



Vol.29, Nº2 (Julio, 2025)

ISSN 1138-414X, ISSN-e 1989-6395

DOI:10.30827/profesorado.v29i2.32255

Fecha de recepción 12/12/2024

Fecha de aceptación 13/05/2025

LA MOVILIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS: DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Academic mobility of university professors: challenges and improvement proposals



**Sandra Arroyo-Salgueira,
Marcos Jesús Iglesias-Martínez &
Inés Lozano-Cabezas**
Universidad de Alicante

E-mail:

sandra.arroyo@ua.es

marcos.iglesias@ua.es

ines.lozano@ua.es

ORCID ID:

<https://orcid.org/0000-0003-0144-0182>

<https://orcid.org/0000-0001-5206-2762>

<https://orcid.org/0000-0003-3800-259X>

Resumen:

Los programas de movilidad académica suponen una alta contribución para el desarrollo profesional docente e investigador, ya que a través de ellos se adquieren conocimientos científicos-tecnológicos, culturales y lingüísticos a nivel nacional e internacional. Sin embargo, en ocasiones, el personal docente e investigador se encuentra con obstáculos o dificultades para participar en los programas de movilidad, por este motivo las instituciones universitarias han de diseñar diversas estrategias que posibiliten y aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación. El objetivo de esta investigación es identificar las dificultades de tres colectivos del Personal Docente

e Investigador español durante la movilidad académica y analizar las propuestas de mejora para estos programas. Los resultados muestran que las principales dificultades son económicas, de tutorización o contacto en la institución de acogida; también se identifican problemáticas referidas a las gestiones burocráticas o de conciliación familiar-laboral, consideradas éstas como las que más repercuten en la movilidad del profesorado universitario. Los participantes consideran que se deben mejorar aspectos como los plazos de resolución de las ayudas/becas, la promoción de estas y la búsqueda de un sistema que asegure la igualdad de oportunidades dentro de cada colectivo. Las conclusiones de este estudio indican que existen una serie de particularidades y condicionantes fundamentales que se deben tener en cuenta para mejorar los programas de movilidad académica, adaptándolos a las necesidades de cada colectivo, con el fin de favorecer la movilidad en condiciones de igualdad y, de esta manera, facilitar su carrera profesional.

Palabras clave: *educación superior; formación del profesorado; movilidad docente; profesor universitario.*

Abstract:

Academic mobility programs represent a significant contribution to the professional development of teaching and research staff, as they facilitate the acquisition of scientific, technological, cultural, and linguistic knowledge through national and international. However, teaching and research staff often encounter obstacles or difficulties that prevent them from participating in mobility programs. Consequently, university institutions have developed various strategies to enable and ensure equal opportunities and non-discrimination. The objective of this research is to identify the challenges faced by three groups of Spanish Teaching and Research Staff during academic mobility and to analyze proposed improvements for these programs. The results indicate that the primary challenges are financial, related to tutoring or contact at the host institution; bureaucratic issues and work-life balance are also identified, considered to have the most significant impact on the mobility of university faculty. Participants believe that aspects such as the resolution deadlines for grants/scholarships, their promotion, and the establishment of a system that ensures equal opportunities within each group should be improved. The conclusions of this study suggest that there are a number of particularities and fundamental conditions that must be considered to enhance academic mobility programs, adapting them to the needs of each group, in order to promote mobility under equal conditions and thereby facilitate professional careers.

Key Words: *higher education; professional development; teacher exchange programs; college faculty.*

1. Introducción

En los últimos años, las universidades europeas han implementado cambios en sus políticas de internacionalización (De Wit, 2020), entre otros: la creación de infraestructuras en lugares privilegiados para la investigación y organismos supranacionales que organicen las relaciones con los centros de conocimiento (Rodrigues y Silva, 2015); la acreditación de instituciones, facultades o estudios en el extranjero para asegurarse un estatus y reconocimiento internacional (Aravena y Gairín, 2021; Barret et al., 2020); la implementación de medidas para promover criterios internacionales en el reclutamiento y la promoción del PDI, estimular el interés por la participación en actividades internacionales y fortalecer la orientación internacional de su docencia e investigación (Xie, 2018; Vaillant, 2023); la captación de alumnado y búsqueda de los socios más interesantes (Chen y Lo, 2013; Haug y Vilalta, 2011); cambios de comunicación y marketing en foros internacionales y en las



políticas de antiguos alumnos, etc. que refuerzan la movilidad del Personal Docente e Investigador (PDI en adelante) y la acogida de personal extranjero comprometiéndose con el fomento de la movilidad y la internacionalización de la Educación Superior (European Commission, 2018).

Sobre estos factores de colaboración y movilidad internacional, aunque Rostan y Ceravolo (2015) indican que están bastante asentados en las políticas de internacionalización de las universidades, se observan grandes diferencias de participación entre los distintos países de la Unión Europea (European Commission, 2020) y, a pesar de los avances, la planificación en cuestiones de movilidad, colaboración e internacionalización de las universidades todavía presenta deficiencias.

Por un lado, Haug y Vilalta (2011) observaron que la internacionalización de los estudios, los equipos docentes e investigadores y la dirección y el campus universitarios están poco desarrollados en nuestro país porque las universidades españolas muestran excesiva dependencia de los programas de movilidad docente orientados hacia Latinoamérica. Esto puede ser debido a que compartimos muchos rasgos culturales y lingüísticos con ellos, lo que hace que el trabajo y la adaptación a estos contextos resulte más sencilla. Además, hemos de ser conscientes de que, aunque el plurilingüismo debería ser otro de los pilares fundamentales de la internacionalización, este no está muy extendido en nuestro país y, en la mayoría de los contextos universitarios, está enfocado, casi exclusivamente, al inglés (Lasagabaster et al., 2013). Una buena competencia en lenguas puede suponer un recurso indispensable para el establecimiento de un perfil profesional internacional, y para obtener resultados óptimos durante las estancias en el extranjero, sobre todo en lo que respecta a la comunicación y la difusión a gran escala de los resultados de investigación.

Por otro lado, algunas experiencias narran cómo el idioma y las situaciones vividas explican un proceso de aculturación basado en las diferencias entre países y los sentimientos que estas generan, solo superables si las expectativas profesionales de la movilidad se cumplen, repercutiendo negativamente en la intención de volver a participar de la movilidad (Santos et al., 2017). Para Tzanakou (2020), el establecimiento de un perfil internacional puede estar determinado por este discurso y limitado espacial, a “centros de excelencia científica”, y temporalmente, por cuestiones socioafectivas de sus participantes. En este contexto, el requerimiento de aumentar el número de publicaciones puede limitar la evaluación de la movilidad a los resultados de investigación obtenidos (Barbosa et al., 2017b) y para investigadores novel, para los que no siempre encaja con las aspiraciones laborales dentro de las universidades, puede suponer la aceptación de un puesto de trabajo precario hasta la llegada de una oportunidad mejor (Díaz et al., 2021; Díaz, 2022).

Además, la movilidad académica también representa otros obstáculos: a nivel institucional se describe una falta de flexibilidad en las estructuras universitarias (Brandenburg et al., 2014); una carga administrativa adicional para la sustitución temporal del PDI; restricciones legales y administrativas de los contratos de trabajo;



y falta de reconocimiento de las experiencias de movilidad (European Commission, 2018). Además, Tuzun y Mede (2016) y Brandenburg et al. (2014) describieron la falta de apoyo financiero y exceso de papeleo administrativo para participar en la movilidad y para realizar la estancia. Otro de los obstáculos que podemos identificar dentro de las instituciones de Educación Superior es la falta de cultura de movilidad y la competitividad existente dentro de los departamentos. Sobre esto, Barbosa et al. (2017b) señalan que algunos compañeros/as de departamento, en las universidades de origen, no hablan sobre movilidad para mantener su posición diferenciada y perceptiblemente ventajosa con respecto a los demás.

En definitiva, la identificación de todos estos y otros obstáculos requiere una revisión de las políticas de movilidad de las instituciones, y un ajuste de las prioridades y los requerimientos a las necesidades y posibilidades de las personas que participan de ellas (Jones y Brown, 2014), para asegurar prácticas sensibles a las distintas realidades del personal docente e investigador. No en vano, Patrício et al. (2018) consideran que las posibilidades de participación en programas de movilidad internacionales aumentarán si somos capaces de conectar los intereses personales del PDI con el futuro desarrollo institucional. Ya que, como argumentan Blanco y Saunders (2019), la movilidad es una cuestión profesional, personal y contextual, lo que sugiere que las oportunidades laborales, la financiación estatal en I+D y la situación personal del PDI condicionan la movilidad internacional. A este respecto, el estudio realizado por Cañibano et al. (2020) nos muestra que los investigadores que se encuentran en las etapas iniciales son los que realizan más movilidad, puesto que los requerimientos para acceder a un puesto dentro de la academia y la necesidad de aumentar su red de contactos constituyen factores clave para mejorar su posicionamiento en la disciplina. Además, en áreas de Ciencias Sociales y Humanidades, una edad avanzada y/o la existencia de descendencia son factores que dificultan que estas personas realicen movilidad postdoctoral (Reale et al., 2019). En todos los perfiles profesionales se muestra como profesoras y profesores universitarios con responsabilidades familiares afrontan dificultades añadidas para realizar movilidad por cuestiones derivadas de la necesidad de conciliar ambas esferas (Gallardo, 2021) debido al trabajo de sus parejas, la educación de los hijos/as o la falta de apoyos familiares, muchas de estas personas - sobre todo mujeres - optan por dejar de hacer movilidad cuando forman una familia o limitarla temporalmente, lo que repercute en su carrera profesional. En este escenario es evidente que la conciliación familia-movilidad es un asunto institucional que depende del país y las condiciones económicas o políticas de las ayudas a la movilidad (Nikunen y Lempiäinen, 2020); de los servicios de apoyo de las instituciones (Tzanakou, 2017); y la diversidad familiar existente o los apoyos adicionales (Henderson, 2020).

Por estas razones, un análisis más detallado de las circunstancias familiares y personales del PDI participante de los programas de movilidad, puntualizando las dificultades que enfrentan durante las estancias de movilidad académica y recogiendo sus propuestas de mejora para estos programas, permitirá mejorar las cifras de movilidad del PDI, favorecer el desarrollo de la calidad educativa a través



de una mejora del desarrollo profesional docente universitario (Gómez y Rumbo, 2023; Malagón y Graell, 2022), y promover políticas de internacionalización, en las instituciones de Educación Superior, más ajustadas a las necesidades del personal que las integra. Este es nuestro objetivo: identificar las principales dificultades para la movilidad académica de docentes universitarios y analizar posibles propuestas de mejora para los programas de movilidad de las instituciones de Educación Superior.

2. Método

La metodología utilizada en esta investigación es de corte cualitativo, ya que nos permite reflexionar sobre las experiencias vividas en los programas de movilidad de los docentes e investigadores universitarios, y de esta manera se indaga en sus significados (Bolívar y Domingo, 2019) analizando las narrativas de los participantes (Hyry-Beihammer et al., 2024).

2.1 Participantes y contexto

En este estudio participan 88 docentes e investigadores, de un total de 253 posibles participantes, que forman parte de los centros o facultades de la institución. Estas personas participaron de alguno o varios de los programas de movilidad ofertados en la universidad. Las características sociodemográficas del grupo incluyen personas con diversa vinculación con la institución: PDI novel (31 personas), Asociados (11 personas) y PDI con vinculación permanente (46 personas).

El primer grupo, PDI novel, está representado por personal con contratos en formación y personal con la categoría de ayudante y ayudante doctor con menos de 5 años de experiencia. Se trata de personas que no disponen de estabilidad laboral, jóvenes (74.2% menor 30 años; 12.9% entre 31 y 35 años; 3.2% entre 36 y 40 años; y 9.7% entre 41 y 45 años), la mayoría no tienen personas a cargo -solo el 3.2% los tiene- y hacen movilidad para la promoción y estabilización en el mundo de la academia. Los programas de movilidad en los que han participado están orientados a la investigación pre y postdoctoral, obtención del doctorado internacional, asistencia a congresos y, solo en tres ocasiones, docencia en otras instituciones de Educación Superior.

En el segundo grupo, PDI Asociado, se recogen las narrativas de las personas que poseen esta categoría profesional, trabajadoras y trabajadores que tienen una vinculación parcial con la institución porque desempeñan otra actividad laboral paralela. Además, podemos destacar que se trata de un grupo heterogéneo con diversas edades, entre 28 y 63 años; perfiles profesionales en distintas ramas: docencia, arquitectura, ciencia, ingeniería, derecho, etc.; algunas responsabilidades familiares (63.6% no las tiene y 36.4% las tiene); y que realizan movilidad académica por diversos motivos: asistencia a congresos, docencia en otros lugares, obtención del doctorado internacional o participación en proyectos internacionales.



Por último, el grupo PDI lo compone personal de la universidad con vinculación permanente y profesorado contratado doctor con más de 6 años de experiencia en la institución. Esto supone más estabilidad laboral y cierta experiencia en movilidad. Los programas de movilidad en los que han participado están orientados a la investigación postdoctoral, asistencia a congresos, docencia en otras instituciones de Educación Superior, movilidad por proyectos de I+D+I y proyectos de cooperación internacional.

Las diferencias en la duración de las movilidades: mínimo 3 meses para PDI novel y entre 2 y 5 días para asistencia a congresos o docencia en otra institución; los perfiles profesionales: desde personal en formación hasta catedráticas y catedráticos; la procedencia: ejercen su profesión en diferentes ramas de la ciencia (7 centros o facultades y, PDI asociado, fuera de ella) y las responsabilidades familiares otorgan diversidad a la muestra.

2.2 Instrumento y tratamiento de datos

El instrumento consta de varias cuestiones sociodemográficas y dos preguntas de entrevista que concentran el propósito de nuestra investigación: según su experiencia, ¿qué dificultades encontró durante el/los programa/s de movilidad que había seleccionado? y ¿qué mejoras incluiría en los programas existentes?

El tratamiento de las narrativas se ha realizado con el software AQUAD 7 (Huber y Gürtler, 2013). Este programa ha permitido clasificar los datos temáticamente y estructurar un mapa de códigos validado por un grupo de expertos en investigación cualitativa y educación. Tras varios procesos de revisión y análisis, se identificaron las dos categorías emergentes que constituyen la base de la investigación. Para facilitar su interpretación, los resultados se presentan divididos por grupo de participantes favoreciendo una comparativa entre sus experiencias personales, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora que solicitan para los programas de movilidad académica.

3. Resultados

3.1 Categoría 1. Dificultades para la movilidad académica

La categoría 1 agrupa las narrativas que expresan las dificultades encontradas por el PDI, participante de programas de movilidad académica, durante sus experiencias de movilidad.

En la tabla 1 se muestran los resultados obtenidos del colectivo del Personal Docente e Investigador Novel.



Tabla 1.
Códigos de la categoría 1. Dificultades PDI Novel

Códigos y subcódigos	FA	%FA
Código 1.1. Con dificultades		
Subcódigo 1.1.1. Anímicas	12	10.17%
Subcódigo 1.1.2. Alojamiento	15	12.71%
Subcódigo 1.1.3. Económicas	18	15.26%
Subcódigo 1.1.4. Integración	4	3.39%
Subcódigo 1.1.5. Competitivas	7	5.93%
Subcódigo 1.1.6. Tutorización	8	6.78%
Subcódigo 1.1.7. Burocráticas	15	12.71%
Subcódigo 1.1.8. Contacto	7	5.93%
Subcódigo 1.1.9. Plazos	8	6.78%
Subcódigo 1.1.10. Conciliación	3	2.54%
Subcódigo 1.1.11. Idioma	4	3.39%
Código 1.2. Sin dificultades	17	14.41%
TOTAL	118	100%

El código de las dificultades más repetido corresponde a las económicas (subcódigo 1.1.3.) para hacer frente a la movilidad. Ya sea por los plazos de entrega de la ayuda o por la cuantía de esta, para estas personas, la movilidad supone no solo tener que poner dinero de sus bolsillos sino, en ocasiones, ‘pasar apuros’:

“Tú siempre tienes que adelantar el dinero y es como: a ver, si yo pido una ayuda se supone que es porque yo no tengo dinero para pagar un vuelo de 800 euros.” (P10)

Asimismo, las dificultades para encontrar alojamiento en sus destinos (subcódigo 1.1.2.):

“[...] hay una burbuja del alquiler brutal y encontrar alojamiento era sumamente difícil.” (P06)

O las generadas por el exceso de papeleo o requerimientos que consideran innecesarios (subcódigo 1.1.7.) suponen una traba para estas personas que expresan ‘la pérdida de tiempo’ que ambas cuestiones suponen para ellos/as:

“[...] la cuestión está en que, hablando con esta profesora, me dijo: - es que nosotros aquí ya no usamos sellos -. Con lo cual tuvo que remover cielo y tierra para conseguir un sello de cuño.” (P14)



A diferencia de lo que ocurre con otros grupos, las dificultades anímicas tienen peso en las narrativas del PDI Novel (subcódigo 1.1.1.):

“[...] es verdad que desde el punto de vista más personal estar 4 meses y pico fuera tiene un pequeño coste personal.” (P68)

A continuación, se presentan la tabla 2 los datos referidos a la cohorte del profesorado Asociado.

Tabla 2
Códigos de la categoría 1. Dificultades PDI Asociado

Códigos y subcódigos	FA	%FA
Código 1.1. Con dificultades		
Subcódigo 1.1.2. Alojamiento	4	11.11%
Subcódigo 1.1.3. Económicas	3	8.33%
Subcódigo 1.1.4. Integración	1	2.78%
Subcódigo 1.1.6. Tutorización	4	11.11%
Subcódigo 1.1.8. Contacto	5	13.89%
Subcódigo 1.1.9. Plazos	3	8.33%
Subcódigo 1.1.10. Conciliación	4	11.11%
Subcódigo 1.1.11. Idioma	2	5.56%
Código 1.2. Sin dificultades	10	27.78%
TOTAL	36	100%

En este caso, las dificultades anímicas, burocráticas o competitivas no tienen ningún peso en las narrativas. Así, el PDI Asociado corresponde a experiencias que expresan no haber encontrado ninguna dificultad en sus movilidades (código 1.2.).

“Te lo explican todo súper bien.” (P42)

Los subcódigos que le siguen en frecuencia corresponden a dificultades para acceder a la institución de acogida inicialmente (subcódigo 1.1.8.):

“[...] tarda en contestarte y no sabes si vas a realizar la movilidad o no.” (P18)

También dificultades para encontrar alojamiento en la universidad o ciudad de destino (subcódigo 1.1.2.):

“Coímbra es una ciudad muy universitaria y el problema es que en la fecha que yo fui ya estaba todo cogido.” (P37)

Dificultades en la tutorización de la movilidad (subcódigo 1.1.6.), que comparten con el resto de los grupos, por falta de coordinación o problemas de



disponibilidad de la persona que les acoge en el destino o los recursos de la institución. En este caso, referente al programa ERASMUS+:

“[...] el coordinador que yo tuve no conocía en qué consistía el programa de movilidad.” (P20)

O dificultades para la conciliación familiar o laboral (subcódigo 1.1.10.) que provocan una carga de trabajo adicional debido a la movilidad y/o problemas para ‘cuadrar fechas’:

“Como yo estoy en un cole y no podía permitirme el lujo de decirle a mi jefe: - oye, que me voy una semanita a Noruega -. Entonces, tenía que coincidir que fuera Semana Santa aquí y que allí no fuera fiesta.” (P86)

En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos en esta categoría del Personal Docente e Investigador con vinculación permanente.

Tabla 3
Códigos de la categoría 1. Dificultades PDI con vinculación permanente

Códigos y subcódigos	FA	%FA
Código 1.1. Con dificultades		
Subcódigo 1.1.1. Anímicas	13	5.78%
Subcódigo 1.1.2. Alojamiento	17	7.56%
Subcódigo 1.1.3. Económicas	31	13.77%
Subcódigo 1.1.4. Integración	10	4.44%
Subcódigo 1.1.5. Competitivas	8	3.56%
Subcódigo 1.1.6. Tutorización	8	3.56%
Subcódigo 1.1.7. Burocráticas	57	25.33%
Subcódigo 1.1.8. Contacto	11	4.89%
Subcódigo 1.1.9. Plazos	10	4.44%
Subcódigo 1.1.10. Conciliación	35	15.56%
Subcódigo 1.1.11. Idioma	11	4.89%
Código 1.2. Sin dificultades	14	6.22%
TOTAL	225	100%

Como ocurre con el PDI Novel los problemas económicos son de las dificultades más recogidas en las narrativas del PDI con vinculación permanente (subcódigo 1.1.3).



“[...] tienes que complementar lo que te dan con dinero propio o ir muy a la fonda o lugares de higiene cuestionable.” (P46)

Con respecto al exceso de papeleo, las narrativas muestran una de las principales dificultades de la movilidad (subcódigo 1.1.7.):

“[...] y no tanto la burocracia que imponen las universidades de destino, que en muchas ocasiones se quedan sorprendidas con todo lo que se necesita.” (P35)

Aunque a diferencia de estos, y como ocurre con el PDI Asociado, el PDI con vinculación permanente sufre más problemas de conciliación familiar y/o laboral (subcódigo 1.1.10.).

“[...] estabas dedicando la mitad del tiempo a lo que estaba haciendo allí y la otra mitad a lo que tenía que hacer aquí.” (P47)

3.2 Categoría 2. Propuestas de mejora para la movilidad académica

La categoría 2 agrupa las narrativas que muestran las propuestas de mejora que solicita el PDI, en los programas de movilidad académica, para adaptarlos a sus necesidades derivadas de las principales dificultades analizadas anteriormente.

La tabla 4 muestra los resultados que agrupan las diferentes propuestas de mejora para los programas de movilidad académica manifestadas por el Personal Docente e Investigador Novel.

Tabla 4
Códigos de la categoría 2. Propuestas de mejora del PDI Novel

Códigos y subcódigos	FA	%FA
Código 2.1. Económicas		
Subcódigo 2.1.1. Adaptar cuantía	10	7.41%
Subcódigo 2.1.2. Aumentar cuantía	12	8.89%
Subcódigo 2.1.3. Fraccionar ingreso	10	7.41%
Subcódigo 2.2. Plazos		
Subcódigo 2.2.1. Reducir limitaciones	7	5.19%
Subcódigo 2.2.2. Plazo solicitud	6	4.44%
Subcódigo 2.2.3. Plazo resolución	14	10.37%
Subcódigo 2.3. Información		
Subcódigo 2.3.1. Apoyo alojamiento	12	8.89%
Subcódigo 2.3.2. Apoyo institucional	18	13.33%



Subcódigo 2.3.3. Mayor promoción	7	5.19%
Subcódigo 2.3.4. Encuentros institucionales	2	1.48%
Subcódigo 2.3.5. Apoyo en inglés	5	3.70%
Código 2.4. Burocráticas	3	2.22%
Código 2.5. Igualdad de oportunidades	18	13.33%
Código 2.6. Conciliación	6	4.45%
Código 2.7. NS/NC	5	3.70%
TOTAL	135	100%

De entre las propuestas de mejora económicas, el PDI Novel destaca la necesidad de recibir más dinero en la ayuda para afrontar los gastos de la movilidad (subcódigo 2.1.2.), especialmente, adaptar la cuantía al país de destino:

“El importe que recibes, a veces se queda corto y lo tenemos que poner de nuestro bolsillo.” (P43)

En cuanto a las propuestas que requieren modificaciones en los plazos de las ayudas a la movilidad, los/as participantes destacan la necesidad de ajustar los plazos de resolución de las ayudas para que nadie tenga que realizar la movilidad sin la seguridad de que le han concedido la ayuda, pudiendo contar con ese dinero para parte de los gastos ocasionados (subcódigo 2.2.3.):

“El tiempo de resolución, porque solicitas cualquier beca y tardan casi medio año o un año en dártela o decirte si te vas o no te vas.” (P34)

En esta línea, también se solicita a las instituciones de acogida que se involucren para ayudarles a encontrar un lugar donde residir durante la estancia (Subcódigo 2.3.2.):

“También podrían buscarte diferentes páginas o sitios donde pudieras buscarte una casa o un hotel o algo que te proporcione facilidades.” (P12)

Entre el resto de los códigos destacan las propuestas que solicitan políticas institucionales para favorecer la igualdad de oportunidades (Código 2.5.) permitiendo al PDI Novel competir con el resto del PDI para obtener ayudas de movilidad. En estos casos, los participantes perciben un trato desigual por parte de la universidad:

“[...] son programas que siempre van a puntuar quienes tienen esas cosas específicas, pero alguien que está empezando en la universidad, ¿de dónde?” (P10)

La tabla 5 muestra datos de las narrativas con propuestas de mejora para los programas de movilidad académica expresadas por el Personal Docente e Investigador Asociado. A los códigos recogidos anteriormente se une otro que expresa



ideas adicionales fruto de su experiencia. El Código 2.2.4. Tiempo estancia, dentro del Código 2.2. Plazos, recoge narrativas que argumentan la necesidad de aumentar el número de días en las estancias de movilidad, sobre todo en las becas ERASMUS+, para mejorar los resultados de la experiencia - mejoras cualitativas para el desarrollo profesional y las relaciones interinstitucionales -.

Tabla 5
Códigos de la categoría 2. Propuestas de mejora del PDI Asociado

Códigos y subcódigos	FA	%FA
Código 2.1. Económicas		
Subcódigo 2.1.2. Aumentar cuantía	8	16%
Subcódigo 2.2. Plazos		
Subcódigo 2.2.1. Reducir limitaciones	2	4%
Subcódigo 2.2.4. Tiempo estancia	4	8%
Subcódigo 2.3. Información		
Subcódigo 2.3.1. Apoyo alojamiento	1	2%
Subcódigo 2.3.2. Apoyo institucional	5	10%
Subcódigo 2.3.3. Mayor promoción	5	10%
Subcódigo 2.3.4. Encuentros institucionales	3	6%
Código 2.4. Burocráticas	6	12%
Código 2.5. Igualdad de oportunidades	14	28%
Código 2.6. Conciliación	2	4%
TOTAL	50	100%

En cuanto al PDI Asociado, este no hace referencia en sus narrativas a los subcódigos 2.1.1. ni al subcódigo 2.1.3., porque muchos de los programas de movilidad en los que participan, ya contemplan estas opciones, pero, como ocurre en el caso del PDI Novel, sí demandan aumentar la cuantía de la ayuda a la movilidad por considerarla insuficiente (subcódigo 2.1.2):

“Están mal dotados económicamente. Entonces, por un lado, siempre tiene que haber un esfuerzo de vocación para poder hacer las cosas, [...]” (P44)

Otros de los subcódigos que no contemplan son la necesidad de ajustar los plazos de solicitud o de resolución de las ayudas, pero sí requieren ajustar la duración de la movilidad adaptándola a sus proyectos o intenciones de movilidad (subcódigo 2.2.4.).



“[...] por qué no tenemos derecho a una movilidad, como PDI, de seis meses, quien quiera, por supuesto, eso sería fantástico.” (P18)

Entre las propuestas para mejorar la información proporcionada al solicitante de la ayuda, las narrativas hablan de la necesidad de ofrecerles mayor apoyo institucional (subcódigo 2.3.2.)

“[...] igual se tendría que facilitar más esa tarea inicial de iniciar ese contacto.” (P42)

O mayor promoción/publicidad de las convocatorias/ayudas a la movilidad (subcódigo 2.3.3.):

“Sería importante que lo promocionaran o cambiaran de estrategia porque mandan un correo y ya está. El que lo lee, lo lee, y el que no lo lee, no. A lo mejor hacer un vídeo promocional o alguna cosa para que los profesores se enterasen.” (P86)

Por último, igual que solicita el PDI Novel, el PDI Asociado demandas políticas para la igualdad de oportunidades (Código 2.5.) que les permita competir con el resto del PDI, sin sentirse discriminados, por las ayudas a la movilidad.

“[...] a veces da la sensación de que están muy encorsetadas a ciertas personas o solo pueden acceder cierto colectivo.” (P37)

La tabla 6 muestra los códigos referidos a las narrativas con propuestas de mejora para los programas de movilidad académica expresadas por el Personal Docente e Investigador con vinculación permanente con la institución.

Tabla 6
Códigos de la categoría 2. Propuestas de mejora del PDI con vinculación permanente

Códigos y subcódigos	FA	%FA
Código 2.1. Económicas		
Subcódigo 2.1.1. Adaptar cuantía	4	1.32%
Subcódigo 2.1.2. Aumentar cuantía	34	11.22%
Subcódigo 2.1.3. Fraccionar ingreso	7	2.31%
Subcódigo 2.2. Plazos		
Subcódigo 2.2.1. Reducir limitaciones	2	0.66%
Subcódigo 2.2.2. Plazo solicitud	8	2.64%
Subcódigo 2.2.3. Plazo resolución	2	0.66%
Subcódigo 2.2.4. Tiempo estancia	18	5.94%
Subcódigo 2.3. Información		
Subcódigo 2.3.1. Apoyo alojamiento	14	4.62%

Subcódigo 2.3.2. Apoyo institucional	25	8.25%
Subcódigo 2.3.3. Mayor promoción	6	1.98%
Subcódigo 2.3.4. Encuentros institucionales	27	8.91%
Código 2.4. Burocráticas	32	10.57%
Código 2.5. Igualdad de oportunidades	9	2.97%
Código 2.6. Conciliación	60	19.80%
Código 2.8. Meritocracia	17	5.61%
Código 2.9. Control de calidad	26	8.58%
Código 2.10. (Re)definir ayudas	12	3.96%
TOTAL	303	100%

Entre las propuestas vinculadas a cuestiones económicas, como ocurre con todos los colectivos, el PDI también hace referencia mayoritariamente a la necesidad de aumentar la cuantía de la ayuda a la movilidad (subcódigo 2.1.2.).

“Creo que es más interesante ofrecer menos plazas, pero mejor dotadas.” (P74)

En cuanto a las narrativas que solicitan modificaciones en los plazos, se destaca la petición de aumentar la duración de la movilidad para obtener mejores resultados (subcódigo 2.2.4.).

“Si queremos hacer movilidad seria tiene que ser un mínimo de tres meses [...] pero nosotros para la movilidad larga no tenemos ningún tipo de ayuda.” (P54)

Entre las propuestas para mejorar la información proporcionada sobre los programas de movilidad, se solicita mayor apoyo institucional para la movilidad (subcódigo 2.3.2.):

“[...] no sabe con quién contactar, a quién llamar, a quién visitar y es una pena porque yo creo que en la oficina de movilidad esos contactos existen.” (P48)

Y workshops o reuniones de PDI para compartir las experiencias de movilidad (subcódigo 2.3.4.):

“[...] se podría volcar toda la experiencia en red.” (P41)

Asimismo, el código con más referencias en las narrativas del colectivo corresponde al Código 2.6. Conciliación que demanda políticas para la conciliación familiar y/o laboral que permitan sobrellevar las dificultades que la movilidad académica presenta en ambos escenarios:



“[...] debía de facilitar las compatibilidades de nuestras obligaciones, sobre todo, docentes y gestión, que son las que requieren presencialidad, cuando tengamos concedido un programa de movilidad.” (P70)

Por último, también queremos comentar las demandas que el PDI con vinculación permanente hace con respecto a reducir el exceso de burocracia en la movilidad (código 2.4.):

“En todas sigue habiendo demasiada burocracia, poca confianza en los investigadores [...].” (P51)

Y otras que, por las peculiaridades que presentan, suponen una petición interesante y poco contemplada es la meritocracia (código 2.8.), como se relata en esta narrativa:

“[...] un reconocimiento como créditos o como cursos impartidos en docencia oficial en otra universidad.” (P85)

También se demanda seguimientos o acciones para verificar la calidad de la movilidad (Código 2.9.):

“[...] no pido controles externos ni más burocracia, que de alguna manera se vea que se hace un mínimo, se aprovecha.” (P39)

O, como última propuesta, el hecho de reformular las ayudas en función de las trayectorias profesionales (Código 2.10.):

“Yo creo que esas ayudas de los congresos a lo mejor serían también reconducibles hacia ir a un determinado departamento, hacer una estancia sin el tema de la docencia y tal, sino intercambios más menos que se puedan justificar pues por desarrollo de líneas o firma de convenios.” (P55)

4. Discusión y conclusiones

En este punto es interesante destacar como las diferencias sociodemográficas encontradas entre las tres categorías establecidas (PDI Novel, Asociados y PDI con vinculación permanente), la finalidad de la movilidad (docencia, investigación/cooperación o asistencia a congresos) y las peculiaridades de los programas de movilidad (duración, financiación e información disponible) condicionan las experiencias vividas por los/as participantes (Blanco y Saunders, 2019), las dificultades encontradas y, consecuentemente, los códigos de las narrativas de este estudio. Así, las/os participantes que realizan movilidad para la docencia o asistencia a congresos presentan menos problemas anímicos, pero más de conciliación tanto familiar como laboral (Gallardo, 2021) debido, sobre todo, a deficiencias en las políticas institucionales (Nikunen y Lempiäinen, 2020) y la sobrecarga de trabajo que la movilidad les ocasiona. Además de adecuar las políticas de conciliación familiar a las necesidades del PDI que realiza movilidad, una buena gestión de los recursos humanos disponibles y el refuerzo de las plantillas podría



aliviar esta situación permitiendo liberarse de la carga docente o de gestión durante la movilidad académica. A esto se unen las trabas burocráticas encontradas por los participantes, lo que aumenta la carga de trabajo y la sensación de fiscalización que tienen. A este respecto, se realiza la solicitud de disminución de la burocracia, a través de reducir el exceso de papeleo u optimizar procesos para facilitar gestiones administrativas, eliminando requerimientos que consideran obsoletos. Asimismo, algunas narrativas del PDI solicitan cierto control de calidad asociado a estrategias cualitativas como cuestionarios, entrevistas personales y/o presentación de resultados - en un sentido amplio de la palabra -, para evitar el ‘turismo académico’ y prevenir medidas de fiscalización, promoviendo una selección de propuestas mejorada y eliminando la necesidad de utilizar un sello de la universidad de acogida y otros requerimientos necesitados de actualización.

En cuanto a las diferencias de acceso a los distintos programas de movilidad y las limitaciones que se expresan en las narrativas, por ejemplo: el PDI Novel con contratos en formación no accede al programa ERASMUS+, DRAC-PDI o de estancias docentes, tampoco a estancias de investigación hasta su segundo año de contrato, y el PDI asociado o con vinculación permanente no accede o tiene más dificultades para acceder a la movilidad con fines de investigación o estancias de más de 5 días; estas nos muestran las peculiaridades y distintas necesidades que el conjunto del PDI tiene para su desarrollo profesional y, en todo caso, la carga administrativa adicional relacionada con la sustitución temporal del personal móvil y las restricciones administrativas de los contratos de trabajo (European Commission, 2018). Con lo cual, es evidente que las necesidades del PDI para su desarrollo profesional no están siendo satisfechas, aunque el problema principal puede estar más en las trayectorias profesionales dentro de la academia y la precarización laboral (Gómez y Vega, 2018) que en la definición de los propios programas o ayudas de movilidad. Aún así, el (re)planteamiento o definición de las ayudas a la movilidad y el ajuste de la baremación, para acceder a las distintas plazas, puede mejorar el uso de estos fondos y promover la igualdad de oportunidades que demanda el colectivo. Asimismo, la promoción de las ayudas a la movilidad existentes y el apoyo institucional demandado por los/as participantes favorecerían la adecuada selección de la ayuda y reduciría, sustancialmente, las dificultades expresadas en las narrativas, concretamente: las de alojamiento, competitivas, burocráticas, de contacto y de plazos.

Además, la posibilidad de contar con workshops o encuentros con otros miembros que han realizado movilidad evitaría frustraciones y mejoraría las expectativas para realizar movilidad. Los intercambios de experiencias y las relaciones cercanas con docentes con experiencia en movilidad (Martins et al., 2024), tanto dentro como fuera del departamento, podrían potenciar estas experiencias dentro de la institución (Barbosa et al., 2017a) motivando para continuar realizándolas y promocionando los beneficios que aportan las estancias de movilidad dentro de la institución y de cara al PDI que todavía no las realiza (Barbosa et al., 2017b) y aportando información y ayuda relevantes. Si nuestro objetivo es aumentar



la cifra de personas que participan de la movilidad, el establecimiento de estas redes supone un impulso y promoción nada desdeñable.

Para alcanzar este objetivo, también es interesante contemplar la necesidad de reconocimiento de las cualificaciones del personal (European Commission, 2018) por las dificultades que suponen para las personas que participan de la movilidad, como recompensa por el esfuerzo realizado y como medida persuasiva para promover la movilidad en el colectivo. Sin olvidar la necesidad de promover políticas de conciliación familiar y laboral, ya que suponen una desigualdad real y constatable de las oportunidades del PDI para acceder a estos programas. Además, en lo que respecta a los recursos, para una parte de nuestros/as participantes y previsiblemente para el PDI que no participa de ella, la movilidad académica también puede suponer cierta desigualdad, puesto que está condicionada por el poder adquisitivo de las personas. Las situaciones familiares y los sueldos de trabajo, incluso para este colectivo, impiden que una parte de estas personas haga frente a los gastos que la movilidad académica genera, o lo haga en peores condiciones que el resto, si no se mejoran las cuantías económicas aportadas en los programas de movilidad académica (Brandenburg et al., 2014; Tuzun y Mede, 2016). Entre las estrategias que se proponen a nivel económico también existen narrativas, sobre todo del PDI Novel y/o refiriéndose al Programa PPI, que solicitan fraccionar el pago de las ayudas a la movilidad para que se puedan afrontar gastos importantes como los desplazamientos y la posibilidad de adaptar la cuantía a las condiciones de vida del país que se visita.

En definitiva, como Sánchez y Benito (2022) indican, hemos de reconocer que: ‘el uso de los recursos y servicios relacionados con la Internacionalización, especialmente el destinado a ayudas específicas y a movilidad internacional, aún es escaso en relación con el esfuerzo realizado’. Estas propuestas favorecerán la igualdad en el acceso a las ayudas de movilidad académica; una mayor inversión u optimización de los recursos disponibles: número y dotación económica de las ayudas y pago fraccionado de las mismas; la reducción de las trabas burocráticas; la flexibilización de los requisitos para acceder a ellas; más convocatorias y/o ajustes en los plazos de resolución; favorecimiento del encuentro y las redes de colaboración institucionales (Li y Hu, 2022); reconocimiento de los participantes de programas de movilidad; mejora de la gestión de los recursos humanos en situaciones de movilidad; y mayor apoyo e información sobre la oferta de movilidad académica de la institución. Esto, sin duda, repercutirá en las experiencias de movilidad de todo el PDI y permitirá ajustar los programas de movilidad académica a las necesidades de las personas que participan de ellos: aumentando las cifras de movilidad institucionales y promoviendo un mejor uso y conocimiento de las políticas y estrategias de internacionalización universitarias (Patrício et al., 2018).

Referencias bibliográficas

- Aravena, M. E. y Gairín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 25(1), 297-317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Barbosa, B., Santos, C.A., Filipe, S., Pinheiro, M.M., Simões, D. y Dias, G.P. (2017a, julio 3-5). *What makes a mobility champion? Qualitative insights on teachers' mobility experiences* [Paper presentation] [¿Qué hace a una movilidad campeona? Perspectivas cualitativas sobre las experiencias de movilidad del profesorado]. 9th International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN 2017), Barcelona, Spain. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2017.0359>
- Barbosa, B., Santos, C. A., Filipe, S., Pinheiro, M. M., Simões, D. y Dias, G. P. (2017b, noviembre 16-18). *Teacher mobility through the lens of the theories of reasoned action and planned behavior* [Paper presentation] [La movilidad docente a través de las teorías de la acción razonada y el comportamiento planificado]. 10th International Conference of Education, Research and Innovation (ICERI 2017), Seville, Spain. <https://doi.org/10.21125/iceri.2017.0918>
- Barret, B., Fernández, F. y González, E. M. (2020). Why universities voluntarily pursue US accreditation: the case of Mexico [Por qué las universidades buscan voluntariamente la acreditación en Estados Unidos: el caso de México]. *Higher Education*, 79, 619-635. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00427-y>
- Blanco, G. L. y Saunders, D. B. (2019). Giving account of our (mobile) selves: embodied and relational notions of academic privilege in the international classroom [Dando cuenta de nuestro yo (móvil): nociones encarnadas y relacionales del privilegio académico en el aula internacional]. *Teaching in Higher Education*, 24(5), 666-677. <https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1621281>
- Bolívar, A. y Domingo, J. (2019). *La investigación (auto)biográfica en educación*. Octaedro.
- Brandenburg, U., Berghoff, S. y Taboadela, O. (2014). *The Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions* [Estudio de Impacto Erasmus. Efectos de la movilidad en las competencias y la empleabilidad de los estudiantes y en la internacionalización de las instituciones de educación superior]. Publications Office of the European Union.
- Cañibano, C., D'Este, P., Otamendi, F. J. y Woolley, R. (2020). Scientific careers and the mobility of European researchers: an analysis of international mobility by career stage [Carreras científicas y movilidad de los investigadores europeos:



- un análisis de la movilidad internacional por etapas de la carrera]. *Higher Education*, 80, 1175-1193. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00536-z>
- Chen, D. I. y Lo, W. Y. W. (2013). Internationalization or commodification? A case study of internationalization practices in Taiwan's higher education [¿Internacionalización o mercantilización? Un estudio de caso sobre las prácticas de internacionalización en la educación superior de Taiwán]. *Asia Pacific Education Review*, 14, 33-41. <https://doi.org/10.1007/s12564-013-9246-0>
- De Wit, H. (2020). Internationalization of Higher Education [Internacionalización de la Educación Superior]. *Journal of International Students*, 10(1), I-IV. <https://doi.org/10.32674/jis.v10i1.1893>
- Díaz, A. (2021). Movilidad de profesores principiantes: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 395-404. <https://doi.org/10.5209/rced.70275>
- Díaz, A., López, D., Salas, M. y Carrasco, D. (2021). Movilidad de profesores chilenos: Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *Perfiles Educativos*, 43(172), 42-59. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2021.172.59514>
- European Commission. (2018). *The EU in support of the Bologna Process* [La UE en apoyo del Proceso Bolonia]. *Education and Training*. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2018). *The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report* [El Espacio Europeo de Educación Superior en 2018: Informe de implementación del Proceso de Bolonia]. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020). *Mobility Scoreboard: Higher Education Background Report 2018/19. Eurydice Report* [Cuadro de Indicadores de Movilidad: Informe de Antecedentes de la Educación Superior 2018/19. Informe de Eurydice]. Publications Office of the European Union.
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia [¿Afecta la maternidad a la carrera profesional de las mujeres? Percepciones de las madres trabajadoras en el ámbito académico]. *Educación XX1*, 24(1), 405-428. <http://orcid.org/10.5944/educXX1.26714>
- Gómez, T. F. y Rumbo, B. (2023). Estudio en clave comparada de la evaluación del profesorado universitario. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 27(1), 373-397. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i1.21576>
- Gómez, C. y Vega, C. (2018). El imperativo de movilidad y los procesos de precarización en Educación Superior. Docentes e investigadores españoles



- entre Ecuador y España. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 7(1), 168-191. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.280
- Haug J. y Vilalta, J.M. (2011). *La internacionalización de las Universidades, una estrategia necesaria: una reflexión sobre la vigencia de modelos académicos, económicos y culturales en la gestión de la internacionalización universitaria* [Documento de trabajo nº 2]. Studia XXI.
- Henderson, E. F. (2021). Sticky care and conference travel: unpacking care as an explanatory factor for gendered academic immobility [Cuidados pegajosos y viajes a congresos: desempaquetando el cuidado como factor explicativo de la inmovilidad académica de género]. *Higher Education*, 82(4), 715-730. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00550-1>
- Huber, G.L. y Gürtler, L. (2013). AQUAD 7. *Manual del programa para analizar datos cualitativos* (1. ed. 2003, Tübingen: Ingeborg Huber Verlag). Günter Huber.
- Hyry-Belhammer, E.K., Ylitapio-Mäntylä, O. y Uitto, M. (2024). *Narratives in Educational Research: Methodological Perspectives* [Narrativas en la investigación educativa: perspectivas metodológicas]. Springer Nature.
- Jones, E. y Brown, S. (2014). *La internacionalización de la Educación Superior: perspectivas institucionales, organizativas y éticas*. Narcea.
- Lasagabaster, D., Cots, J. M. y Mancho-Barés, G. (2013). Teaching staff's views about the internationalisation of higher education: the case of two bilingual communities in Spain [La visión del profesorado sobre la internacionalización de la educación superior: el caso de dos comunidades bilingües en España]. *Multilingua*, 32(6), 751-778. <https://doi.org/10.1515/multi-2013-0036>
- Liu, M. y Hu, X. (2022). Movers' advantages: The effect of mobility on scientists' productivity and collaboration [Ventajas de los móviles: el efecto de la movilidad en la productividad y la colaboración de los científicos]. *Journal of Informetrics*, 16(3). <https://doi.org/10.1016/j.joi.2022.101311>
- Martins, P. C., Tinoca, L. y Alves, M. G. (2024). On the effects of Erasmus + KA 1 mobilities for continuing professional development in teachers' biographies: A qualitative research approach with teachers in Portugal [Sobre los efectos de las movibilidades Erasmus+ KA 1 para el desarrollo profesional continuo en las biografías del profesorado: un enfoque de investigación cualitativa con docentes en Portugal]. *International Journal of Educational Research Open*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100368>
- Malagón, F. J. y Graell, M. (2022). La formación continua del profesorado en los planes estratégicos de las universidades españolas. *Educación XX1*, 25(1), 433-458. <https://doi.org/10.5944/educXX1.30321>



- Nikunen, M. y Lempiäinen, K. (2018). Gendered strategies of mobility and academic career [Estrategias de género de movilidad y carrera académica]. *Gender and Education*. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1533917>
- Patrício, M. T., Santos, P., Loureiro, P. M. y Horta, H. (2018). Faculty-exchange programs promoting change: motivations, experiences, and influence of participants in the Carnegie Mellon University-Portugal Faculty Exchange Program [Programas de intercambio de profesores que promueven el cambio: motivaciones, experiencias e influencia de los participantes en el Programa de Intercambio de Profesores de la Universidad Carnegie Mellon-Portugal]. *Tertiary Education and Management*, 24(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/13583883.2017.1305440>
- Reale, E., Morettini, L. y Zinilli, A. (2019). Moving, remaining, and returning: international mobility of doctorate holders in the social sciences and humanities [Movilidad, permanencia y retorno: movilidad internacional de doctores en ciencias sociales y humanidades]. *Higher Education*, 78, 17-32. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0328-0>
- Rodrigues E. y Silva, S. (2015). Temos de fazer um cavalo de Troia: elementos para compreender a internacionalização da investigação e do ensino superior [Hay que hacer un caballo de Troya: elementos para entender la internacionalización de la investigación y la educación superior]. *Revista Brasileira de Educação*, 20(60), 77-98. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782015206005>
- Rostan, M. y Ceravolo, F. A. (2015). The internationalisation of the academy: convergence and divergence across disciplines [La internacionalización de la academia: convergencia y divergencia entre disciplinas]. *European Review*, 23. <https://doi.org/10.1017/S1062798714000763>
- Sánchez, S. y Benito, V.J. (2022, mayo 11-13). *La internacionalización de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana (2019-2022): estudio comparado en un período de crisis* [Paper presentation]. 1st International Congress: Education and Knowledge (ICON-edu 2022), Alicante, España.
- Santos, C. A., Barbosa, B., Filipe, S., Pinheiro, M. M., Simões, D. y Dias, G.P. (2017, septiembre 12-14). *Could I do it again? One time experiences of Erasmus mobility teachers* [Paper presentation] [¿Podría hacerlo de nuevo? Experiencias únicas de profesores de movilidad Erasmus]. 3th International Conference on Lifelong Education and Leadership for all (ICLEL 2017), Porto, Portugal. https://www.researchgate.net/publication/319753927_Could_I_do_it_again_One_time_experiences_of_Erasmus_mobility_teachers
- Tuzun, F. y Mede, E. (2016). The ERASMUS teaching staff mobility: The perspectives and experiences of Turkish ELT academics [La movilidad del profesorado ERASMUS: perspectivas y experiencias de los académicos turcos de enseñanza



del inglés como lengua extranjera]. *The Qualitative Report*, 21(4), 677-694.
<http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss4/6>

Tzanakou, C. (2017). Dual career couples in academia, international mobility and dual career services in Europe [Parejas con doble carrera en el ámbito académico, movilidad internacional y servicios de doble carrera en Europa]. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 298-312.
<https://doi.org/10.1177/1474904116683185>

Tzanakou, C. (2020). Stickiness in academic career (im)mobilities of STEM early career researchers: an insight from Greece [La rigidez de la (in)movilidad académica de los investigadores STEM en sus inicios: una perspectiva desde Grecia]. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00596-1>

Vaillant, D. (2023). Formación docente en un mundo interconectado. *Revista Española de Educación Comparada*, 44, 71-87.
<https://doi.org/10.5944/reec.44.2024.37806>

Xie, M. (2018). Living with internationalization: the changing face of the academic life of Chinese social scientists [Vivir con la internacionalización: el rostro cambiante de la vida académica de los científicos sociales chinos]. *Higher Education*, 75, 381-397. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0145-x>

Contribuciones del autor: SAS: Revisión de la literatura, conceptualización, metodología, análisis de datos, revisión crítica, redacción, edición y preparación del manuscrito original. MJIM: Revisión de la literatura, conceptualización, metodología, análisis de datos, revisión crítica, redacción, edición y preparación del manuscrito original. ILC: Revisión de la literatura, conceptualización, metodología, análisis de datos, revisión crítica, redacción, edición y preparación del manuscrito original.

Financiación: Financiado por el Programa Propio del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento de la Universidad de Alicante a través de los Contratos destinados a la formación predoctoral 2019

Conflicto de intereses: No existen conflictos de intereses para la publicación de este manuscrito.

Declaración ética: Todos los procedimientos en cada etapa de la investigación se llevaron a cabo de acuerdo con los estándares éticos del comité de investigación institucional. Asimismo, se obtuvo autorización del Presidente del Comité Ético y Vicerrector de Investigación de la universidad mediante expediente UA-2020-11-24, de 8 de febrero de 2021.

Cómo citar este artículo:

Arroyo-Salgueira, S., Iglesias-Martínez, M.J., & Lozano-Cabezas, I. (2025). La movilidad académica de los docentes universitarios: dificultades y propuestas de mejora. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 29 (2), 1-22. DOI: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v29i2.32255>

