

PERCEPCIONES DE LOS DOCTORES CON FORMACIÓN INTERNACIONAL RESPECTO A SU DESARROLLO PROFESIONAL: TAREAS, MOTIVACIONES Y RETOS

Laura Diaz-Villalba¹

Universitat de Barcelona - España

Montserrat Castelló²

Universitat Ramón Llull - España

Recibido: 25/04/2025

Aprobado: 18/11/2025

RESUMEN

La mayoría de los candidatos doctorales inician sus estudios con la intención de convertirse en académicos y el doctorado suele prepararlos para esta función. A pesar de estas expectativas, la investigación reciente subraya las dificultades que enfrentan los doctores noveles para trabajar a tiempo completo en la academia, lo que ha generado un aumento de migraciones al sector no académico. Sin embargo, sabemos poco acerca de cómo el doctorado los preparó para estas transiciones que conllevan trayectorias no-académicas. Este estudio interpretativo analizó las trayectorias profesionales de los PhD paraguayos y evaluó en qué medida su formación doctoral en un contexto internacional los preparó para sus puestos actuales. Doce doctores paraguayos que obtuvieron su título fuera de Paraguay, cumplimentaron un cuestionario previo a una entrevista en profundidad y una línea de tiempo de su trayectoria académica y laboral. Los hallazgos principales indican: (i) diversidad de trayectorias: académicas, no académicas e híbridas; (ii) tareas prototípicas que combinan docencia, investigación, gestión y vinculación internacional; y (iii) retos estructurales como burocracia académica, dificultad de

¹ Doctora en Psicología de la Educación. Universidad de Barcelona y Seminario interuniversitario sobre identidad y nuevas trayectorias educativas (SINTE). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6936-6666>. Correo: lauradv3@blanquerna.url.edu

² Doctora en Psicología de la Educación. Universidad Ramón Llull y Seminario interuniversitario sobre identidad y nuevas trayectorias educativas (SINTE). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1757-9795>. Correo electrónico: montserratcb@blanquerna.url.edu

financiamiento y acceso limitado a datos confiables. Este estudio contribuye a visibilizar las trayectorias de los doctores paraguayos formados en el exterior y resalta la necesidad de implementar políticas de estado integrales que faciliten la (re)inscripción de los doctores internacionales al mercado laboral.

Palabras claves: Doctores internacionales - Carrera investigadora - Trayectoria académica - Trayectoria no-académica - Paraguay.

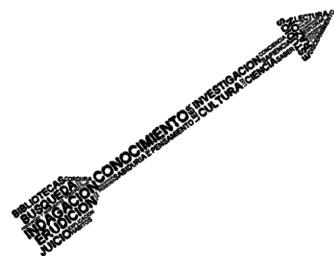
ABSTRACT

The majority of doctoral candidates begin their studies intending to become academics and the doctoral programme usually prepares them for this role. Despite these expectations, recent research has highlighted the difficulties that early career researchers face in finding full-time academic positions, leading to increased migration to the non-academic sector. However, we know little about how the PhD prepared them for these non-academic trajectories. This interpretative study analysed the professional trajectories of Paraguayan International PhDs holders and evaluated the extent to which their international doctoral training prepared them for their current roles. Twelve Paraguayan PhDs who obtained their degrees in foreign universities participated in the study by completing a questionnaire prior to an in-depth interview and a timeline of their academic and work trajectories. The main findings indicate the following: (i) a diversity of career paths, including academic, non-academic and hybrid roles; (ii) prototypical roles combining teaching, research, management and international networking; and (iii) structural challenges, including academic bureaucracy, difficulty in obtaining funding and limited access to reliable data. This study highlights the need to implement comprehensive state policies that facilitate the (re)integration of international PhDs into the labour market, and contributes to raising awareness of the career paths of Paraguayan PhDs trained abroad.

Keyword: International PhD holders - Research career- Academic career- Non-academic career - Paraguay.

1. Introducción

La inserción al mundo laboral como investigadores de los doctores recién egresados representa un desafío considerable. La investigación reciente sugiere que la mayoría de



los estudiantes que realizan un doctorado esperan convertirse en profesores universitarios (Walters et al, 2021) y sólo el 25% pierde el interés por la academia a lo largo de sus estudios (Roach y Sauermann, 2017). Ya en la década pasada se constató un aumento de doctores que se trasladaban al sector industrial en busca de oportunidades laborales que la academia no ofrecía tendencia que se mantiene en la actualidad (Kyvik y Bruen-Olsen, 2012; Pablo-Hernando, 2015). Este nuevo escenario plantea interrogantes relativos tanto a las características de las nuevas trayectorias profesionales como a los ajustes de la formación doctoral para desempeñarlas que la investigación recién ha empezado a abordar.

1.1 Formación doctoral y nuevas trayectorias profesionales de los doctores

La movilidad intersectorial de los doctores desempeña un papel estratégico en las sociedades del conocimiento debido a que muchos doctores que se han desplazado al sector no académico se dedican a actividades de investigación y desarrollo (I+D) (Shmatko et al., 2020), lo que les permite actuar como intermediarios del conocimiento (Boosten et al., 2014; García-Morante et al., 2024). Cada vez son más las empresas que invierten en investigación y desarrollo conscientes de que la inversión en I+D garantiza innovación y competitividad (Germain-Alamartine y Moghadam-Saman, 2020).

En este contexto, la investigación ha señalado que la combinación adecuada de factores como el salario, la estabilidad laboral, el reconocimiento social, la posibilidad de conciliación, la satisfacción derivada de desarrollar una actividad innovadora y el tiempo que tardan los doctores para encontrar un puesto estable determinan las preferencias en la elección de carrera del investigador novel (Shmatko et al., 2020). En cuanto a la satisfacción, aunque es elevada con relación a los factores anteriores, resulta menor en lo que respecta a la aplicación de conocimientos adquiridos durante el doctorado para quienes desempeñan su carrera en sectores no-académicos (Alfano et al., 2021). Esta situación cuestiona, necesariamente, la relevancia de la formación doctoral para aquellos doctores que obtienen puestos de trabajo fuera del ámbito académico.

1.2. Transiciones al mercado laboral: agencia, relaciones y choque cultural

En general, la transición de los doctores al mercado laboral implica enfrentarse a una situación desconocida que conlleva la negociación de nuevos significados respecto a

su rol como investigadores independientes (Castelló et al., 2017). Se trata de avanzar desde la periferia que les ha caracterizado como estudiantes hacia una participación central en la comunidad de investigadores mediante el compromiso con su entorno laboral (Sala-Bubaré, 2018). En esta transición resulta fundamental la agencia individual, que permite decidir de forma situada, estratégica e intencional sobre la propia trayectoria profesional. Por lo tanto, se concibe a la agencia como una habilidad individual socialmente construida a partir de y sobre herramientas culturales (Sala-Bubaré, 2018).

Las relaciones establecidas durante la formación doctoral también son determinantes en los procesos de inserción y adaptación de los doctores en las comunidades investigadoras y, por ende, en el mercado laboral. Por un lado, las relaciones: 1) facilitan la transición profesional de los doctores y 2) generan conexiones entre las personas del ámbito laboral a partir de las redes construidas (Germain-Alamartine y Moghadam-Saman, 2020). Por otro lado, proporcionan tres tipos de apoyo: emocional, informativo e instrumental (Sala-Bubaré et al, 2018). El apoyo habitualmente se origina de los supervisores y otros miembros de la comunidad cercana de investigadores, pero también puede provenir de otras personas y grupos con los que el doctorando interactúa como pares, equipos de investigación o grupos de interés especial, quienes podrían contribuir significativamente en sus trayectorias (Sala-Bubaré, 2018).

Las transiciones entre sectores (académico y no académico) o entre centros de trabajo dentro de un mismo sector tienden a producir situaciones de choque cultural, sobre todo durante el primer año de trabajo, definidas como experiencias desconcertantes en las que un individuo reconoce que los demás no comparten sus perspectivas, comportamientos o comprensión de un fenómeno (Skakni et al, 2021).

Durante la transición al mercado laboral, los doctores resignifican las habilidades y competencias adquiridas durante su formación doctoral en función de sus objetivos profesionales y de su comprensión de la situación en la que se encuentran (Canolle y Vinot, 2020). Frecuentemente, dicha resignificación de su rol conlleva una serie de retos, relacionados con el estatus dentro de la organización, los valores de la organización y el funcionamiento diario en el lugar de trabajo, los cuales no siempre se afrontan con éxito (Skakni et al., 2021). De ahí que, para comprender mejor la trayectoria de los doctores,

es importante considerar la interacción e influencia de los factores estructurales y organizacionales sobre la agencia individual (Miranda-Nieto et al., 2021).

1.3 Mercado laboral para los doctores: competencias y habilidades requeridas

En las últimas décadas, la mayoría de los programas de doctorado (tanto en EEUU como en Europa) han revisado su plan de estudios para garantizar la adquisición de competencias transversales y así ofrecer una respuesta más eficaz y adecuada a las necesidades emergentes del mercado laboral, en contraposición con modelos formativos centrados exclusivamente en el desarrollo de carreras académicas (Castelló et al., 2023; Kyvik & Bruen-Olsen 2012; Pablo-Hernando, 2015).

La investigación indica que, una década atrás, los empleadores aún consideraban limitadas o inexistentes las ventajas al incorporar doctores en sus organizaciones, mostrándose escépticos al respecto de los beneficios que su contratación podía conllevar (Kyvik y Bruen, 2012). Los resultados de estudios posteriores muestran que la mayoría de los empleadores de sectores no académicos continúan considerando prioritario invertir en la contratación y formación de titulados de máster en lugar doctores, dado que dichos titulados se perciben como más adaptables y, por tanto, más fáciles y económicos de formar (Germain-Alamartine y Moghadam-Saman, 2020). Otros estudios indican que la existencia de instancias formativas conjuntas fomenta la creación de vínculos entre los programas de doctorado y los sectores no académicos, que contribuyen a reducir la brecha de comunicación y, por ende, a mejorar la empleabilidad de los doctores en un amplio espectro de áreas laborales (González-Martínez et al., 2015).

Estos estudios sobre las experiencias de los investigadores novedosos en situación de transición provienen de países con un alto grado de desarrollo económico, social y tecnológico (Lu y Zhang, 2015; Skakni y McAlpine, 2017; Castelló et al., 2017; McAlpine y Inouye, 2022). Sin embargo, todavía se conoce muy poco acerca de las experiencias reales de los doctores en América Latina y la comparación entre contextos resulta cuanto menos, superficial, dadas las diferencias del mercado formativo y laboral (Castillo-Bustos et al., 2023; Miranda-Nieto et al., 2021).

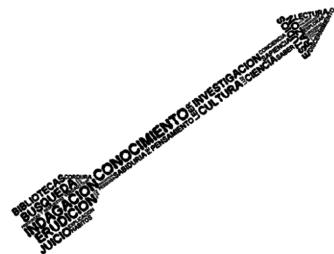
En Paraguay, desafortunadamente, son escasos los estudios que abordan específicamente la carrera de los doctores debido a la falta de bases de datos adecuadas y la dificultad de discriminar los tres tipos de posgrado existentes (especialización, maestría y doctorado). Uno de estos estudios es el de Jiménez & Duarte (2013) quienes analizaron el perfil de 146 investigadores categorizados en el Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores -PRONII³- del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología -CONACYT- (periodo 2011) y señalaron la falta de colaboración entre los investigadores y el sector empresarial para mejorar la transferencia de conocimientos y tecnología al sector productivo del país. Cabe resaltar que, en el momento de recolección de datos del mencionado estudio, un grupo de los participantes todavía cursaba el doctorado tanto en Paraguay como en países extranjeros, financiados con becas internacionales autogestionadas; por lo tanto, la muestra final se conformó solo por 16 doctores y siete pos-doctores (Jiménez & Duarte, 2013).

En un estudio más reciente, se categorizó a los investigadores del área de Ciencias de la Salud, Biología Animal y Química del PRONII de Paraguay durante el período 2011-2016 (de Cáceres & Sena, 2021). Los resultados del citado estudio clasificaron las áreas de trabajo en función del género, edad, categoría, área de investigación, entre otros factores sociodemográficos de los participantes. Sin embargo, no diferenciaron en función del grado académico, por lo que la situación laboral de los doctores queda diluida en el conjunto de la muestra (Cáceres & Sena, 2021).

Adicionalmente, algunos informes internacionales apuntan que la escasez de doctores en Paraguay, junto con la falta de iniciativas destinadas a fomentar vínculos con los sectores no académicos y algunas carencias de la formación doctoral, afectan la capacidad del país para competir y generar valor a nivel internacional (UNESCO, 2018).

Teniendo en cuenta estas recomendaciones, se diseñó este estudio con la finalidad de analizar las trayectorias profesionales de los doctores paraguayos al finalizar su formación doctoral fuera del país y evaluar en qué medida la formación doctoral les ha

³ En Paraguay, existen actualmente varias iniciativas para fomentar la investigación y la formación de capital humano avanzado tanto en el país como en el extranjero. Desde el 2011, el Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores (PRONII) nuclea estas iniciativas y a los investigadores en Paraguay -actual SISNI- (Conacyt, 2021 Conacyt, 2021; Dávalos, 2019; Dávalos, 2020: Ley Rca. del Paraguay 7064/2023).



preparado para las tareas que actualmente desempeñan en su sector laboral. Concretamente, se plantean los siguientes objetivos:

- Describir las trayectorias profesionales de los doctores paraguayos y explicar los motivos que las sustentan.
- Identificar las características y tareas prototípicas que caracterizan estas trayectorias.
- Explicar cómo los integrantes de cada una de las trayectorias perciben los retos y limitaciones en su situación actual.

2. Método

Se diseñó un estudio transversal y de naturaleza interpretativa, que permitió analizar las trayectorias profesionales de los doctores paraguayos que transitan de la condición de investigadores en formación hacia el ámbito laboral, donde deben desempeñarse como investigadores independientes.

2.1 Participantes

Criterios de inclusión de participantes:

- a) haber obtenido el doctorado en los últimos diez años,
- b) estar actualmente empleado.

El procedimiento de selección de participantes implicó:

- a) La identificación de potenciales participantes a través de una lista de datos abiertos de la página web del programa de Becas BECAL (n=84),
- b) El contacto vía correo electrónico -un máximo de tres veces- con quienes cumplían los criterios de elegibilidad (n=68). En el primer contacto, se envió un enlace del formulario de pre-entrevista y se recogieron 22 respuestas.
- c) Tras la verificación de los criterios de elegibilidad, se excluyeron a cinco personas que no habían finalizado el doctorado.
- d) Se excluyeron a los doctores con quienes no se pudo concretar la entrevista (n=5).

Finalmente, el estudio contó con 12 doctores egresados durante los últimos diez años, quienes han realizado su transición al sector laboral, tanto dentro como fuera de la academia (ver Tabla 1).

Tabla 1. Descripción sociodemográfica de los participantes del estudio.

Pseudónimo	Edad	Disciplina ⁴ de la formación doctoral	País de formación doctoral	Sector Laboral	Año de graduación
Alicia	30-34	Ciencias Agrarias y Alimentarias	España	Educación	2019
Andrés	30-34	Ciencias Agrarias y Alimentarias	Brasil	Industria	2020
Ariel	35-39	Ciencias Sociales	Reino Unido	Consultoría	2021
César	35-39	Ciencias Físicas	España	Educación	2021
Gloria	30-34	Biomedicina	España	Salud	2019
Javier	40-44	Producción Industrial, Ingeniería Civil e Ingenierías para la Sociedad	EE.UU.	Educación	2021
Luis	35-39	Ciencias Agrarias y Alimentarias	España	Industria	2020
Martín	35-39	Biociencias y Biotecnología	España	Consultoría	2020
Nancy	35-39	Ciencias Sociales	EE.UU.	Consultoría	2021
Nico	30-34	Ciencias y Tecnologías Medioambientales	Francia	Industria	2017
Rafael	35-39	Ciencias y Tecnologías Medioambientales	Alemania	Tecnología	2018
Sabri	30-34	Ciencias Agrarias y Alimentarias	Argentina	Industria	2021

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Instrumentos

Los datos se recogieron a través de tres instrumentos:

- (1) Cuestionario pre-entrevista: Preguntas relativas a las posiciones laborales y transiciones de cada participante (ver anexo 1).

⁴ A partir de los descriptores de las áreas temáticas de la Agencia Estatal de Investigación (<https://www.aei.gob.es/areas-tematicas/areas-tematicas>)

- (2) Entrevistas: Las preguntas se centraron en los motivos que explicaban su trayectoria (transiciones de la línea temporal) y de su trabajo actual (ver anexo 2).
- (3) Línea de tiempo: herramienta gráfica en forma de línea temporal que recoge los eventos más relevantes de la trayectoria profesional de los doctores hasta el momento de la entrevista (ver anexo 3).

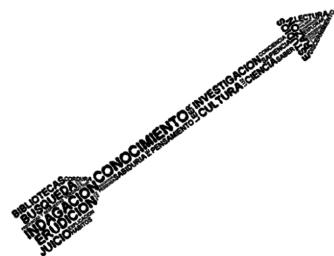
2.3 Procedimiento de recogida y análisis de datos

El contacto con los participantes se inició vía correo electrónico en septiembre del 2021. En el segundo contacto se les envió el cuestionario previo *online* y una vez realizado un análisis preliminar de los datos obtenidos, se convocó a los doctores para entrevistarlos individualmente durante los meses de septiembre y octubre del 2021. Las entrevistas se desarrollaron en formato *online*, fueron registradas y tuvieron una duración de entre 50-70 minutos. Al inicio de cada entrevista se explicó a los participantes los objetivos del estudio y se solicitó su consentimiento para participar.

El análisis del contenido de las respuestas de los entrevistados se realizó siguiendo un procedimiento de dos fases. En la primera, se leyeron iterativamente las transcripciones y se definieron dimensiones de análisis preliminares que se revisaron en función de los resultados de investigaciones anteriores. Además, se registraron y discutieron otros temas emergentes de interés. Finalmente, se revisaron las incongruencias y los solapamientos entre las dimensiones y las categorías de análisis, hasta alcanzar un consenso entre las autoras en el sistema de clasificación que incluía cinco dimensiones y subcódigos. En la segunda fase, otras dos investigadoras familiarizadas con el estudio analizaron por separado un tercio del total de las respuestas, utilizando el sistema de códigos creado para el análisis. El nivel de concordancia general entre ambas investigadoras osciló entre 0,72 y 0,78 (coeficiente kappa). Una vez que se llegó a un acuerdo sobre la fiabilidad del sistema de categorías, se analizaron las entrevistas restantes por parte de la primera autora.

3. Resultados

3.1 Trayectorias profesionales de los doctores internacionales y motivos que las sustentan



Se identificaron tres tipos de trayectorias entre los participantes: no académicas, académicas e híbridas (ver Tabla 2).

En primer lugar, menos de un tercio (3) de los doctores desarrollaron una trayectoria profesional académica, todos con posiciones docentes en la universidad antes de la obtención del doctorado a las que añadieron la de investigadores, sin cambios sustanciales en cuanto a ingresos, aunque con un incremento en responsabilidades. En general, las trayectorias académicas se caracterizaron por ser más estables y aunque los participantes de estas trayectorias informaban ser conscientes de la complejidad del ámbito académico, estaban dispuestos a '*comenzar de nuevo a ganarte tu espacio, por lo menos un año con el salario más básico*' (*Alicia_pos33*).

En segundo lugar, casi dos tercios (7) de los doctores desarrollaron una trayectoria profesional no-académica y centraron su labor única y exclusivamente en empresas, industrias u organizaciones sin ánimo de lucro, como ONGs. En algunos casos, mencionaron su interés en participar con la academia como colaboradores, sin embargo, al momento de la entrevista, dichas colaboraciones no se habían concretado.

En tercer y último lugar, solo dos participantes trazaron su trayectoria combinando trabajos tanto dentro como fuera de la academia, por lo que se trata de trayectorias híbridas. En ambos casos, el trabajo principal de los doctores se situaba fuera del entorno académico, aunque mantenían vínculos con la academia para ejercer la docencia o tutorizar estudiantes (ver Tabla 2).

En general, el punto de inflexión para decidir la trayectoria profesional se presentó durante el doctorado, como resultado del desencanto hacia la academia. El relato de Nico refleja esta situación:

'La academia era una opción interesante, pero no la principal. Continuar una carrera académica en Paraguay es muy difícil [...]. Además, te digo algo que a mucha gente no le agrade, pero el nivel académico no es el mismo nivel que uno ve afuera [...]. Entonces perdí interés en eso y cuando tuve que tomar una decisión, me volqué a la actividad profesional fuera de la academia' (*Nico_pos43*).

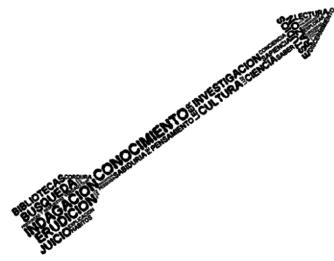
Tabla 2. Descripción y distribución de los tres tipos de trayectorias.

Categoría	Descripción	Ejemplos
Trayectoria Académica (Alicia, César, Javier)	Centran su actividad exclusivamente al ámbito académico	Ahora estoy en la coordinación académica [...], como orientadora de trabajo final de grado [...], asesora en la parte de estadística [...]. Después ya tengo mis asignaturas [...]. Y dentro de eso ahora nos encargamos de participar en los eventos científicos, nos preparamos con ponencias acuerdo al evento y tratamos de también publicar en revistas indexadas. En realidad, en la facultad hay que ser polifacético, trabajamos en todo (Alicia_pos63).
Trayectoria no-académica (Andrés, Ariel, Gloria, Luis, Martín, Nancy, Sabri)	Centran su labor única y exclusivamente en empresas, industrias, ONGs. No mantienen vínculos con la academia.	Entonces creamos una <i>sturtap</i> [...] prestamos servicios sobre temas de desarrollo social y económico al gobierno, organizaciones internacionales, ONG, sector privado, comunidades, empresas, hacemos investigación (Ariel_pos97).
Trayectoria Híbrida (Nico, Rafael)	Centran su actividad laboral principal fuera de la academia, pero dedican parte de su tiempo a la docencia o a la supervisión a estudiantes de grado o posgrado.	Entonces uso las mañanas para escribir y en las tardes uso para alguna cuestión financiera que tenga el proyecto. Además, como estamos con varios estudiantes que están haciendo su maestría con nosotros, otros están escribiendo artículos, entonces eso hacés durante la tarde [...] desde responder correos y reuniones presenciales con estudiantes. Lo bueno es que uno ya empieza a tener su nombre, [...] ya te dicen 'mirá, tengo esta financiación, vamos a hacer algo juntos' (Rafael_pos47).

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los motivos que sustentan las trayectorias profesionales de los doctores internacionales, se identificaron cuatro relacionadas con: a) las oportunidades de desarrollo profesional, b) las condiciones laborales, c) el vínculo previo con la institución y d) el grado de autonomía (ver tabla 3).

Las oportunidades de desarrollo profesional fueron mencionadas mayoritariamente por los doctores internacionales con trayectorias no-académicas (Martín, Nancy, Sabri), que refirieron aprovechar dichas oportunidades de manera estratégica como '*un escalón en la trayectoria*' y avanzar en su carrera profesional como ilustra la cita de Sabri:



'Yo necesito esta experiencia por si algún día quiero hacer mi consultoría, necesito empezar un ciclo y ganar experiencia, que la gente me conozca [...] para saber lo que hay en Paraguay' (Sabri_pos50).

Además, algunos de los participantes de trayectorias no académicas e híbridas, como Andrés, Gloria y Nico que tuvieron una experiencia laboral en instituciones públicas, identificaron la limitación de oportunidades de desarrollo profesional como el principal motivo para realizar cambios en su trayectoria y transicionar hacia organizaciones privadas. La cita de Andrés es representativa:

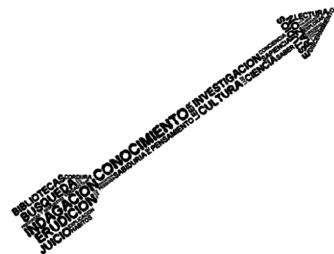
'A mí no me gustaba el trabajo que tenía en el Ministerio, no sé si era el lugar donde estaba exactamente, capaz pudieron haberse aprovechado un poco mejor de lo que yo tenía para hacer. Realmente, no sabían qué hacer conmigo' (Andrés_pos60).

Las condiciones laborales como salario, flexibilidad horaria, oportunidad de teletrabajo, cultura laboral, filiación, tipología de contrato o recursos operativos, también fueron mencionadas por los doctores internacionales con trayectorias no-académicas como relevantes en su elección profesional (ver Tabla 3). Además, los resultados también indicaron que, una vez iniciada una trayectoria no académica, los doctores internacionales tendían a permanecer alejados de la academia, debido a las mejores condiciones del sector no académico y a la interacción limitada con las universidades.

Es importante señalar que aquellos tres participantes que habían tenido experiencias profesionales en entidades públicas coincidieron en algunos desafíos percibidos en dichas experiencias. Entre ellas, destaca la descripción de una participante:

'Gloria, vaya a trabajar 30 horas, muera quien muera' (Gloria_pos229).

En los tres tipos de trayectoria analizadas, tener un vínculo previo con la institución, ya sea activo o pasivo, facilitó el acceso al mercado laboral. En concreto, para Alicia, César y Javier, la incorporación casi inmediata favoreció la continuidad y el crecimiento dentro del ámbito académico. En el caso de las trayectorias no académicas e



híbridas, el vínculo con una red profesional resultó determinante para acceder a su puesto actual, como lo refleja el ejemplo expuesto en la tabla 3.

Por último, los resultados indicaron que algunos participantes, preferentemente los que siguieron trayectorias no académicas, consideraron relevante el grado de autonomía proporcionado por algunas instituciones, percibiéndolo como un activo del trabajo, como lo ejemplifica el caso de Gloria en la tabla 3.

Tabla 3. Motivos que sustentan las trayectorias

Categoría	Descripción	Ejemplos
Oportunidades de desarrollo profesional	Condiciones para avanzar en su carrera y cumplir con sus expectativas de desarrollo profesional. También alude a las estrategias utilizadas para lograrlo.	Están 100% alineadas a mis objetivos profesionales, están 100% alineadas a mis expectativas, hay muchísimas oportunidades desde mi experiencia, el ámbito en el que yo trabajo tiene mucho espacio para crecer y mucho espacio para evolucionar y mucha expectativa de colaboración entre diferentes sectores. Nosotros estamos muy contentos con las oportunidades acá (Ariel_pos101).
Condiciones laborales	Salario, flexibilidad horaria, oportunidad de teletrabajo, cultura laboral, filiación, tipología de contrato y recursos operativos.	El tema de trabajar en la función pública en Paraguay, específicamente la docencia, te da una estabilidad que es muy difícil que te quiten [...] te da la posibilidad de que puedas incursionar en ciertas cosas que puedan ser beneficiosas a tu carrera, a la facultad y al país. Obviamente no ganás mucho [...] pero por lo menos te da una estabilidad que te permite ir probando ciertas cosas que luego pueden ser beneficiosas (César_pos101).
Vínculo previo con la institución	Contactos facilitadores para acceder al mundo laboral.	Durante el doctorado fui conociendo a mucha gente. Hay gente que trabaja en el [...] hace mucho tiempo. Tengo un amigo que hizo su post-doc en Irlanda y empezó ahora, este año, su segundo post-doc [...] entonces un poco hablando siempre con ellos, me iba enterando un poco como era la situación (Luis_pos69)
Autonomía	Libertad de movimiento, organización del trabajo y relación con otras instituciones.	Los laboratorios que yo manejé tanto en [institución privada] y en [institución pública] eran laboratorios que ya estaban armados dentro de una estructura armada, formada. Esto es de cero, a mi imagen. Yo quiero comprar estos equipos, quiero hacer esto,

inclusive me preguntaron, qué podemos hacer para sacarle provecho, entonces yo puse ‘esto y estos análisis, [...]’ entonces es lindo ese desafío, empezar de cero algo (Gloria_pos153)

Fuente: Elaboración propia.

Para los participantes, disfrutar de autonomía también significó ‘*estar abiertos*’ a expandir sus perspectivas profesionales, que en ocasiones incluía un cambio de organización o incluso de sector. La cita de Nancy es ilustrativa en este caso:

‘Yo estoy abierta ya sea a quedarme en Paraguay o irme a extranjero, desarrollarme profesionalmente en el extranjero, pero siempre con la condición que los espacios donde yo entre, vea que hay posibilidad de hacer alianzas con instituciones paraguayas’ (Nancy_pos78).

3.2 Características y tareas prototípicas del trabajo de los doctores internacionales

Para comprender mejor las trayectorias profesionales de los doctores internacionales, analizamos las características del trabajo en función de tres puntos principales: a) la estructura y cultura organizacional, b) las oportunidades de colaboración y c) la relevancia del título de doctor para acceder a sus puestos. En estas características se fundamentan los retos y limitaciones a los que enfrentan los doctores internacionales y que se informarán en la última sección de esta investigación.

En primer lugar, las estructuras y culturas organizacionales constituyeron un aspecto central. La mayoría de los doctores internacionales describieron sus lugares de trabajo como centros de investigación (ver ejemplo de la tabla 4). Los participantes señalaron que las organizaciones en las que se encontraban trabajando en el momento de la entrevista se caracterizan por tener una estructura flexible, dinámica y un interés por abordar problemáticas relevantes en sus respectivos campos.

Sin embargo, resultó significativo que las experiencias de aquellos doctores internacionales que habían transitado por una institución gubernamental en algún momento de su trayectoria postdoctoral, percibían a estas instituciones como rígidas y con una falta de aprovechamiento de las habilidades que los doctores podían aportar, lo que actuó como un factor de expulsión. Andrés explicó su frustración durante su empleo en

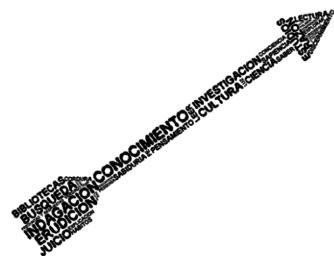
un Ministerio y consideró que su formación y su experiencia no eran plenamente valoradas:

'Yo entré como especialista en [...] que era justamente el programa en el cual hice mi maestría y mi doctorado. Pero cuando entré, era para asistir en la entrega de insumos más que nada [...] yo hacia esas entregas de insumo para que ellos puedan hacer sus proyectos [...] estando ahí me di cuenta que mi trabajo no estaba muy bien encabezado, ni ese proyecto. Pero la coordinadora con la que estábamos, era ese el tipo de trabajo al que ella estaba acostumbrada' (Andrés_pos29).

Este contraste se refleja claramente con lo descrito por los participantes de trayectorias profesionales académicas, quienes mencionaron el apoyo institucional recibido. Estos participantes destacaron cómo sus instituciones promovían la formación en investigación, incluyendo la posibilidad de usufructuar permisos remunerados para realizar sus doctorados.

En segundo lugar, sobre las oportunidades de colaboración, los participantes con trayectorias no académicas enfrentaron desafíos al intentar establecer colaboraciones significativas, especialmente con universidades locales. A pesar de estos obstáculos, los doctores se esforzaban en mantener relacionamiento con colegas e instituciones extranjeras, con la expectativa de establecer alianzas fructíferas en el futuro. Aunque no fue un punto de análisis, se encontró diferencias entre la percepción de los doctores internacionales que habían pospuesto su retorno, como es el caso de Javier y Rafael, quienes han podido mantener de '*manera natural*' (Rafael_pos25) las colaboraciones en proyectos y establecer una red de interconexiones valiosas.

En tercer lugar, más de la mitad de los participantes afirmaron que el título de doctor no fue un requisito para acceder al puesto de trabajo, tanto académico como no-académico, aunque todos reconocieron el doctorado como un mérito que les había proporcionado competencias transferibles: "*que podés extraer en otras cosas*" (Luis_pos87); y específicas: "*habilidades no desarrolladas durante la carrera de grado ni el máster*" (Luis_pos15). Los participantes otorgaron especial relevancia a las competencias transversales, más allá del ámbito disciplinar:



'Lo más importante es la ética laboral que te da un doctorado, el proceso de aprendizaje y desaprendizaje, el rigor, la forma de procesar información, de analizar, describir, la forma de articular la idea, de cómo presentás, la forma de o el hecho de que todo el tiempo errar es parte del proceso y no es un fracaso' (Ariel_pos165).

Además, los participantes añadieron que el doctorado les otorgó cierto estatus y les permitió la resignificación de la identidad personal y profesional que redunda en bien de las organizaciones, como ilustra el comentario de Alicia:

'yo me siento otra persona después de finalizar de la tesis, como persona y como profesional. La Universidad nos necesita siendo mejores personas y mejores profesionales' (Alicia_pos73).

En suma, los participantes coincidieron en que la formación doctoral resulta, en sus propias palabras: '*absolutamente necesaria*' (Alicia_pos75) en su trayectoria profesional y en algunos casos, indicaron que fueron los empleadores '*los que buscaron*' a la participante y '*fue por haber hecho el doctorado*' (Sabri_pos92), a pesar de que el título no figurara como requisito en la convocatoria.

Tabla 4. Características del trabajo actual en los tres tipos de trayectorias.

Categoría	Descripción	Ejemplos
Estructura y Cultura Organizacional	Aspectos relativos a la estructura, tamaño, sector de la organización además de los vinculados a aspectos intangibles como la cultura, valores o misión.	Tenemos un currículum bastante extenso, lo que nos permite tener acceso a esta consultoría, como la que estamos trabajando ahora, gracias a que individualmente nosotros nos mantenemos publicando, investigando, haciendo ciencia [...] Como no todos hacemos la misma cosa, lo cual está bien, nos permite tener diferentes áreas de actuación (Martin_pos68)
Oportunidades de colaboración	El trabajo actual permite trabajar conjuntamente con otros profesionales, instituciones o entidades en proyectos de investigación y diversas actividades de colaboración que amplían el	No solo trabajo aquí y con Paraguay, sino que trabajo mucho también en África y Asia. Así que es como que se dio muy natural todo. Por eso me quedé, por el hecho de que también estando acá yo puedo hacer cosas que no podría hacer en Paraguay. O sea, la tecnología es algo que

Requisito doctorado	<p>alcance y el impacto del trabajo realizado.</p> <p>Indica si el título de doctor fue necesario para el acceder al puesto o si se considera un mérito adicional que mejora la idoneidad del candidato.</p>	<p>está, es de punta acá y lo que yo tengo acá a mano, no lo tendría allá (Rafael_pos25)</p> <p>Sea Norte América, Europa o Asia, es un requisito tener un PhD y si no es un requerimiento, es “recomendable”. En Paraguay ahora mismo no es requisito. Obviamente la gente aprecia y te apoya, pero no tiene una retribución directa. Por ejemplo, en el Estatuto de las Universidades Nacionales, no figura el doctorado como un requisito (Javier_pos213)</p>
----------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las tareas prototípicas, estas dependen del ámbito laboral (ver Tabla 5). En general, los tres tipos de trayectorias mencionaron tareas de comunicación escrita, diseño de estudios de investigaciones, recogida y análisis de datos y comunicaciones orales. En particular, los doctores que se desempeñaban fuera de la academia, mencionaron gestiones administrativas y describieron su rol como consultores o asesores. Por su parte, los doctores internacionales de trayectorias dentro de la academia e híbridas aludieron a sus responsabilidades en la enseñanza y la supervisión de estudiantes en paralelo a otras actividades de gestión e investigación. A continuación, describimos las tareas prototípicas más frecuentes de los tres tipos de trayectorias.

Los doctores internacionales de los tres tipos de trayectorias mencionaron que se ocupaban de las actividades relacionadas con la gestión de proyectos y liderazgo. Estas actividades incluían coordinar tareas, participar en reuniones con miembros del equipo y, ocasionalmente, con personas fuera de sus instituciones. Como se exemplifica en la tabla 5, la gestión de proyectos requiere la habilidad de manejar múltiples tareas simultáneamente.

Los participantes también aludieron a tareas relacionadas con gestiones administrativas, relativas a gestión del personal o el contacto con proveedores, entre otras. Mientras que los participantes de trayectorias académicas no mencionaron de manera explícita estas actividades, los de trayectorias no académicas e híbridas manifestaron que las relaciones institucionales e interinstitucionales formaban parte de sus tareas habituales. Entre estas tareas destaca la gestión estratégica como ‘*muy necesaria*’, a pesar

de que la mayoría reconoció que no formaba parte de las competencias adquiridas durante su formación académica.

La mayor parte de los participantes con carreras académicas y no-académicas mencionaron el diseño de estudios como una tarea habitual, si bien con matices relativos a la necesidad de financiación o de obtener mejoras de los procedimientos habituales.

Los doctores también refirieron realizar tareas de recogida y análisis de datos independientemente de su tipo de trayectoria. Sin embargo, los resultados señalan que estas tareas se modificaban y adaptaban en función de las condiciones del entorno laboral.

Las tareas vinculadas a la comunicación escrita fueron las que los participantes de las tres trayectorias mencionaron con más frecuencia. Dentro de las mismas, la publicación de trabajos científicos fueron las más habituales, seguidas de textos divulgativos, habitualmente informes para supervisores, clientes o publicaciones en redes sociales propias de los participantes con carreras no-académicas. Los participantes también mencionaron que escribían proyectos con la finalidad de solicitar financiación o colaboración con otras entidades y aludieron a la escritura colaborativa como consustancial entre sus actividades.

Los doctores también reconocieron que se ocupaban de realizar tareas de comunicación oral con diferentes audiencias destinadas a la difusión del conocimiento científico y a compartir los avances y resultados obtenidos de sus investigaciones. Las tareas de comunicación oral estuvieron presentes en los tres tipos de trayectorias, aunque estas fueron tareas mencionadas sólo ocasionalmente en referencia a congresos, workshops o talleres formativos.

Asimismo, las tareas de formación y tutoría de estudiantes fueron prototípicas en los perfiles académicos e híbridos. En este sentido, los participantes describieron la supervisión a estudiantes y la docencia como actividades centrales de su rol profesional.

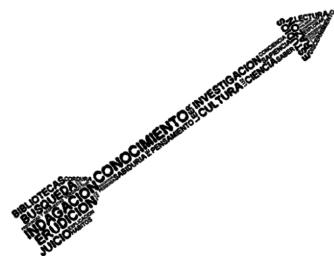


Tabla 5. Tareas prototípicas en el puesto actual.

Categoría	Descripción	Ejemplos
Gestión de proyectos y Liderazgo	Supervisión y coordinación integral de proyectos. Incluye organización de equipos, desarrollo de tareas específicas, planificación de calendarios y gestión de recursos para alcanzar los objetivos establecidos dentro de los plazos y presupuestos definidos.	Son interesantes los proyectos, no son los que más me interesan, pero son interesantes para mojarse los pies para empezar. Especialmente después de estar cinco años intensos, enfocado en un solo proyecto específico y pasar a estar con tres-cuatro al mismo tiempo, como que [risas] ‘¡Ah bueno!’ (Nancy_pos70).
Gestiones administrativas	Relaciones institucionales e interinstitucionales. Incluye reuniones con asociados, inversores, compradores, vendedores; gestión financiera y del talento humano. No incluye reuniones relacionadas con la gestión de proyectos.	Compras de insumos, preparar facturas, mandar lo que gastaste, está más o menos así, si no es siembra es cosecha, visitar productores, ir con el comercial, comentarle las ventajas de comprar esa variedad, que fecha tendría que sembrar y todo eso [...] y tengo personas a mi cargo, que es la parte más difícil (Sabri_pos68).
Diseño de estudios (investigación y/o evaluación)	Diseño de proyectos de investigación, innovación o evaluación, con la finalidad de realizar seguimiento de procesos o solicitar financiación.	Nosotros como grupo de investigación nos encargamos del diseño de proyectos, con la finalidad de obtener financiamiento para los proyectos (Alicia_pos86).
Recogida y análisis de datos	Procesos de recogida de diferentes tipos de datos y su posterior análisis.	Después uno acompaña todo ese trayecto hasta la cosecha diríamos, y vas colectando datos que al final uno quiere juntar la mayoría de los datos que tiene de diferentes localidades y hacer un análisis, ya sea estadístico para intentar ver si hay conclusiones, uno sacar y si son buenas las conclusiones también llevarlas para el conocimiento público (Andrés_pos126).
Comunicación escrita	Escritura de géneros de investigación (capítulos de tesis, artículos o resúmenes para conferencias, redacción de proyectos, pedidos de financiación).	Todo lo que pongamos dentro de los [escritos], ya sea reportes, ya sea para postulaciones, o sea, escribir proyectos para recibir más fondos, para hacer todas las innovaciones sociales, el fin es demostrar ‘sabés que hay un pienso detrás de esto, hay criterio detrás de esto, hubo un análisis crítico detrás de esto y esta es

la manera como estamos contándote la historia para que vos nos creas de que hay evidencia, de que hay una necesidad, hay evidencia de que esto funciona y éstas son las evidencias'. O sea, no es que estamos inventando ni sacando de la nada.

Lo que me gustó mucho también es sobre los soft skills, el hecho de poder colaborar, construir juntos, co-crear documentos es muy importante (Nancy_Pos84).

Comunicación oral con diferentes audiencias Actividades que implican la presentación y difusión de información, resultados de investigación, ideas y conocimientos a diversos públicos (presentaciones en conferencias, seminarios, talleres, reuniones con stakeholders, charlas educativas y divulgativas)	Al término de cada proyecto que gestione, hago algún workshop, ya sea de una semana o dos y capacitamos a gente en temas de <i>social promote</i> (Rafael_Pos25).
Formación y tutorías Procesos formativos de estudiantes, tutorización, clases de grado o maestría.	Estoy como profesor titular de las materias, asumí esa responsabilidad académicamente, que sí es importante y pesada, pero no es un trabajo de investigador (Nico_pos45).

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Retos y limitaciones de los doctores internacionales

Identificamos tres tipos de retos y limitaciones: estructurales (macro), organizacionales (meso) e individuales (micro) (ver Tabla 6). Las principales limitaciones estructurales identificadas fueron la burocracia para acceder a puestos laborales acordes a la formación, postular y obtener financiamiento para proyectos de investigación y el acceso a los datos. Estas limitaciones son trasversales en los tres tipos de trayectorias, aunque encontramos algunos matices.

Los participantes de trayectorias no-académicas consideraron que las universidades, en especial las nacionales, constituyán, en sus propias palabras: '*un armatoste pesado*' (Nancy_pos62), cuyo acceso estaba limitado por la burocracia y donde

prevalecían criterios ajenos a las capacidades y habilidades. Las expresiones de Sabri los explicita:

'A mí me hubiera gustado mucho entrar a la academia, [...] yo creo que estaba muy preparada para enseñar [...] pero no estaban dadas las condiciones. Tenés que pagar derecho de piso, no les importa absolutamente nada de tu cabeza, de tu capacidad, si sos una persona libre con pensamientos críticos, no les convenía porque ellos necesitan personas que digan 'sí y bueno'" (Sabri_pos28)

Por su parte, los participantes de trayectorias académicas identificaron como principal limitación la obtención de fondos en proyectos competitivos, especialmente a nivel internacional, como lo explicó Javier (ver Tabla 6). Además, '*el problema de la investigación es el acceso a los datos*' (Luis_pos59) fue señalado como un reto limitador para la actividad investigadora.

Cabe destacar que al menos un participante de cada tipo de trayectoria recurrió a analogía para referirse a las limitaciones estructurales del contexto paraguayo, percibiéndolas en ocasiones también como una oportunidad. La cita de Ariel ejemplifica esta tensión:

'Paraguay es uno de estos países interesantes que si querés verlo como el vaso medio lleno, es un país de muchas oportunidades porque está todo para hacer, pero [...] también es mucho más lento, el concepto del tiempo es diferente, el rigor del trabajo es distinto, no se aprecia mucho ni no se invierte mucho en investigación todavía, no se valora la idea del desarrollo económico y social' (Ariel_pos105).

A nivel organizacional los participantes con trayectorias no-académicas destacaron problemas con las relaciones y la comunicación en el entorno laboral, especialmente al intentar trasladar los aprendizajes obtenidos en la academia. Por su parte, los doctores internacionales con trayectorias académicas explicaron que, en ocasiones, se les asignaba tareas que no estaban contempladas como parte de su rol (ver Tabla 6). También destacaron la infraestructura y el espacio físico como las principales dificultades

de las universidades. La cita de Javier compara su experiencia como docente en una universidad norteamericana y una universidad paraguaya:

'Está otro ambiente en donde no tenés esa infraestructura de soporte para desarrollar tu tarea docente [...] invertís tu tiempo de docente en cubrir otros aspectos que hacen que la dedicación a la docencia sea mucho menor. Todo tiene que ver con infraestructura y recursos, tanto financiero y humanos' (Javier_pos126)

En cuanto a la cultura organizacional, los participantes de las tres trayectorias coincidieron en que la falta de coordinación con sus colegas dificulta el cumplimiento de plazos. Muchos expresaron que sus colegas no siempre comprenden las solicitudes o requisitos específicos de sus proyectos, lo que genera malentendidos y retrasa el progreso de las tareas.

A nivel individual la principal limitación de todos los participantes con independencia de su trayectoria fue el ajuste entre el trabajo, la formación y el salario percibido, como exemplifica la cita de la tabla 6. Además de estos retos, también se identificaron factores relacionados a la conciliación, como ilustra la cita siguiente:

'tener la familia [...] es como estar haciendo malabares y que no se te caiga nada. Entonces en algún momento tenés que decir "está pelota la pongo abajo porque no puedo" y eso hice este semestre, dejar un poco de lado las clases para poder dedicarle más tiempo a la familia' (Nico_pos69)

Tabla 6. Retos y limitaciones percibidos por los doctores internacionales.

Categoría	Descripción	Ejemplos
Estructural (macro)	Referencia directa a factores que afectan la actividad investigadora y el desarrollo profesional. Incluyen la situación económica del país, las políticas gubernamentales y las condiciones del mercado laboral.	Mi deseo es que pueda seguir afianzándome como investigador y un objetivo importante va a ser conseguir fondos importantes en los próximos dos a tres años para desarrollar investigación aplicada, especialmente externos. No sé de dónde ni cómo, pero creo que eso va a ser importante para poder tener éxito en desarrollar investigación (Javier_pos152).
Organizacional (meso)	Referencia directa a los factores dentro de la organización empleadora, que	Por los pocos rubros que hay, muchas veces te obligan a hacer ciertas cosas que no están relacionadas a la investigación.

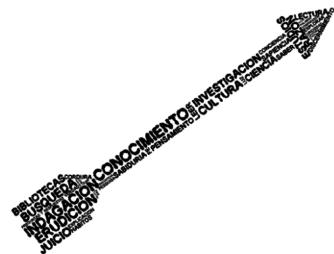
	inciden en el desarrollo de la actividad laboral e investigadora.	Por ejemplo, tengo un rubro que habla de hacer gestión y me mandaron a hacer cualquier [cosa] durante mucho tiempo y me hicieron perder tiempo, hasta que levanté la voz y ahí me dieron menos cosas (César_pos117).
Individual	Incluyen la cultura organizacional, las políticas internas, los recursos disponibles y la estructura de la organización.	
(micro)	Referencia directa a factores personales que inciden en la trayectoria y el desarrollo de la actividad laboral o investigadora. Incluyen las expectativas personales, la situación familiar, el bienestar emocional y la capacidad de equilibrar la vida personal con la profesional.	Negocio en tanto y en cuanto tenga la fuerza todavía para seguir soportando eso, porque el trabajar en lo que te gusta, pero ganar poco siempre es una balanza, de que por un lado tampoco te ves haciendo otras cosas. O te fuiste tomando un camino que es demasiado específico, que toda tu vida estuviste sumando cosas a un currículum, que no te sirve para hacer otras cosas, no me puedo yo presentar a un mundo laboral completamente ajeno al que yo estoy verdad (Martin_pos102).

Fuente: Elaboración propia.

4. Discusión

En este estudio nos propusimos analizar las trayectorias profesionales de los doctores noveles y en qué medida su formación doctoral internacional los preparó para desarrollar carreras profesionales exitosas en el ámbito tanto académico como no-académico.

Los resultados nos permitieron identificar tres tipos de trayectorias: académicas, no-académicas e híbridas. Para aquellos que se incorporaron como profesionales en el ámbito académico fue altamente relevante haber mantenido el vínculo previo con la institución en la que se incorporaron, en tanto que para aquellos que transitaron al ámbito profesional no-académico fue crucial la mediación de las redes generadas durante su formación doctoral. Entre los motivos que explican esta transición al ámbito no-académico destaca la dificultad para acceder a un puesto en la academia. Otro motivo cualitativamente relevante que explica las elecciones de carreras profesionales fuera de la academia tiene que ver con el hecho de que el sector no-académico y privado ofrece a los doctores oportunidades suficientes de desarrollo profesional, desafíos intelectuales, mejor salario y flexibilidad en cuanto a los estándares de los puestos laborales universitarios. Esto



contrasta especialmente con la rigidez estructural de las entidades gubernamentales indicada por los doctores internacionales.

Como se señalaba en la introducción, el papel de los doctores como intermediarios del conocimiento está en auge en el mercado laboral internacional (Boosten et al., 2014; García-Morante et al., 2024). En este sentido, los participantes de nuestro estudio coinciden en que las habilidades y conocimientos adquiridos durante su formación doctoral internacional les permitieron afrontar las tareas que desempeñaban en el momento de la entrevista, ya sea como consultores en una ONG o como docentes en una universidad, especialmente aquellos con responsabilidades que van más allá del ámbito disciplinar de su doctorado. Esta valoración y relevancia de las competencias transversales se relaciona con el cambio de paradigma de la formación doctoral en el contexto internacional, como por ejemplo la Declaración Bologna de 1999, ya que la sociedad del siglo XXI exige profesionales con habilidades transversales como la capacidad de análisis, la habilidad para articular y presentar ideas complejas, la ética laboral, el rigor y la flexibilidad en el manejo de la información, entre otras. Estas habilidades, incluidas las competencias emocionales —por ejemplo, mantener la calma y adoptar una perspectiva amplia frente a los desafíos— son especialmente valiosas en puestos exigentes, como los que ocupan los doctores (Pablo-Hernando, 2015).

Los resultados de este estudio también ponen de manifiesto que la principal limitación de los doctores paraguayos para consolidarse como investigadores tiene que ver con un exceso de barreras administrativas y burocráticas para acceder a puestos acordes a su formación y para obtener financiación destinada a la ejecución de proyectos de innovación e investigación. Estos resultados nos recuerdan que las transiciones conllevan retos cuyo abordaje implica la interacción de factores estructurales y organizacionales que inciden sobre la agencia individual (McAlpine y Norton, 2006; Skakni et al., 2021; Miranda-Nieto et al, 2021). Aun así, los participantes demostraron haber aprovechado las limitaciones, señalando que algunas restricciones del contexto paraguayo podían actuar como factores detonadores para impulsar proyectos de investigación financiados por organismos externos, en un escenario gran precariedad.

Paralelamente, los resultados han puesto de manifiesto el papel de las redes y la importancia de que los futuros doctores reconozcan su valor, así como el papel de la agencia individual y del apoyo social para facilitar los procesos de transición profesional. Estas estrategias pueden ayudar a minimizar el choque cultural que suele acompañar la incorporación al mercado laboral (Sala-Bubaré, 2018; Skakni et al, 2021).

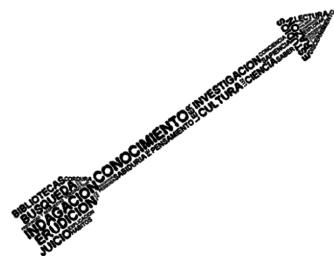
El estudio no está exento de limitaciones. La más evidente es que se exploran y analizan las trayectorias de un grupo reducido de doctores que se formaron fuera del Paraguay y que, en consecuencia, los resultados podrían no ser extrapolables a las trayectorias de doctores formados en universidades paraguayas. Aun así, se destaca que los resultados coinciden con los hallazgos de investigaciones recientes realizados en otros contextos en los que se sugiere que la transferibilidad de las habilidades aprendidas (Pablo-Hernando, 2015; García-Morante, 2024). Además, debido a la falta de estudios sobre el tema en el contexto paraguayo, los datos aquí reportados sirven para iniciar el camino de futuras investigaciones y constituyen un primer eslabón para el diseño e implementación de programas doctorales más acordes a las necesidades y exigencias del mercado laboral actual.

5. Conclusiones

La finalidad de este estudio fue analizar las trayectorias profesionales de los doctores noveles y evaluar en qué medida su formación doctoral internacional los preparó para desarrollar carreras exitosas, tanto en el ámbito académico como no académico.

Los hallazgos destacan que los doctores paraguayos transitan trayectorias académicas, no académicas e híbridas, modeladas por sus experiencias de formación, redes de contacto y oportunidades laborales. Las oportunidades profesionales fuera del ámbito académico son consideradas por los doctores paraguayos más accesibles, dinámicas y alineadas con sus expectativas de crecimiento, facilitando también un equilibrio más adecuado entre la vida personal y profesional, que la academia no siempre garantiza.

En relación con las tareas prototípicas, la formación internacional se muestra como un factor clave que aporta competencias valiosas, tanto transferibles como específicas. Estas competencias se resignifican según las demandas de cada sector, evidenciando la versatilidad de los doctores para desempeñarse en diversos entornos laborales.



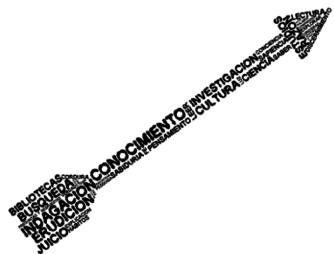
Paralelamente, se concluye que las relaciones y redes profesionales constituyeron factores clave en las transiciones laborales de los participantes. Todos demostraron haber construido relaciones estratégicas y mantener activas las redes generadas durante su formación doctoral, lo que facilitó publicaciones relevantes, la obtención de proyectos competitivos y el acceso a nuevos puestos laborales.

En relación con los retos y limitaciones percibidos, los doctores internacionales paraguayos enfrentaron desafíos significativos relacionados con la integración y adaptación cultural al regresar a Paraguay, lo que refleja las dificultades estructurales y organizacionales del contexto local. A pesar de ello, manifestaron optimismo y notable capacidad para transformar las limitaciones en oportunidades, generando proyectos innovadores y gestionando financiación internacional.

El estudio, pionero en el contexto paraguayo, constituye el primer análisis empírico que identifica y caracteriza las distintas trayectorias profesionales de los doctores formados en el extranjero al regresar al país. Los resultados ponen de manifiesto la importancia de reconocer y apoyar la diversidad de roles que estos profesionales pueden desempeñar, tanto en el ámbito académico como no académico. Asimismo, el estudio ofrece evidencias que enriquecen la reflexión sobre los recursos y oportunidades necesarios para favorecer la inserción laboral de los doctores, contribuyendo a la construcción de carreras investigadoras exitosas y al desarrollo sostenible del país. En particular, la identificación de las limitaciones estructurales y organizacionales percibidas por los doctores sugiere la necesidad de diseñar planes a largo plazo que faciliten la transición al mercado laboral y fortalezcan la integración de los nuevos doctores, adaptados a las realidades del contexto paraguayo y latinoamericano.

6. Referencias bibliográficas

- Alfano, V., Gaeta, G. y Pinto, M. (2021). Non-academic employment and matching satisfaction among PhD graduates with high intersectoral mobility potential. *International Journal of Manpower*, 42(7). <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2020-0489>



- Boosten, K., Vandevelde, K., Derycke, H., te Kaat, A. J., y Van Rossem, R. (2014). Careers of doctorate holders survey 2010. *R&D and innovation in Belgium research series*, 13. <https://biblio.ugent.be/publication/5812799>
- Cáceres, M. y Sena, E. (2021). Caracterización de investigadores del área de Ciencias de la Salud, Biología Animal y Química categorizados en el PRONII. Período 2011-2016. *Revista Sociedad científica paraguaya*, 26(2), 114-126. <https://doi.org/10.32480/rscp.2021.26.2.114>
- Canolle, F. y Vinot, D. (2020). What Is your PhD Worth? The Value of a PhD for Finding Employment outside of Academia. *European Management Review*, 18(2), 157-171. <https://doi.org/10.1111/emre.12445>
- Castelló, M., García-Morante, M., Díaz-Villalba, L., Sala-Bubaré, A. y Weise, C. (2023). Doctoral trends development in Spain: From academic to professional paths. *Innovations in Education and Teaching International*, 60(5), 736-47. <https://doi.org/10.1080/14703297.2023.2237958>
- Castelló, M., Pardo, M., Sala-Bubaré, A., y Suñe-Soler, N. (2017b). Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors. *Higher Education*, 74(6), 1053-1068. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0106-9>
- Castillo-Bustos, M., Rojas-Mesa, J. y Yépez-Moreno, A. (2023). Perspectivas y retos de la formación doctoral en América Latina. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 7(14), 139-155. <https://doi.org/10.53877/rc.7.14.2023010112>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT. (2021). Programa Paraguayo para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología PROCIENCIA II.
- Dávalos, L. (2019). *Ciencia en Paraguay. Una Radiografía Cuantitativa*. Sociedad Científica del Paraguay. Asunción-Paraguay. ISBN: 978-99967-0-822-0
- Dávalos, L. (2020). *Ciencia en Paraguay. Análisis documental 1990-2020*. Sociedad Científica del Paraguay. Asunción-Paraguay. ISBN 978-99967-0-950-0
- Declaración de Bolonia (1999). *Espacio Europeo de Educación Superior*. Recuperado de <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/boloniaeees/documentos/02que/declaracionbolonia.pdf?documentId=0901e72b8004aa6a> (16/04/2023).
- García-Morante, M., Castelló, M. & Sala-Bubaré, A. (2024). PhD holders at the boundaries and knowledge brokering. *Studies in Continuing Education*. 1-19. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2024.2358007>

Germain-Alamartine, E. y Moghadam-Saman, S. (2020). Aligning doctoral education with local industrial employers' needs: a comparative case study. *European Planning Studies*, 28(2), 234-254. <https://doi.org/10.1080/09654313.2019.1637401>

González-Martínez, C., Ho, P., Cunha, L., Schlüter, O. y Pittia, P. (2015). Identifying the most important skills for PhD students in Food Science and Technology: A comparison between industry and academic stakeholders. *International Journal of Food Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.7455/ijfs/4.2.2015.a5>.

Jiménez, V. y Duarte, S. (2013). Características del perfil de los investigadores categorizados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología del Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 9(2). 234. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4714108.pdf>

Lu, X., y Zhang, W. (2015). The Reversed Brain Drain: A Mixed-method Study of the Reversed Migration of Chinese Overseas Scientists. *Science, Technology and Society*, 20(3), 279–299. <https://doi.org/10.1177/0971721815597127>

Kyvik, S. y Bruen Olsen, T. (2012). The relevance of doctoral training in different labour markets. *Journal of Education and Work*, 25(2). 205-224. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.538376>

McAlpine, L. y Inouye, K. (2022). PhD graduates in non-academic roles: harnessing communication knowledge to meet organizational goals. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 13(2), 151-170. <https://doi.org/10.1108/SGPE-05-2021-0044>

McAlpine, L. y Norton, J. (2006). Reframing our approach to doctoral programs: an integrative framework for action and research. *Higher Education Research & Development*, 25(1), 3-17. <https://doi.org/10.1080/07294360500453012>

Miranda-Nieto, A., McAlpine, L., Schreiber, F. N., y Keane, M. (2021). *Reviewing research on researchers: Our knowledge of early-career researchers in Latin America and the Caribbean*. GYA Working Paper Series, 1. Halle (Saale): Global Young Academy/German National Academy of Sciences Leopoldina. <https://globalyoungacademy.net/wp-content/uploads/2021/03/GloSYS-LAC-Working-Paper-24.08.20.pdf>

Pablo-Hernando, S. (2015). Transferring knowledge: PhD holders employed in Spanish technology centres. *International Journal of Technology Management*, 68(3-4), 228-254. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2015.069665>

Roach, M. y Sauermann, H. (2017). The declining interest in an academic career. *PLoS ONE*, 12(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0184130>

Sala-Bubaré, A., Peltonen, J., Pyhältö, K., y Castelló, M. (2018). Doctoral candidates' research writing perceptions profiles: A cross-national study. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 327-345. <https://doi.org/10.28945/4103>

Sala-Bubaré, A. (2018). *Doctoral writing and development: A socially situated perspective*. [Tesis doctoral, Universidad Ramón Llull]. Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/585873>

Shmatko, N., Katchanov, Y. y Volkova, G. (2020). The value of PhD in the changing world of work: Traditional and alternative research careers. *Technological Forecasting and Social Change*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119907>

Skakni, I. y McAlpine, L. (2017). Post-PhD researchers' experiences: an emotionally rocky road. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 8(2), 205-219. <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-17-00026>

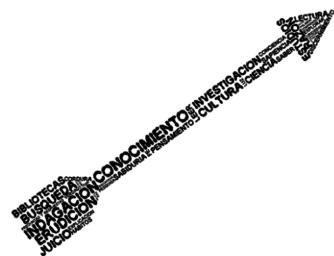
Skakni, I., Inouye, K. y McAlpine, L. (2021). PhD holders entering non-academic workplaces: organisational culture shock. *Studies in Higher Education*, 47(6), 1271-1283. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2021.1876650>

UNESCO. (2018). *Relevamiento de la Investigación y la Innovación en la República del Paraguay*. G. A. Lemarchand, editor. Colección GOàSPIN de perfiles nacionales sobre políticas de ciencia, tecnología e innovación, 8. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: París.

Walters, D., Zarifa, D. y Etmanski, B. (2021). Employment in Academia: To What Extent Are Recent Doctoral Graduates of Various Fields of Study Obtaining Permanent Versus Temporary Academic Jobs in Canada? *Higher Education Policy*, 34(3), 969-991. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00179-w>

Notas

Las transcripciones de las entrevistas incluidas en este documento son literales y reflejan el lenguaje natural de la población entrevistada. Se han conservado las expresiones, dialectos y jergas propias de cada participante con el fin de mantener la autenticidad y fidelidad de las respuestas. Por lo tanto, pueden presentarse errores gramaticales o expresiones coloquiales que no necesariamente siguen las reglas ortográficas y gramaticales establecidas.



LA SAETA UNIVERSITARIA

Académica y de Investigación

Vol. 14 Núm. 2 (2025)



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
ENCARNACIÓN

1. Aunque a lo largo del escrito adoptamos el uso de las palabras <doctor> o <investigador>, rogamos al lector tenga a bien interpretarla en todos los casos como un genérico que se refiere a las formas femenina y masculina del término: doctor-doctora, investigador-investigadora. Hemos optado por el uso mayoritario de una de las formas con el único objetivo de facilitar la lectura.

