

## Determinaciones políticas y contratación del docente cátedra en Colombia

*Determinações políticas e contratação do professor catedrático na Colômbia*

*Political determinations and hiring of adjunct professors in Colombia*

*Déterminations politiques et recrutement des enseignants en Colombie*

Juan-Francisco Remolina-Caviedes<sup>1</sup>  
Universidad Industrial de Santander

**Resumen:** Se pretendieron analizar las determinaciones concretas de las políticas de educación superior que definen la vinculación laboral del docente cátedra en Colombia. Se adoptó el enfoque teórico-metodológico del materialismo histórico-dialéctico para estudiar documentos jurídicos, oficiales y acuerdos institucionales de una universidad pública. Resultados demuestran que este tipo de contratación obedece recomendaciones del Banco Mundial; fomenta la contradicción entre formación y trabajo; permite que la universidad se apropie de la producción académica y educativa del profesorado. En conclusión, este profesional se convierte en sujeto trabajador sin derechos, un nuevo “esclavo” del siglo XXI con el cual las universidades alcanzan metas de calidad académica, eficiencia fiscal y financiera.

**Palabras clave:** Empleo docente. Educación superior pública. Docentes a tiempo parcial. Análisis marxiano.

**Resumo:** O objetivo foi analisar as determinações concretas das políticas de ensino superior que definem a relação contratual do professor catedrático na Colômbia. A abordagem teórico-metodológica do materialismo histórico-dialéctico foi adotada para estudar documentos legais, oficiais e acordos institucionais de uma universidade pública. Resultados mostram que esse tipo de contratação obedece recomendações do Banco Mundial; promove a contradição entre formação e trabalho; permite que a universidade se aproprie da produção acadêmica e educacional dos professores. Concluindo, esse profissional se torna um sujeito de trabalho sem direitos, um novo “escravo” do século XXI com o qual as universidades atingem metas de qualidade acadêmica, eficiência fiscal e financeira.

**Palavras chaves:** Trabalho docente. Ensino superior público. Professores em tempo parcial. Análise marxista.

**Abstract:** The objective of this research is to critically analyze the concrete determinations of higher education policies that define the contractual relationship of the adjunct professors in Colombia. The theoretical-methodological approach of materialism dialectical-historical was adopted. Some Legal documents were studied. Also, some official documents and institutional agreements of a public university. Results requested that this type of contracting obeys recommendations from the World Bank; fosters the contradiction between training and work; it allows the university to grab the academic and educational production of teachers, as well. In conclusion, this professional becomes a working subject without rights, a new “slave”

---

<sup>1</sup> Doctor en Educación. Universidade Federal de Uberlândia (Brasil). Magíster en Formación de Formadores. Universidad de Granada (España). Ingeniero de Sistemas. Universidad Industrial de Santander (Colombia). Docente cátedra de la Universidad Industrial de Santander (Colombia). Email: [jremolinac@gmail.com](mailto:jremolinac@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7001-8017>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5566260727247140>.

of the 21st century with which universities reach goals of academic quality, fiscal and financial efficiency, though.

**Keywords:** Teacher employment. Public higher education. Part time faculty. Marxian analysis.

**Résumé:** L'objectif était d'analyser les déterminations des politiques d'enseignement supérieur qui définissent la relation d'emploi du personnel enseignant en Colombie. L'approche théorique-méthodologique du matérialisme historico-dialectique a été adoptée pour étudier des documents juridiques, officiels et des accords institutionnels d'une université publique. Les résultats montrent que ce type de contrat obéit aux recommandations de la Banque Mondiale; favorise la contradiction entre la formation et le travail; Il permet à l'université de s'approprier de la production académique et pédagogique des enseignants. En conclusion, ce professionnel devient un sujet de travail sans droits, un nouvel "esclave" du 21e siècle avec lequel les universités atteignent des objectifs de qualité académique, d'efficacité fiscale et financière.

**Mots clés:** Emploi des enseignants. L'enseignement supérieur public. Enseignants à temps partiel. Analyse marxienne.

---

**Recebido em:** 19 de dezembro de 2019

**Aceito em:** 08 de janeiro de 2020

---

## Introducción

Las tensiones manifiestas en la vida laboral del docente universitario latinoamericano ha sido interés de investigación abordado desde importantes perspectivas. El análisis de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización universitaria y del conocimiento, así como sus repercusiones en los modos de existencia de los agentes locales, es una de las líneas investigativas más fructíferas (IBARRA, 2002).

Sobre las variadas condiciones simbólicas y materiales en que se desarrolla el trabajo docente universitario, coexisten experiencias laborales desiguales, investidas de aparente uniformidad de exigencias y condiciones (SOLEIDAD WALKER, 2016).

En este grupo de uniformidades se incluyen contextos y entidades concretas de orden transnacional. El modelo organizativo de las universidades correspondería a los dominios transnacionales, siendo el capitalismo organizacional la característica más apremiante (BLANCH, 2008). El Banco Mundial (BM) haría parte de las entidades concretas transnacionales capaces de uniformizar las exigencias y condiciones del trabajo docente universitario mediante lógicas de austeridad fiscal, diversificación de ingresos y acuerdos de enseñanza a tiempo parcial (JOHNSTONE; ARORA; EXPERTON, 1998).

En Colombia, este capitalismo ha motivado estudios de subjetivación laboral

(GARRIDO PINZÓN; BLANCK RIBAS; URIBE-RODRÍGUEZ; FLÓREZ ACEVEDO *et al.*, 2011). Se ha descubierto que los modelos de gestión inciden sobre el docente al aumentar exigencias de perfil (CABRALES, 2015), evidenciando una posible contradicción entre formación y trabajo. A mayor nivel académico, menores serían las garantías laborales; tal como sucede en Brasil (MARONEZE; DE BARROS LARA, 2012).

Suponemos que en Colombia esta contradicción se materializa en el mal llamado “docente cátedra”<sup>2</sup>. A pesar de las prácticas de resistencia del profesorado colombiano frente al modelo universidad-empresa y contra la flexibilización laboral (TERÁN ROSERO; BOTERO ÁLVAREZ, 2011), la figura del docente catedrático predomina en el sistema oficial<sup>3</sup> universitario. En el 2009, los docentes cátedra representaban el 56,3% del magisterio universitario (BURBANO; CARDONA, 2011); cifra preocupante si se tiene en cuenta que este docente carece de vínculo laboral permanente. Su remuneración se establece a partir de las horas efectivamente laboradas (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2008) mediante contrato laboral de cuatro meses por período académico.

Así, ante cualquier alteración del orden, es el único docente perjudicado con impago salarial. Esto fue evidente a finales de 2018, durante el paro nacional estudiantil, cuando los docentes cátedra de la Universidad Industrial de Santander (UIS) se vieron afectados con el no pago de tres meses.

Para el presente trabajo se asume la etiología política e ideológica de la reorganización universitaria como línea de investigación, que desde el enfoque del Materialismo Histórico-Dialéctico (MHD) pretende responder la siguiente pregunta: ¿cuáles son las determinaciones concretas de las políticas de educación superior que definen la vinculación laboral del docente cátedra en Colombia?

Con este propósito, se analizaron documentos jurídicos y oficiales del Estado colombiano y de la UIS (Ubicada en la ciudad de Bucaramanga -Santander-, considerada la universidad pública más importante del nororiente colombiano), además, quien investiga es docente cátedra de esta institución.

---

<sup>2</sup> Este profesional atiende funciones docentes especializadas o coyunturales que no exigen vinculación de medio tiempo o tiempo completo; su vinculación es por un término inferior a un año en universidades públicas o privadas según la Corte Constitucional (Sentencia C-006/96). Su principal característica es poseer vínculo laboral permanente con otra institución o entidad; sin el cumplimiento de tal condición, el trabajo docente se precariza. No obstante, esta situación se viene presentando durante muchos años, convirtiéndose en una problemática laboral y universitaria.

<sup>3</sup> En Colombia, la educación superior pública no es gratuita. Contrario a otros países como Brasil, el estudiantado colombiano debe cancelar una matrícula por período académico (semestre) que en muchos casos excede la capacidad económica del núcleo familiar.

### **Antecedentes contextuales: sociedad del conocimiento y desarrollo socioeconómico**

Sociedad del conocimiento es uno de los conceptos sobre los cuales la universidad contemporánea está obligada a responder (SISTO, 2005). Una de las concepciones más sobresalientes del mundo educativo (CABRALES, 2015). Su discusión nos remite a las ideas fundacionales del neoconservadurismo, importante corriente filosófica del sistema capitalista.

Desde finales de 1950, el neoconservadurismo ha intentado oponerse a la concepción marxista de clase. En este nuevo mundo político y tecnológico, la propiedad privada y la riqueza han comenzado a perder su fuerza como poder determinante (BELL, 2015). De la sociedad productora de bienes se ha ingresado a la sociedad de la información o del conocimiento.

Se transita del empirismo a la teoría y codificación del conocimiento teórico a fin de dirigir la innovación y formulación de programas políticos (BELL, 1976). Surgen nuevas élites técnicas y se introducen nuevos principios de estratificación cuyos ejes son la propiedad y el conocimiento (BELL, 1989). Por ello, se intenta cuantificar el conocimiento como algo que se conoce objetivamente, una propiedad intelectual ligada a un nombre y certificada mediante *copyright* o cualquier otra forma de reconocimiento social. Aparecen los indicadores sociales y el nuevo orden se fundamenta en la prioridad del talento educado (BELL, 1976). La educación se convierte en mecanismo para acceder a la capacidad y al poder (BELL, 1989).

En síntesis, la distribución de la riqueza y la propiedad privada dejan de ser elementos basilares del desarrollo posindustrial. El conocimiento es el nuevo catalizador del progreso socioeconómico, o, como afirma el Banco Mundial, es la luz que permite llegar sin dificultad a todos los confines para iluminar la vida de los seres humanos; ergo, invertir en capital humano es la estrategia más adecuada para reducir la pobreza y mejorar los niveles de vida (BANCO MUNDIAL, 1996).

Producto de la migración, de las transformaciones mercantiles y tecnológicas, resulta necesario reconocer cambios estructurales del empleo y su efecto sobre los sistemas educativos; como el de convertir la educación en estrategia para satisfacer un mercado laboral demandante de mano de obra adaptable y de rápido aprendizaje (BANCO MUNDIAL, 1996).

Esto incrementó la demanda de fuerza laboral educada, provocando un aumento de los salarios relativos en favor de la población trabajadora con mayor nivel de formación (BANCO MUNDIAL, 1996). Priman las actividades abstractas sobre los trabajos manuales, demostrando que en la sociedad del conocimiento la fuente de cambio estructural es la innovación sobre el carácter del conocimiento. Se establece así la primacía del conocimiento teórico sobre el empirismo (BELL, 1976). Al final, no solo el capital termina distinguiendo a ricos de pobres, también la cantidad de conocimiento acumulado (BANCO MUNDIAL, 1999).

En consideración del BM, la lucha contra la pobreza no consiste únicamente en eliminar diferencias de conocimiento entre ricos y pobres. Los conocimientos de atributos son un problema que también espera solución. Para el organismo financiero, estos conocimientos generados sobre la marcha se renuevan constantemente y requieren mecanismos de mercado, de recopilación y difusión de información, ineficaces en aquellos países en desarrollo o definitivamente inexistentes. La diligencia del personal trabajador es uno de sus ejemplos (BANCO MUNDIAL, 1999).

Deficiencias en la gestión del personal trabajador se asocian con la exigencia de cumplimiento; grave problema para países en desarrollo, de mayor perjuicio en aquellos más pobres (BANCO MUNDIAL, 1999). Frente a este inconveniente el BM recomienda contratos de trabajo permanente, ya que ofrecen mejores resultados desde la necesidad de vincular personal de confianza altamente capacitado.

Así, para las sociedades posindustriales, las instituciones de educación superior cumplen un papel fundamental: contribuyen a aumentar la productividad laboral y favorecen crecimientos significativos y duraderos (BANCO MUNDIAL, 1995). Tienen además la responsabilidad de transmitir conocimientos necesarios para ocupar cargos gubernamentales, corporativos y profesionales (BANCO MUNDIAL, 1996).

Esto se manifiesta en la misión y visión de universidades como la UIS; institución educativa encaminada a formar profesionales integrales, éticos, con sentido político e innovador; cuyo propósito frente al conocimiento es su apropiación, utilización, creación, transferencia y divulgación mediante la investigación, la innovación científica, tecnológica y social, buscando transformar la sociedad y la cultura hacia el mejoramiento de la calidad de vida, actuando significativamente y acorde con los derechos humanos (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, s.f).

Las universidades podrían alcanzar estos objetivos institucionales bajo lógicas de eficiencia, calidad y equidad si entre las diversas recomendaciones técnicas y políticas obtienen mayor autonomía. Esto a su vez permitiría ejecutar funciones administrativas claves como la de contratar y despedir personal docente dado su costo significativo. Disposición que implicaría suficiencia autonómica para establecer escalas salariales propias e independientes, y así atraer profesores de calidad (BANCO MUNDIAL, 1995).

## Método

El Materialismo Histórico-Dialéctico (MHD) es el fundamento teórico-metodológico del presente estudio cualitativo. Se observaron los momentos comentados por Dussel (2012), implementados en trabajos anteriores (REMOLINA-CAVIEDES, 2020): (1) lo real concreto

(existente); (2) totalidad caótica; (3) determinaciones abstractas; (4) totalidad construida (concreta); (5) categorías explicativas; (6) totalidad concreta histórica explicada y (7) realidad conocida.

Se asumió el principio de totalidad concreta que significa entender la realidad como un todo estructurado, dialéctico, en el cual y del cual los hechos particulares son conocimiento de la realidad si son comprendidos como hechos de un todo, como partes estructurales del todo dialéctico (KOSÍK, 1995).

Desde esta perspectiva intento analizar la particularidad de la UIS como elemento estructural de una política pública que regula las vinculaciones laborales de los sujetos docentes. Pretendo así superar tanto el principio positivista de la exhaustividad, como el enfoque metodológico del estudio de caso. Realidad no significa todos los datos o hechos, sino un todo en el cual y del cual cualquier hecho o parte puede ser racionalmente comprendido (KOSÍK, 1995), pues todos los actos sociales tienen lazos de unión, ya sean conceptuales, ideológicos o teóricos (LEFEBVRE, 1972).

En los momentos 1) y 2) se procuraron y revisaron documentos jurídicos y oficiales. Estos conformaron la representación caótica de lo real estudiado: las políticas de educación superior. Entre los documentos jurídicos se consideró la Constitución Nacional (COLOMBIA, 1991); la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación (COLOMBIA, 1994); la Ley 30 de 1992 que organiza el servicio público de la Educación Superior (COLOMBIA, 1992) y el Decreto 1279 de 2002 mediante el cual se establece el régimen salarial del profesorado estatal universitario (COLOMBIA, 2002).

En cuanto a fuentes del Estado colombiano, se analizaron documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), que es la máxima autoridad nacional de planeación, encargada de asesorar al Gobierno Nacional en materia de desarrollo social y económico.

Se estudió el Conpes Económico 2494/1990 mediante el cual se tomaron decisiones de apertura económica (DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 1990) que afectaron directamente la política educativa. También, el Conpes Económico 2518/1991 o Plan de Apertura Educativa 1991-1994 (DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 1991) y el Conpes Social No. 15/1993, denominado Misión Nacional para la Modernización de la Universidad Pública (DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 1993).

Asimismo, se analizó la misión, visión institucional y los Acuerdos de la UIS número 166/1993, 63/1994, 068/2008, 033/2009 y 040/2017. Estos últimos relacionados con el reglamento del docente cátedra de esta universidad.

En el momento 3) se separó la parte del todo, considerándola también como un todo. Es la fase del movimiento analítico. La representación se volatiliza en determinación abstracta; las contradicciones surgen como elementos aislados, carentes de relación entre sí.

Luego, se trata de hacer el movimiento inverso: colocar la parte en el todo; ir de la determinación abstracta a la construcción sintética de una totalidad compuesta de articulaciones dentro de la unidad. Es el momento de la totalidad construida (4), donde las categorías explicativas (trabajo docente, formación académica, produccionismo y gestión) forman un todo estructurado desde sus mutuas codeterminaciones (momento 5), dejando de ser contradicciones aisladas para constituirse en un todo más concreto que permita explicar la realidad (momento 6) para hacerla conocida (momento 7). Finalmente, se asume la contradicción dialéctica como unidad de contradicciones, es decir, también como identidad (LEFEBVRE, 1975).

## Resultados

### *Trabajo docente*

La Constitución Nacional (Artículo 25) establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que cuenta con la protección especial del Estado en cualquiera de sus modalidades y que ostenta principios fundamentales (Artículo 53). Entre estos: igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a beneficios básicos, facultades para transgredir y conciliar derechos inciertos y discutibles, garantía a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario, además del principio de favorabilidad en caso de duda en la interpretación y aplicación de normas jurídicas; también se advierte que los contratos de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos laborales.

Según el Conpes económico 2494/1990, la búsqueda de la modernización económica del país debía incluir profundas reformas laborales. La gente con mayores niveles educativos estaría más lejos de la pobreza y sería el objeto final del programa de desarrollo cuya estrategia final consistía en la internacionalización de la economía.

Frente a este objetivo, el profesorado universitario está llamado a cumplir una función primordial de acuerdo con la Constitución Nacional, que manifiesta la necesidad de dejar la enseñanza a cargo de personal con reconocida idoneidad ética y pedagógica, garantizándose la profesionalización y dignificación de la actividad profesoral.

La Ley 30 de 1992 delega en la autonomía universitaria la definición y organización de la labor docente, así como su selección y vinculación (Artículos 28 y 29). Esta última sujeta al mínimo requisito de portar título universitario, luego de surtir efecto el concurso público de méritos, cuya reglamentación corresponde a cada institución educativa.

En términos de vinculación laboral se establecen cuatro categorías docentes: dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra (Artículo 71, Ley 30/1992). A estos últimos no se les considera empleados públicos ni trabajadores oficiales (Artículo 73).

La UIS, por su parte, clasifica al profesorado en cuatro categorías según vínculo laboral. Estas son: ocasional, ad-honorem, visitante y de carrera (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2010). Los primeros no se consideran empleados públicos ni trabajadores oficiales, su vinculación es menor a un año y tienen dedicación laboral de tiempo completo o medio tiempo. En esta categoría se ubica el profesorado cátedra. Mientras el docente de carrera está inscrito en el escalafón docente, siendo considerado empleado público y trabajador oficial.

En consecuencia, las condiciones salariales y prestacionales del profesorado cátedra obedecen a regulaciones contractuales de cada universidad (Decreto 1279 de 2002, Artículo 4). Cada institución educativa utiliza proporcionalmente el punto salarial con el cual se determina el salario del empleado público docente. Asunto por tratar en el apartado Produccionismo.

### *Formación académica*

La educación es un derecho y un servicio público como medio para acceder al conocimiento, la ciencia y demás bienes y valores culturales (Constitución Nacional, Artículo 67). La ciudadanía colombiana debe ser formada en el respeto a los derechos humanos, la paz y la democracia y en la práctica del trabajo, buscando mejorar cultural, científica y tecnológicamente. Según la Constitución Nacional, es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación profesional y técnica a quien lo requiera (Artículo 54), respetando la libertad de enseñanza, aprendizaje, de investigación y cátedra, del mismo modo que la de profesión u oficio (Artículo 26 y 27).

Son fines de la educación desarrollar la capacidad crítica orientada a mejorar la calidad de vida; formar en la práctica laboral para crear, investigar y adoptar la tecnología requerida en procura de ingresar al sector productivo (COLOMBIA, 1994).

De acuerdo con la visión oficial, una población trabajadora más educada representa mayor capacidad productiva para el sistema económico. Es así como la acumulación de capital humano es comparable con la acumulación de capital físico tradicional (DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 1991).

Se recomienda, así, la creación de mecanismos para aumentar la flexibilidad de los programas de formación integral buscando facilitar la incorporación al mercado laboral y procurando la formación de investigadores (DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 1993).

En este contexto, para el Estado colombiano, la universidad tiene la misión de contribuir al desarrollo del país desde la formación del capital humano. Se trata de profundizar en la formación integral de la población colombiana capacitándola para cumplir funciones profesionales, investigativas y de servicio social (COLOMBIA, 1992).

Con tal propósito, se estableció la denominada autonomía universitaria (Artículo 28, Ley 30/1992); independencia política y administrativa que le permite a cada institución definir y organizar las correspondientes labores formativas, creando y desarrollando diferentes programas académicos que conlleven a la expedición de títulos. Importante desafío en términos de calidad.

Entre los problemas de la educación superior colombiana, el Conpes 2518/1991 evidenció el bajo nivel de formación del profesorado. Concentrados en seis universidades públicas, tan solo el 3% de los docentes universitarios alcanzaba el nivel de doctorado, razón por la cual, el Conpes recomendó al Gobierno Nacional promover y financiar estudios de maestría y doctorado mediante créditos y becas con la participación del sector privado.

### *Produccionismo*

La búsqueda del conocimiento es un derecho protegido constitucionalmente (Artículo 71). El Estado deberá fortalecer la investigación científica tanto en universidades públicas como privadas, ofreciendo condiciones especiales para su desarrollo. Con este propósito, el Conpes 15/1993 estableció criterios salariales teniendo como base la productividad del profesorado universitario.

El Decreto 1279/2002 determinó que para calcular el salario del docente de carrera se tuviera en cuenta formación, experiencia acumulada y producción académica. Factores representados en el denominado punto salarial. Este corresponde a COP\$13.598, aproximadamente USD\$4,72 (equivalencias a mayo de 2018) (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 2018). Indicador que también se utiliza para establecer el ingreso del profesorado catedrático de acuerdo con la categoría de vinculación.

La UIS clasifica al profesorado cátedra atendiendo méritos de escolaridad, experiencia docente y desempeño académico (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2008). Para la primera categoría (auxiliar) se requiere título profesional; la segunda (asistente) exige formación en docencia universitaria, pedagogía o educación, y experiencia docente universitaria de 900 horas o 3 años a tiempo completo; en su defecto, título de doctorado o maestría.

Para clasificarse en la siguiente categoría (asociado) se requiere título de posgrado, acreditar formación en docencia universitaria, pedagogía o educación de mínimo 120 horas y 2100 horas como docente universitario o 7 años a tiempo completo.

En cuanto a la categoría más alta (titular) se requiere título de doctorado o maestría, formación en docencia universitaria, pedagogía o educación de mínimo 120 horas durante los últimos cinco años, además, 3600 horas como docente universitario o 12 años de experiencia a tiempo completo. Luego del ingreso, las horas mínimas de experiencia disminuyen como requisito de ascenso.

Finalmente, los valores básicos por hora se liquidan con base en el valor vigente del punto salarial así: docente cátedra auxiliar: 1.70 puntos; cátedra asistente: 2.00; asociado: 2.30; titular: 2.60 (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2017). Es decir, un docente cátedra titular con dedicación máxima permitida de 20 horas semanales (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2009), a mayo de 2018 devengaba un máximo mensual de COP\$2.828.384, aproximadamente USD\$982,30.

### *Gestión*

La participación de la población trabajadora en la gestión de las diferentes empresas hace parte de los derechos sociales, económicos y culturales, que según la Constitución Nacional (Artículo 57), la ley podría regular mediante la creación de estímulos y medios necesarios. Para las universidades estatales se establece un régimen especial basado en la autonomía universitaria que les permite crear sus cuadros directivos y regirse bajo estatutos autonómicos (COLOMBIA, 1992).

También les posibilita la elaboración y manejo del presupuesto, tanto como la organización y elección del régimen financiero de control fiscal y contratación (Artículo 57). Así, las universidades estatales están llamadas a racionalizar y optimizar el recurso humano (COLOMBIA, 1992).

La UIS en el ejercicio de su autonomía universitaria ha delegado la dirección institucional al Consejo Superior Universitario, Consejo Académico y Rector, así como, por delegación de los anteriores, a Vicerrectorías, Decanatos, Consejos de Facultad y demás órganos universitarios definidos en el Estatuto General (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2012). No siendo permitida la participación del profesorado cátedra a pesar de su amplia proporción.

Durante el segundo semestre del 2018, del total de docentes UIS (1550), el 65% (1007) eran catedráticos; entre estos, el 3.09% (31) con doctorado (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2018). Mientras en el primer semestre del 2019, del total de 1845 docentes, el porcentaje cátedra fue del 71% (1309), 2.22% (41) con doctorado (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2019).

A su vez, el Conpes 15/1993 afirma que en las instituciones de educación superior existe

un uso limitado de instrumentos eficaces de planeación. Los indicadores de desempeño se imponen como estrategia para mejorar la calidad y eficiencia de la gestión universitaria. Asimismo, se recomienda crear mecanismos de acreditación para todas las universidades oficiales, tanto como la aplicación de indicadores costo/beneficio por cada programa, facultad, tipo de universidad según tamaño y servicio.

## **Discusión y conclusiones**

### *Trabajo docente y formación académica*

Iniciaré demostrando cómo trabajo docente determina formación académica.

La Constitución Nacional establece principios fundamentales para el trabajo en general, entre estos, capacitación y adiestramiento. La condición laboral del sujeto trabajador garantizaría su formación bajo la protección del Estado y el cumplimiento patronal, advirtiendo que a mayor nivel educativo, mayor será la capacidad productiva de la población trabajadora. Así, en el ámbito de las universidades públicas, la Ley 30 de 1992 estableció que para ejercer funciones docentes el mínimo requisito era poseer título profesional universitario. Bajo la perspectiva de Bell (1976), el nuevo orden social colombiano intenta fundarse sobre la prioridad del talento educado, demostrando que el conocimiento es fuente de cambio estructural.

Sin embargo, al mismo tiempo, formación académica determina trabajo docente. Dentro de la actual sociedad del conocimiento, la universidad cumple papel esencial para el desarrollo socioeconómico. Tiene la responsabilidad de transmitir saberes y prácticas indispensables, observando los denominados conocimientos de atributos (BANCO MUNDIAL, 1999) con intermediación del profesorado. Es así como el Conpes 2518/1991, al evidenciar el bajo nivel de formación del profesorado, recomendó promover y financiar estudios de maestría y doctorado. Se pretendía que la formación académica del docente incidiera positivamente en la tarea de educar una ciudadanía creadora e investigadora en procura del desarrollo nacional (COLOMBIA, 1994).

Calidad sería uno de los conocimientos de atributos que el BM reconoce en la lucha contra la pobreza. Entonces, puede afirmarse que formación académica influye sobre trabajo docente por mediación de la calidad. Asimismo, trabajo determina formación mediante el derecho constitucional de instrucción (Art. 54, Constitución Nacional).

Ahora bien, respecto al profesorado cátedra se presenta aquí una contradicción significativa. A mayor formación académica menores son los derechos laborales, tanto en

términos laborales como remunerativos.

El mínimo requisito de formación exigido en los actuales procesos de contratación es el de maestría (BURBANO; CARDONA, 2011). Nivel que, a 2019-1 en la UIS, ostenta la mayoría de este profesorado (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2019) aunque no se le considere empleado público ni trabajador oficial (Artículo 73, Ley 30/1992), y a pesar de cumplir funciones misionales. Es decir, el alto nivel de formación académica del profesorado catedrático no garantiza mejoras laborales, tampoco el cumplimiento de sus derechos laborales.

Lo anterior confirma la sospecha inicial de estudio. El docente catedrático colombiano materializa el mismo fenómeno encontrado en Brasil: la contradicción entre valorización del estatuto profesional docente y las precarias condiciones laborales del profesorado. Un fenómeno de inestabilidad (contratos parciales y temporales) sujeto a políticas de Estado neoliberal que defiende intereses de reproducción capitalista (MARONEZE; DE BARROS LARA, 2012).

Teniendo en cuenta el principio de totalidad concreta de Kosík (1995), podría afirmarse que para el profesorado cátedra de las universidades públicas colombianas no se cumplen las tesis de Bell. El conocimiento expresado en altos niveles de formación académica no demuestra ser un poder determinante para garantizar derechos fundamentales, mucho menos para acceder a nuevas élites técnicas en la denominada sociedad del conocimiento.

Tampoco se cumplen las afirmaciones del Banco Mundial ni sus recomendaciones. El conocimiento no consigue ser la luz que ilumine la vida de este profesional universitario, ni es la estrategia más adecuada para mejorar sus niveles socioeconómicos. El Estado desatiende las sugerencias del ente financiero de solucionar el problema del cumplimiento de la clase trabajadora (conocimientos de atributos) mediante la implementación de trabajos permanentes.

### **Produccionismo y trabajo docente**

Produccionismo puede al mismo tiempo convertirse en trabajo docente. Ambas categorías conforman entre sí una contradicción dialéctica que les permite ser idénticas (LEFEBVRE, 1975) mientras ocurre un movimiento mediador entre ambas.

El Conpes 15/1993 recomendó establecer criterios salariales en función de la productividad docente. Se trata de cuantificar el conocimiento mediante formas de reconocimiento social (v. gr. publicaciones científicas: artículos, libros, capítulos de libros, etc.) que permitan formular políticas sustentadas en el tránsito del empirismo a la codificación del conocimiento teórico (BELL, 1976). De ahí que el sueldo del docente público universitario se calcule a partir de su producción académica (Decreto 1279 de 2002). Esto demuestra que produccionismo determina trabajo docente mediante factor salarial. Mediación que no aplica

para el profesorado cátedra.

La UIS contrata a este profesional para desempeñar funciones docentes orientadas al logro de la Misión y Visión institucional (UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, 2008). Compromiso laboral e intelectual con la apropiación, creación, transferencia y divulgación del conocimiento mediante la investigación científica. Responsabilidad que en términos de producción académica (artículos, libros, capítulos de libros, ponencias, etc.) no es remunerada, así como tampoco se remunera el tiempo dedicado a la preparación de clase y a la calificación de trabajos y pruebas estudiantiles, pues el salario del docente cátedra depende única y exclusivamente de las horas de clase efectivas y de la experiencia laboral acumulada.

Trabajo impago que al final beneficia a la universidad en contradicción con su horizonte misional de defender los derechos humanos. Las metas de eficiencia y calidad obtenidas con el no pago de esta producción, lejos de mejorar la calidad de vida, estarían vulnerando principios constitucionales de igualdad y remuneración proporcional a cantidad y calidad de trabajo digno y justo (Artículos 13, 25, 53, Constitución Nacional). Amparada en su autonomía y con este impago salarial, la universidad fomentaría el riesgo de contravención de los derechos humanos. Tampoco cumpliría las previsiones del Banco Mundial de atraer docentes de calidad.

### **Trabajo docente y gestión**

Trabajo docente determina gestión mediante el derecho constitucional de participación. Según el Artículo 57 de la Constitución Nacional, la ley podrá disponer de estímulos y medios para que trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas. De este modo, la autonomía universitaria permite que las universidades se autogobiernen bajo sus propios estatutos.

A pesar de ello y en el caso de la UIS, el profesorado cátedra es excluido de participar directamente de la organización administrativa y financiera de la universidad. Este docente tiene derechos restringidos para elegir y ser elegido ante los órganos universitarios, pues no se considera empleado público ni trabajador oficial. Luego, no toma parte de la política institucional que determina su vinculación y condiciones laborales.

Asimismo, gestión influye sobre trabajo docente mediante atributo de calidad. Ante el uso limitado de instrumentos eficaces de planeación por parte de las universidades, el Conpes 15/1993 recomendó la adopción de indicadores que evaluaran la relación costo/beneficio, buscando una creciente correspondencia entre recursos con calidad y cantidad de productos alcanzados; siendo la contratación profesoral un costo significativo (BANCO MUNDIAL,

1995) y la autonomía universitaria relevancia estratégica.

Esta disposición técnica y política permite a las universidades públicas establecer un régimen propio de vinculación docente. Apuntando a una relación costo/beneficio ampliamente favorable, la UIS contrata docentes cátedra durante cuatro meses o menos por semestre académico con un costo individual por año entre COP\$14.794.624 (USD\$5.138,24) y COP\$22.627.072 (USD\$7.858,48); esto teniendo en cuenta máxima asignación horaria, sin incluir pago de prestaciones sociales.

Así, la universidad cumpliría efectivamente las recomendaciones técnicas del BM. El control de los gastos de contratación docente permite alcanzar metas de eficiencia y calidad mediante el ejercicio autónomo de establecer adecuadas escalas salariales (BANCO MUNDIAL, 1995). Esto explicaría el amplio número de docentes cátedra vinculados al sistema universitario colombiano (BURBANO; CARDONA, 2011).

### **Consideraciones finales**

Con el presente trabajo intenté analizar de manera crítica las determinaciones concretas de las políticas de educación superior que definen la vinculación laboral del “docente cátedra” en Colombia. Se escogió la etiología política e ideológica de la reorganización universitaria como línea de investigación. Con tal propósito, asumí el enfoque teórico-metodológico del Materialismo Histórico-Dialéctico que permitió analizar críticamente contradicciones y determinaciones políticas. El principio de totalidad concreta (KOSÍK, 1995) posibilitó el estudio del caso particular UIS para comprender la política pública de educación superior colombiana, considerando que todo acto humano mantiene lazos de unión de tipo conceptual, ideológico o teórico (LEFEBVRE, 1972).

Trabajo docente, formación académica, produccionismo y gestión -determinaciones concretas de las políticas de educación superior- conforman un todo estructurado a partir de mutuas codeterminaciones; dejan de ser contradicciones aisladas para instituirse en un todo concreto que permite analizar críticamente la vinculación laboral del docente cátedra.

Puede afirmarse que este tipo de contratación pone en evidencia las contradicciones del constructo neoconservador sociedad del conocimiento. El nivel de formación académica como expresión de conocimiento está lejos de ser un mecanismo para acceder a la capacidad y al poder; no garantiza cumplimiento de derechos laborales fundamentales. Contradicción evidente entre formación y trabajo.

La participación es otro elemento de la gestión que determina la dinámica de contratación

del docente cátedra. La Constitución Nacional establece bajo discrecionalidad legal que la clase trabajadora participe en la gestión empresarial. La autonomía universitaria es la materialización de este derecho, aun cuando excluye al profesorado cátedra de tomar parte en la gestión y definición de políticas universitarias, determinantes de su condición salarial y laboral.

Este tipo de autonomía posibilita el manejo del problema de conocimiento de atributos de la universidad. Mantener bajo control el gasto de contratación docente significa mayor probabilidad de éxito en la obtención de metas institucionales (eficiencia, calidad y equidad). Gasto significativo que demanda suficiencia autonómica para establecer escalas salariales rentables e independientes, desfavorables al profesorado catedrático.

Así, la obtención de objetivos financieros, por parte de la universidad colombiana, es un logro de gerencia que incide de manera negativa sobre las condiciones laborales de este docente. Su contratación es determinada por lógicas de austeridad fiscal y acuerdos de enseñanza a tiempo parcial que el BM recomienda en materia de educación superior (JOHNSTONE; ARORA; EXPERTON, 1998). Sugerencia técnica transformada en política pública para alcanzar objetivos de productividad mediante gestión del trabajo docente y reducción de costo por estudiante (SISTO, 2005).

El profesorado catedrático no es remunerado por su producción académica, ni por el tiempo de preparación de clase, ni de calificación; funciones de todo profesional docente. No obstante, la universidad se apodera con ánimo de lucro de este trabajo, empleando la violencia ilegítima pero legal de la exclusión. Trabajo impago que se convierte en latrocinio, pues si bien a este docente se excluye de participar en órganos universitarios, su función y producción sí se consideran dentro de los procesos de acreditación nacional e internacional.

Es decir, el profesorado cátedra colombiano, en cuanto trabajadora y trabajador asalariado, es alienado económicamente de tres maneras. Primero, se ve obligado a vender la única mercancía que posee para sobrevivir: su fuerza de trabajo; segundo, los productos de su trabajo no le pertenecen, le son arrebatados y pasan a ser propiedad de su patrono (la universidad); finalmente, es separado de sus semejantes para sobrevivir contra sí mismo, es decir, en oposición a otros seres humanos (docentes de carrera), por tanto, no se beneficia de su trabajo ni de su producto. Ninguno le sirve como medio de disfrute o realización (MANDEL; NOVACK, 1977).

Teniendo en cuenta la proporción de docentes hora cátedra en las universidades públicas colombianas, cabe preguntar: ¿es posible hablar de educación superior de calidad cuando las universidades estatales atentan contra la calidad de vida del profesorado catedrático al arrebatar su producción académica y parte de su trabajo docente?

En conclusión, el docente cátedra en Colombia sufre en su corporalidad de una

exclusión ilegítima, indebidamente legalizada; en consecuencia, no es sujeto de derechos. El modelo universidad-empresa, propio de la colonización neoliberal y neoconservadora, lo convirtió en obrero sin derechos para obtener metas de eficiencia y calidad. Nueva modalidad de esclavitud del Siglo XXI. Entender esta circunstancia revela nuevas formas de dominación que merecen la atención del profesorado universitario para fortalecer procesos de organización, movilización y lucha transformadora a favor de la humanización laboral y contra la barbarie capitalista.

Por último, entre las limitaciones de investigación es necesario mencionar que quien investiga es profesor cátedra de la institución mencionada. Esto constituye un posible riesgo y desafío para la ciencia dada la relación entre sujeto investigador y fenómeno investigado. Sugiero, por tanto, abordar el problema desde una mirada colectiva y multidisciplinar, dando paso a estudios económicos y jurídicos (Sentencias de la Corte Constitucional y Consejo de Estado).

## Referências

- BANCO MUNDIAL. **La enseñanza superior:** las lecciones derivadas de la experiencia. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial, 1995. Disponible en: <https://tinyurl.com/rz9q98d>
- BANCO MUNDIAL. **Prioridades y estrategias para la educación.** Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial, 1996. Disponible en: <https://tinyurl.com/yyxobw9o>
- BANCO MUNDIAL. **El conocimiento al servicio del desarrollo: informe sobre el desarrollo mundial.** Ediciones Mundi-Prensa, 1999.
- BELL, D. **El advenimiento de la sociedad post-industrial.** Alianza Editorial, 1976. 84-206-2149-8.
- BELL, D. **Las contradicciones culturales del capitalismo.** Alianza Editorial Mexicana, 1989.
- BELL, D. **El final de la ideología.** Alianza Editorial, 2015.
- BLANCH, J. M. El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial: efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo dictadas por el capitalismo académico y sanitario implantado en universidades y hospitales no lucrativos de la red pública. 2008. Disponible en: <http://psicologiasocial.uab.es/kofarips/es/project/es/2008/03/27>
- BURBANO, P. P.; CARDONA, M. N. Los cuellos de botella del desarrollo endógeno territorial, desde la perspectiva del sistema de ciencia, tecnología e innovación en Colombia. **Rev. iberoam. cienc. tecnol. soc.**, 6, n. 17, p. 161-177, abr. 2011. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-00132011000100008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-00132011000100008&script=sci_arttext&tlng=en)
- CABRALES, O. El trabajo docente universitario ante los nuevos modelos de gestión. **Dimension Empresarial**, 13, n. 2, p. 219-232, 2015. <https://doi.org/10.15665/rde.v13i2.538>
- COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991. Bogotá: Senado de la República 1991.
- COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992, por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. **Diario Oficial.** 1992.

COLOMBIA. Ley 115 de Febrero 8 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. **Diario Oficial**, n. 41.214, 8 feb. 1994.

COLOMBIA. Decreto 1279 de Junio 19 de 2002. **Diario Oficial**. 2002.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Decreto No. 318 de 2018. Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes y administrativos de las Universidades Estatales u Oficiales. **Diario Oficial**, 2018.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. **Decisiones sobre el programa de apertura económica**. DNP, 1990.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. **Plan apertura educativa 1991-1994**. MEN-DNP-UDS-DEC, 1991.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. **Misión Nacional para la modernización de la Universidad Pública: Documentoc Conpes Social No. 15**. Mineducación, 1993.

DUSSEL, E. **A produção teórica de Marx: um comentário aos Grundrisse**. Expressão Popular, 2012.

GARRIDO PINZÓN, J.; BLANCK RIBAS, J. M.; URIBE-RODRÍGUEZ, A. F.; FLÓREZ ACEVEDO, J. *et al.* El Capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. Resultados Santander, Colombia. **Psicología desde el Caribe**, n. 28, 2011. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1539/5398>

IBARRA, E. La 'nueva universidad' en México: transformaciones recientes y perspectivas. **Revista Mexicana de Investigación Educativa**, 7, n. 14, p. 75-102, 2002. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14001405.pdf>

JOHNSTONE, D. B.; ARORA, A.; EXPERTON, W. **The Financing and Management of Higher Education: A Status Report on Worldwide Reforms**. World Bank, 1998. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/941721468741874640/pdf/multi-page.pdf>

KOSÍK, K. **Dialética do concreto**. Tradução TORÍBIO, C. N. E. A. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

LEFEBVRE, H. **La vida cotidiana en el mundo moderno**. Alianza Editorial, 1972.

LEFEBVRE, H. **Lógica formal/lógica dialéctica**. Editora Civilização Brasileira, 1975.

MANDEL, E.; NOVACK, G. **Teoría marxista de la alienación**. Bogotá: Editorial Pluma, 1977.

MARONEZE, L. F.; DE BARROS LARA, A. M. A precarização do trabalho docente no contexto da reorganização capitalista e das mudanças na legislação educacional brasileira pós 1990. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, 3, n. 2, p. 58-70, 2012. Disponible en: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9453/6885>. Doi: <https://doi.org/10.9771/gmed.v4i1.9403>

REMOLINA-CAVIEDES, Juan-Francisco. Evaluación educativa y codeterminaciones de la producción escolar. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 106, p. 135-155, marzo 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0104-40362019002701629>

SISTO, V. Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la Universidad sin órganos: Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. *In: Espacio público y privatización del conocimiento: estudios sobre políticas universitarias en América Latina*: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. CLACSO, 2005. p. 523-574. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110124084925/12Campos.pdf>

SOLEDAD WALKER, V. El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38, n. 153, p. 105-119, 2016. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0185-26982016000300105&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982016000300105&lng=es&nrm=iso).Doi: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2016.153.57638>

TERÁN ROSERO, A. C.; BOTERO ÁLVAREZ, C. C. El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. *Cuadernos de Administración*, 27, n. 46, p. 9-21, 2011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225022711002.pdf>

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 068 de 2008. Por el cual se aprueba el Reglamento del profesor de Cátedra de la Universidad Industrial de Santander. *Normatividad UIS*, 2008.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 033 de 2009 (Junio 19). *Normatividad UIS*, 2009.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 063 de 1994 por el cual se aprueba el Reglamento del Profesor. Compilación de Normas Vigentes. 2010.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 166 de diciembre 22 de 1993 por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander. *Compilación de Normas Vigentes*, jul. 2012.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Acuerdo No. 040 de 2017 (18 de agosto). *Normatividad UIS*. 2017.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. UIS en cifras 2018. *Gestión Administrativa*, 2018. Disponible en: <https://www.uis.edu.co/planeacionUIS/>

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. UIS en Cifras 2019 - 1. *Gestión Administrativa*, 2019. Disponible en: <https://www.uis.edu.co/planeacionUIS/>

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Misión y Visión. *Presentación Institucional*, s.f. Disponible en: <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/index.html>