el discurso mediático, puesto que este último, se caracteriza por abordar la temática desde una racionalidad economicista que centra su preocupación en la rentabilidad de la elección vocacional.

A pesar de la variedad de actores involucrados, el lenguaje de la empleabilidad muestra una peculiar característica: tiende a darlo por entendido como algo positivo y deseado respecto de los estudiantes, los graduados, los programas de estudios y las instituciones de educación superior. Es así como su institucionalización en Chile aparenta la nulidad de las discusiones en torno al vínculo educación superior - mundo del trabajo como campos de la acción social en disputa. Esto, debido a que su uso como referente de dicho nexo produce un efecto de normalización de la aproximación economicista que sitúa a la universidad en posición de subordinación frente a necesidades externas de oferta y demanda.

Estas pautas hegemónicas que se manifiestan en el lenguaje de la empleabilidad presuponen, desde un enfoque macrosocial, que lo invertido en educación debe ser retribuido no sólo en beneficio del graduado, sino también en el funcionamiento del sistema económico y del sistema de empleo. Del mismo modo, desde un enfoque psicosocial, consideran que la motivación primaria de los estudiantes es eminentemente funcional y de naturaleza económica, tanto en lo referente a la educación como al trabajo.

En relación con lo anteriormente expuesto, se evidencia que la agenda de empleabilidad porta una enorme fuerza de cambio que desafía a las universidades a ser flexibles y adaptar la forma en que operan, están organizadas y se definen. Así como también, el alcance de sus ámbitos de acción, para avanzar hacia su transformación en actores racionales competitivos. Al mismo tiempo que otros mecanismos similares (en la forma de otras agendas inclusive) coexisten en el entorno institucional de las universidades, tanto a nivel internacional como local, en el marco de los procesos de expansión y modernización de la universidad actual.

A nivel organizacional, esta investigación se centró en un comportamiento reciente de las universidades chilenas por las cuales han decidido poner en marcha nuevas capacidades organizacionales con el propósito explícito de fortalecer la empleabilidad (servicios de carrera). Al respecto, los resultados del estudio del panorama nacional determinaron que los servicios de carrera:

- Son parte de un desarrollo organizacional altamente especializado y extendido en las universidades chilenas;
- su emergencia deriva de requerimientos múltiples, asociados a ámbitos de acción relacionados con: recopilar y procesar información sobre el desempeño de los graduados en el empleo, realizar actividades de fidelización y ejecutar iniciativas de apoyo al fortalecimiento de herramientas y preparación para el trabajo;
- se constituyen como espacios de profesionalización de la gestión que dan cabida al surgimiento de nuevas identidades profesionales no académicas especializadas, cuyas tareas se encuentran en la interface de las actividades tradicionales de docencia e investigación; y
- presentan dificultades de legitimación e integración organizacional.

El estudio de las condiciones de su creación y configuración da cuenta de que estos servicios no provienen de desarrollos orgánicos de las universidades. Sino que corresponden a respuestas organizacionales a presiones de origen exógeno que manifiestan fuerzas, principalmente, coercitivas y normativas para su apropiación.

De hecho, en su gran mayoría, los servicios de carrera han sido creados específicamente como resultado de presiones de modernización y rendición de cuentas, que condicionan la entrega de recursos para el funcionamiento y la subsistencia de las universidades. De ello deriva que las características de su instalación, énfasis de acción y modelos de gestión estén significativamente delineadas a partir de lo que indican explícita o implícitamente los actores institucionales relevantes para el campo.

Los servicios de carrera se relacionan con aspectos internos de la organización por la vía de: 1) las características de su integración, su disposición en la estructura jerárquica y su despliegue en relación a aspectos idiosincráticos en el posicionamiento de su rol organizacional, y 2) los mecanismos de ajuste que han experimentado este tipo de respuestas organizacionales en su instauración y desarrollo.

Así se observa que su desarrollo se ha ido ajustando principalmente en procesos de isomorfismo mimético dispuestos de forma imitativa respecto de otros servicios de carrera del mismo tipo que se consideran referenciales. Y, en segundo plano, por procesos de isomorfismo normativos y coercitivos por los cuales adoptaron determinadas características influenciadas por lo que se considera como necesario, pertinente y se establece como canon en el entorno institucional.

El hecho de que casi la totalidad de las universidades chilenas posean capacidades organizacionales destinadas a fortalecer la empleabilidad da cuenta de su institucionalización como agenda. Sin embargo, se trata de una agenda que presenta sustentos débiles y difusos por carecer de bases epistemológicas validadas por el campo, en la medida en que se enmarca en los discursos hegemónicos de la política pública y los medios de comunicación.

La apropiación organizacional de los servicios de carrera da cuenta de que, a pesar de exhibir heterogéneas formas de configuración de la empleabilidad experimentan dos situaciones comunes: 1) la existencia de una idea -dada por entendida- de empleabilidad a nivel organizacional que no necesariamente se asemeja al entendimiento que cada servicio de carrera tiene acerca del mismo término; y 2) la necesidad de permanente legitimación organizacional. Esto último, debido a que generan resistencia en el cuerpo académico y en algunas autoridades porque su accionar no se visualiza relacionado directamente con las funciones de docencia e investigación centrales de la universidad. Al tiempo en que muestran que a pesar de la diversidad de motivaciones, énfasis y estrategias que distinguen el accionar de cada uno de sus servicios de carrera, éstos operan, en alguna medida, como recurso de legitimidad a nivel de campo organizacional. Ello, en respuesta a la institucionalización de un imperativo de la educación superior en general.

Los actores directamente involucrados en la gestión de la empleabilidad plantean un fuerte consenso respecto de que se trata de algo mucho más complejo que obtener un empleo. Por lo cual se espera que las universidades no sólo centren su foco en apoyar a los

estudiantes/graduados a la inserción laboral, sino también a construir transiciones ocupacionales positivas y con sentido para ellos mismos. Escenario en el que vislumbran la necesidad de generar condiciones para un entendimiento integrador sobre el rol de la orientación y la preparación para el trabajo como un aspecto transversal, que cuenta con herramientas específicas para su despliegue en contextos educativos.

Derivado de lo anterior, queda en evidencia la necesidad compartida (de nivel macro, meso y micro) de un entendimiento comprensivo acerca de la empleabilidad. Por un lado, para armonizar el tratamiento del tema dentro del sistema de educación superior, y, por otro, para facilitar la articulación e integración de su gestión con los ámbitos tradicionales del quehacer universitario (enseñanza e investigación).

A la luz de los referentes teóricos y metodológicos de las teorías de carrera y la orientación profesional revisados (Romero y Figuera, 2018), estos servicios se encontrarían en un estado de desarrollo inicial en el caso chileno. Por lo que tienen el potencial de complejizarse, abordando una aproximación evolutiva del desarrollo experiencial continuo, a lo largo de la vida, que comprende el proceso a través del cual las personas logran un entendimiento de sí mismas, de cómo se relacionan con el mundo del trabajo y su rol en él, desde la perspectiva de proceso formativo.

A pesar de su alta visibilidad y sus amplios efectos organizacionales, la cuestión de la empleabilidad no corresponde a la adición de una nueva función a las universidades, sino que constituye un aspecto que históricamente ha sido parte de su desarrollo.

En un contexto en el que la universidad y el mercado laboral han sido homologados en términos de mercados, la creación de nuevas capacidades organizacionales para fortalecer la empleabilidad se ajusta al fenómeno de la desagregación en la educación superior. Este fenómeno corresponde a la adopción de una estrategia propia del ámbito comercial, consistente en la separación de los elementos constitutivos en múltiples productos o servicios con el fin de flexibilizar su entrega y así incrementar sus oportunidades de comercialización.

Adicionalmente, de modo transversal en esta investigación se ha observado que las problemáticas derivadas de la empleabilidad como concepto, instrumento de política y práctica concreta en educación superior son similares en distintos sistemas de educación superior de diversas partes del mundo. Así también, los casos internacionales coinciden con lo experimentado en el caso chileno, en relación con la instrumentalización de la empleabilidad como discurso de política pública que, a pesar de realzar la adquisición de herramientas y de mayor preparación para el trabajo, ha tendido a verse reducida a indicadores cuantitativos de resultados en el empleo. Así como también a simplificarse a la transferencia de aprendizaje en prácticas y programas concretos.

En consecuencia, la problematización de la empleabilidad circunscrita a la educación superior manifiesta que esta tiene origen, características e implicancias específicas que convocan a la investigación especializada a evitar su uso laxo y descontextualizado (como concepto, práctica e instrumento de política). Por lo que requiere atender a un mayor diálogo interdisciplinar para el fortalecimiento de las bases propias de conocimiento, con lo cual se busca avanzar hacia la superación de falencias ya documentadas en la literatura especializada

y reducir aquellas asociadas a su aplicación en prácticas educativas concretas.

Los estudios de casos conducidos en esta investigación dan cuenta de que las respuestas organizacionales de las universidades a la agenda de empleabilidad presentan comportamientos recurrentes. Por lo que, a pesar de exhibir variedad de énfasis, poseen aspectos comunes que pueden ser analíticamente agrupados.

Estos comportamientos recurrentes se relacionan con dificultades de diversa índole que esta tesis concibe conceptualmente como *el problema de la cuestión de la empleabilidad*, en tanto los comportamientos organizacionales reproducen un cuerpo homogéneo de problemas derivados de su integración como concepto, instrumento de política y prácticas concretas en educación superior. Esta conceptualización se basa en expresiones concretas de la agenda de empleabilidad que han sido documentadas en la literatura internacional y que también se han identificado en el caso chileno a través de esta investigación. A partir de estas consideraciones, se propone una configuración del problema en tres dimensiones: *terminológica-conceptual, ideológica y operacional*.

La dimensión de carácter terminológico-conceptual refiere a las dificultades en la utilización de los términos y los intentos por establecer criterios lingüísticos consensuados para la designación y la descripción de la empleabilidad como concepto en educación superior. Pone énfasis en los factores condicionantes de su normalización terminológica y en las implicancias derivadas de sus rasgos hegemónicos. Esta dimensión se puede graficar en la pregunta por *cómo se manifiesta la empleabilidad a través del lenguaje*.

La dimensión de carácter ideológico remite a las posturas que se adoptan respecto de las significaciones de la empleabilidad en educación superior, en perspectiva de la filosofía de la educación superior. Esta dimensión se puede graficar en la pregunta por *las relaciones de poder que establece una determinada postura al respecto*.

La dimensión de carácter operacional alude a la concreción de acciones o programas de empleabilidad en las universidades. Esta dimensión se puede graficar en la pregunta por *cómo se materializa la empleabilidad en acciones concretas*.

Las dimensiones del problema de la cuestión de la empleabilidad se formulan como resultado de las revisiones documentales y de los estudios empíricos realizados en esta tesis. Se plantean como parte de las conclusiones por cuanto integran los hallazgos de cada uno de los capítulos desarrollados, en el convencimiento de que tienen la potencialidad de contribuir al examen de las respuestas organizacionales de las universidades a los requerimientos de su entorno. En especial, se considera que estas dimensiones pueden contribuir al conocimiento de respuestas que comprenden la adición de nuevas capacidades organizacionales, que se relacionan directamente con agendas externamente instaladas y globalmente potenciadas. Aquello, debido a que las dinámicas de su instalación y difusión exógenamente conducidas podrían extrapolarse a aspectos tales como el aseguramiento de la calidad, la internacionalización, la innovación y la transferencia. En primer lugar, porque se trataría de aspectos intrínsecos de la universidad, como es su relación con el mundo del trabajo. En segundo lugar, porque darían cuenta de procesos de emergencia, instalación y operativización similares en cuanto agendas.

En vista de los aportes de la teoría neoinstitucional en el estudio de las organizaciones, transversal en esta investigación, las dimensiones del problema de la empleabilidad se observan desde la perspectiva de los mecanismos de ajuste que presenta, es decir, desde su modo de apropiación organizacional. Esta perspectiva se justifica en la consideración de esferas institucionales o campos organizacionales específicos donde ocurren procesos de isomorfismo por medio de la incorporación de reglas institucionales dentro de las estructuras propias. Lo que vuelve más homogéneas a las organizaciones, es decir, más similares en estructura con el paso del tiempo (Scott, 1998).

### Tabla

Dimensiones de la cuestión de la empleabilidad en educación superior

<b>Dimensiones</b>	<b>Rasgos problemáticos distintivos</b>	<b>Mecanismo de ajuste predominante</b>
<b>Terminológica-conceptual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendencia a ser enunciada como sinónimo de empleo o tasa de empleo (designándola con el nombre de otra cosa)</li> <li>- Tendencia a ser utilizada como concepto vacío (sin referencia teórica)</li> <li>- Tendencia a ser erigida como concepto engañoso (que comprende excesiva polisemia)</li> </ul>	Mimético
<b>Ideológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendencia a ser utilizada como concepto dado por entendido y neutral (sin orientación epistemológica)</li> <li>- Tendencia a ser presentada como argumento para la subordinación de universidad al mercado laboral (aproximación economicista)</li> <li>- Tendencia a representar el éxito profesional a partir del salario y el estatus como si se tratara de la motivación principal de los estudiantes y graduados (perspectiva monodimensional)</li> </ul>	Normativo
<b>Operacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja integración y legitimidad organizacional de su manifestación organizacional</li> <li>- Tendencia a la disociación de la empleabilidad respecto de procesos de enseñanza aprendizaje en actividades asociadas</li> <li>- Predominancia de iniciativas limitadas a la inserción laboral y elección vocacional en actividades asociadas</li> </ul>	Mimético

Fuente: elaboración propia.

Para DiMaggio y Powell (1983) el isomorfismo se despliega por medio de mecanismos conductores que se tipifican en: 1) miméticos o imitativos, resultantes de cuando una

organización simplemente elije copiar o imitar otra, 2) coercitivos, resultantes de cuando una organización adopta estructuras o procedimientos porque está obligada a hacerlo, y 3) normativos, que ocurren cuando una organización adopta procedimientos o formas porque se supone que ellas son superiores (Scott, 1998).

En la dimensión terminológico-conceptual, el mecanismo de ajuste predominante que opera es el de tipo mimético, expresado en una apropiación prácticamente mecánica que reproduce la empleabilidad en ausencia de su conceptualización. Este mecanismo de ajuste es principalmente influenciado por los discursos hegemónicos instalados desde la política pública que encuentran eco y difusión en el discurso mediático, y que conjuntamente instalan pautas de construcción discursiva. Estas pautas discursivas luego se ven reflejadas en los usos y problemas terminológico-conceptuales relacionados con la empleabilidad en las universidades.

En la dimensión ideológica aplica un mecanismo de ajuste primordialmente normativo, sustentado por la institucionalización del mito racionalizado en torno a los beneficios del fortalecimiento de la empleabilidad, que esta investigación plantea en los siguientes términos: *asegurar la inversión vía incorporación de habilidades, destrezas y atributos adicionales*. Este mito se sustenta en las bases ideológicas economicistas, mediante las cuales se enraíza su instalación y, con ello, las tensiones y disputas que comprende su integración en este nivel educativo.

Desde el plano de la dimensión operativa se propone que el mecanismo que juega un rol determinante es el mimético, por el cual se institucionaliza un accionar específico de la gestión universitaria: el referenciamiento. Que, al igual que ocurre en otro tipo de organizaciones, consiste en la ejecución de arreglos organizacionales fundados en acciones de comparación sistemática de prácticas consideradas buenas o ejemplificadoras. Por las que adaptan determinadas características y estrategias de otras organizaciones, consideradas de referencia por su alto prestigio, en la medida en que representan un estado deseado de la organización.

En el caso de la universidad chilena situada en contexto de mercado, queda en evidencia que la conceptualización de la universidad como institución social y del mundo del trabajo como una noción amplia en referencia a la vida activa de las personas, no permite realizar el análisis situado que requiere la observación concreta de sus relaciones en la actualidad. Aquello porque, en el contexto de la ideología del desempeño, las características del conocimiento y del trabajo para las economías y sociedades contemporáneas han resignificado estos campos de la acción social como mercados, a saber, *mercado universitario* y *mercado laboral*.

Lo anterior implica que las disputas históricas derivadas de la relación entre universidad y trabajo no han cesado, ni en el plano de las ideas en torno a ellas ni tampoco en el plano material de su relación. No obstante, de su resignificación como mercados se desprende un cambio relevante: una homologación de estatus por el cual, la que antes era considerada una institución social u organización excepcional, ahora es considerada un agente de mercado más, en un entorno socioeconómico mercantilizado.

Desde esta perspectiva, independientemente del nivel de racionalidad de la acción que

presenten las universidades chilenas, estas operan en un mercado que se relaciona con otros mercados en dinámicas orientadas por la racionalización comercial de sus disposiciones o esquemas de conducta imperantes. De ahí proviene la noción de mercados en disputa, que titula esta tesis, para representar el estado de tensión entre fuerzas diversas que luchan por imponerse sobre otras. Entonces, la palabra disputa es utilizada para significar lucha, combate, discusión de ideas o pensamientos acerca de algo. Por tanto, implica que los actores en disputa, ya sean individuales o colectivos, se disponen en confrontación por alcanzar y/o imponer algo que desean.

En consecuencia, el hecho de que la noción hegemónica de empleabilidad sea construida y operativizada desde las premisas dominantes de la teoría de capital humano simboliza los aspectos en disputa en torno a la idea de universidad moderna de acceso masivo y también los aspectos en crisis del sistema chileno. Así, el presente examen de las respuestas organizacionales de las universidades, desde un acercamiento concreto y altamente delimitado, permite evidenciar el significativo efecto de las presiones del entorno institucional en las universidades. Al mismo tiempo, revela las formas en que las disputas son invisibilizadas e ideológicamente neutralizadas bajo el manto de aspiraciones globales supuestamente compartidas, como ocurre con la agenda de empleabilidad.