



NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas

ISSN: 0121-5698

ISSN: 2357-4933

rev_novum_fadman@unal.edu.co

Universidad Nacional de Colombia

Colombia

Marín Dávila, Jhon Mario; Chaves Chamorro, Diego Armando
Percepciones sobre la contratación y el papel de los docentes universitarios:
un análisis desde la configuración del tiempo en el capitalismo
NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. 1, núm. 12, 2022, Enero-Junio, pp. 28-44
Universidad Nacional de Colombia
Colombia

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571369719002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Percepciones sobre la contratación y el papel de los docentes universitarios: un análisis desde la configuración del tiempo en el capitalismo

Perceptions on the hiring and role of university teachers: an analysis from the configuration of time in capitalism

Fecha de recibido: 14 / 04 / 2021

Fecha de aceptación: 20 / 10 / 2021

Jhon Mario Marín Dávila. Trabajador Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Bello. Colombia. **Correo electrónico:** jmarindavil@uniminuto.edu.co **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9824-6783>

Diego Armando Chaves Chamorro. Magíster en medio ambiente y desarrollo de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín, Antropólogo de la Universidad de Antioquia. Docente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Bello. Colombia. **Correo electrónico:** dchavescham@uniminuto.edu.co **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8677-9160>

Cómo citar este artículo

Marín Dávila, J.M., y Chaves Chamorro, D.A (2022). Percepciones sobre la contratación y el papel de los docentes universitarios: un análisis desde la configuración del tiempo en el capitalismo. NOVUM, 1(12), pp. 28 – 44.

Resumen

Objetivo: Con el presente artículo se pretende comprender la percepción de la aceleración en el tiempo social y su influencia en la producción laboral de los docentes universitarios. Además, develar como el sistema capitalista crea contratos precarios para los docentes a partir de su circuito acelerado en la producción académica. **Metodología:** La investigación se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo e interpretativo con una postura crítica, constructivista; nutriéndose del método etnográfico por medio de rastreos bibliográficos, entrevista, cuadros comparativos, triangulación de información, entre otras. **Hallazgo:** La dinámica actual modifica la percepción del tiempo de los docentes universitarios en su estilo de vida, los aliena al tiempo cronológico manipulado por el sistema económico capitalista y logra la mecanización del cuerpo e instrumentaliza su pensar. **Conclusión:** Como resultado se obtuvo que las formas contractuales e ideales administrativos de las universidades trasgreden la esencia de los docentes volviéndolos una “máquina” para mayor producción, alcance de metas e indicadores en el plan de trabajo. **Palabras claves:** Horas de trabajo; Contrato de trabajo; Universidad; Capitalismo; Profesor de enseñanza superior.

Abstract

Objective: This article aims to understand the perception of acceleration in social time and its influence on the labor production of university professors. In addition, to reveal how the capitalist system creates precarious contracts for teachers from their accelerated circuit in academic production. **Methodology:**



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

The research was carried out from a qualitative and interpretative approach with a critical, constructivist posture; nourished by the ethnographic method through bibliographic traces, interviews, comparative tables, triangulation of information, among others. **Finding:** The current dynamics modifies the perception of time of university teachers in their lifestyle, alienates them to the chronological time manipulated by the capitalist economic system and achieves the mechanization of the body and instrumentalizes their thinking. **Conclusion:** As a result, it was found that the contractual forms and administrative ideals of universities transgress the essence of teachers, turning them into a "machine" for greater production, achievement of goals and indicators in the work plan. **Keywords:** Hours of work; Conditions of employment; University institutes; Capitalist; Academic teaching personnel.

Introducción

La investigación "El tiempo laboral del docente de Trabajo Social en la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Bello, un análisis desde la mecanización de la acción propuesta por el sistema capitalista" se realizó con el propósito de evidenciar cómo este sistema aniquila y mecaniza la acción de los docentes y de demostrar la hipótesis: la mecanización laboral, limita e incide en la acción consciente del docente universitario. Lo que dio como primeros resultados que la influencia y la subordinación desde la contratación, en la institución universitaria, donde prevalece la idea administrativa, económica y empresarial, ve a los docentes como no como sujetos sino como objetos desligados de su tiempo significativo.

Para alcanzar los resultados se hizo necesario profundizar en los sistemas de producción acelerada, los cuales alteran la dinámica del tiempo social; este concepto se divide en "tiempo cualitativo (significativo) y tiempo cuantitativo (cronológico), cada uno con sus atributos. Esta discriminación no implica separación, antes bien, coexisten en el seno de las sociedades como producto de la vida social" (Maldonado, 2015c, p. 266), en otras palabras, se complementan entre sí.

El tiempo cronológico es manipulado desde la aceleración y repetición en la producción para mayor ganancia y capital con los horarios, diversos compromisos en las actividades, alcance de indicadores, entre otros. Desde "Esta acción repetitiva en labores y que hacer personal del docente, lo llevan a una mecanización de una misma acción, logrando un control de su tiempo, educación de su cuerpo y cerebro" (Marín, 2020, p. 22). Dejando a un lado o modificando su tiempo significativo el cual se vive [en un escenario libre] al ritmo deseado desde su sentipensar y conciencia de manera individual o colectiva. Respecto a la labor del docente:

Durante el siglo XX, el trabajo docente es regulado y controlado desde la economía y la administración, esto se debe a que en el mismo siglo se expande en el mundo entero la idea de intervención de la economía en educación. (Avaca, Castagno y Lorenzo, 2009, p. 110)

En la actualidad, los contratos en la docencia están llenos de incertidumbres, pocos son anualizados e indefinidos. Se acuerdan contratos semestrales que solo duran 4 meses, quedando desempleados el tiempo de vacaciones universitarias o a la espera de ser llamado para el próximo semestre; pero, dados los dos periodos de vacaciones, el desempleo docente se da 4 meses en un año. Esta forma de contratación no aprecia



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

el trabajo docente, se puede dar por finalizada cuando los obreros de la enseñanza disminuyen sus resultados porque está pensada en beneficio de la producción académica universitaria.

La presente situación es un llamado a la incertidumbre e intranquilidad por el poco valor dado al trabajo docente, a sabiendas que los docentes en esta modalidad se entregan más allá de lo debido, trabajan en sus casas domingos o festivos, sacrifican parte de su vida y de su tiempo significativo con la intención de conservar el trabajo, “vive para el trabajo y su ámbito de relaciones laborales minimizando la interacción social como las derivadas de las relaciones familiares, de los pares de amigos, con el descanso creativo, con el tiempo significativo, entre otras” (Maldonado, 2015b, p. 123).

1. Una mirada al problema

Los contratos de tiempo completo, medio y cátedra son los más recurrentes en la docencia universitaria; pero, se convierten en contratos muy operativos al dejar a un lado el tiempo de preparación de una clase (lo que puede demorar hasta un día completo), el tiempo que implica leer e investigar (requieren de horas extensas) y asesorías que suelen extenderse; y llenan sus contratos de actividades administrativas, virtuales y reuniones que “posibilitan” el empleo docente.

En todo caso, la estrategia de “la flexibilidad horaria” que da la institución a los docentes es una artimaña y tiene un trasfondo mecanicista. Tal como lo sugiere Delfino (2011, p. 90) esta:

Surgió como una gran promesa para los trabajadores, sin embargo, la decepción tomó el lugar de la esperanza ya que terminó beneficiando sólo a una parte de la ecuación. Fortaleció a las

empresas durante las oscilaciones de los mercados permitiendo atender los compromisos de producción y reducir los costos empresariales a través de la generalización de los contratos de trabajo cortos, inferiores a la media jornada y de los empleos temporarios.

Además, la pasión y la vocación de ser docente juega un papel en esta lógica de contrato, horas y productos; los docentes sin importar el tiempo o actividades contratadas apoyan al estudiantado en las actividades para mejorar la calidad de los trabajos académicos, tiempo que si se suma puede representar a la semana más de 14 horas.

Este escenario laboral implica que los docentes estén inconformes con su salario, piensan que deben ganar más por todas las actividades que realizan, al no tener un salario justo para suplir sus gastos consiguen 1, 2 o hasta 3 trabajos extras como docentes de cátedra o medio tiempo en otras instituciones o crean sus propias empresas para generar los ingresos faltantes.

Lo anterior, aumenta el desgaste físico, mental, espiritual y de escasez de tiempo significativo. No renuncian por sus necesidades, competencia en el mercado y satisfacción de ver materializado los resultados los estudiantes, semilleros, proyectos o investigaciones. Aceptando o conformándose con su trabajo, apagando su voz, puesto que si se manifiesta críticamente ante el contratante la respuesta tiende a ser la misma: “las puertas están abiertas”; parece que resignado aguanta un sistema que se rige bajo la economía de mercado y donde el trabajo es lo más importante. Por esto, en esta nueva época “el esclavo se libera del dominio del amo, pero paga un precio: convertirse en un esclavo del trabajo” (Han, 2015, p. 140).



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

Desde la emocionalidad producida por la academia el docente mitiga su malestar, al punto tal, de ponerse una máscara asumiendo la satisfacción de su espíritu por el simple hecho de tener un trabajo. Condición que en apariencia demuestra un bienestar, pero, se está dejando de lado el buen vivir, el tiempo propio, el tiempo de reflexión, entre otras. Se asume una esclavitud emocional legalizada porque cree que es la pasión, su motivación y vocación lo que le genera bienestar; sin embargo, gran parte de ese asumir corresponde a lo económico.

También se presenta el discurso de amar, enamorarse, valorar la institución que da la oportunidad del trabajo; situación que lo vuelve perteneciente / integrante, responsable de todo lo que pase en ella. Tanto que, si esta tiene fallas o problemas los docentes se asumen responsables, pueden tender a sentir culpa y la respuesta es ayudar a salir a delante a la institución antes que cuestionar la situación; porque “quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace a sí mismo responsable y se avergüenza, en lugar de poner en duda a la sociedad o al sistema” (Han, 2014, p.10).

Los docentes se sumergen en una competencia entrelazada con individualismo donde la cooperación pasa a segundo plano, solo importan los otros cuando traen consigo un beneficio; este egoísmo genera solo beneficios a la institución universitaria, ya que los docentes se concentran únicamente en su trabajo, se encierran en la autodisciplina para superar al otro sin importar las consecuencias. Viven el tiempo para la institución y no para el desarrollo propio, con la dificultad que, cuando no superan las expectativas propias caen en el discurso de comparación por competencias como consuelo a esta dinámica.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

Así mismo, se alegra y compite por un incentivo, estatus, reconocimiento del círculo social docente, por la publicación de un artículo o de alcances de objetivos en investigaciones, cursos, proyectos y actividades sustantivas; olvida la trampa de la lógica taylorista implementada en las fábricas: bajar los salarios y aumentar el incentivo económico. De la cual la institución universitaria se aprovecha de nuevo para engrandecer el reconocimiento institucional y demostrar que invierte en el bienestar docente. Esto se vuelve un círculo sin fin, donde:

La aceleración, que nos atrae y nos seduce, nos divierte, nos estimula, acaba conduciendo a la alienación en la modernidad avanzada: en lugar de acercarnos a un futuro que se presenta como promesa, desarrollo racional de la idea de progreso, se convierte “en el movimiento incesante de la rueda de un hámster (Dávila, 2016, p. 64).

Las motivaciones e incentivos institucionales alimentan de forma sesgada el ego, con la intención de que los docentes se superen, dediquen, produzca más, sean “la o el mejor” y aumenten su tiempo de producción. A mayor dedicación, menor tiempo, a menor tiempo, más ocupación. Sin duda se muestran satisfechos porque están produciendo más; “para estas personas que padecen la enfermedad de la prisa, el tiempo se convierte también en un símbolo de estatus, cuanto menos tiempo, más prestigio” (Beriaín, 2009, p. 79). A mayor ego académico menor tiempo y mayor beneficio para la institución.

Desde esta perspectiva el tiempo propio se sacrifica, se pierde, pasa a ser algo secundario en la vida del docente. Crea nuevas lógicas de relacionamiento familiar alrededor del trabajo y su conciencia económica le permite renunciar al tiempo del Buen Vivir para suplir más

necesidades. Algunos docentes son conscientes de esto, pero, las obligaciones creadas por el capitalismo son mucho más exigentes y le llevan a la saturación laboral con otros empleos. Se crea dependencia económica para suplir lo básico y se trabaja en exceso, endeudándose con su tiempo significativo.

Alguna de estas deudas inicia con el sueño de seguir estudiando para continuar en el rol de docente. Si bien es amante del conocimiento, el sistema educativo lo evalúa con un escalafón donde hay niveles de estudio: especialización, maestría, doctorado y posdoctorado [producción especializada], para así obtener un pequeño aumento de salario, nutrir la hoja de vida académica, lograr más reconocimiento y credibilidad como investigador.

Esta estrategia le hace sentir importante y necesario en la institución, los docentes se estandarizan, autodisciplinan y autorregulan. Han (2014), propone que el sistema capitalista dominante con sus transformaciones por el neoliberalismo es seductor; en vez de emplear un poder opresor, consigue que los seres humanos se sometan por voluntad propia al entramado de la dominación.

Este modelo de producción desvalorizó la docencia y transformó la educación en mercancía, donde se “produce” estudiantes sin todas las condiciones dignas, producto de la poca inversión y de las afectaciones por la mecanización, manipulación emocional y control en estos. Los docentes:

Empieza a cambiar su vida dejando de tener autonomía a la hora de hacer el trabajo, poder de decisión, pensamientos críticos y analíticos para sumergirse en una alienación donde calla su voz frente a situaciones con las que no esté de

acuerdo, obediencia en todo lo que le dicen, se sumerge en una autodisciplina, orden y control dadas por la institución y por la misión de cumplir para devengar su salario. (Marín y Chaves, 2019, p. 23)

Al sentir esta opresión, los docentes dejan a un lado su voz, pues las necesidades básicas (arriendo, alimentación, servicios, transporte, útiles de aseo y gastos personales) no alcanzan a ser satisfechas con su salario, lo que conlleva a que la mayoría consigan otros trabajos; en consecuencia, se aliena bajo unas condiciones de subsistencia perdiendo su libertad y tiempo propio. Sin tener en cuenta que el tiempo significativo, propio y libre

es el espacio donde los sujetos políticos forjan su libertad humana. Allí el hombre se autodetermina, tiene autonomía frente al tiempo de trabajo, manejado por la técnica. El hombre como ser social, necesita tiempo para comunicarse, entrar en diálogo con otros que son sus semejantes y autodeterminarse como ciudadano, necesita tiempo para “libre producción de sí mismo”. (Echeverría, 1986, p. 57)

Estratégicamente la institución hace caso omiso al tiempo libre, puesto que, entre menos sujetos políticos mayor poder de explotar, saciar su deseo de ganancia y aumento del capital, ya que los docentes con miras emprendedoras y competitivas formarán y educarán un estudiante sumiso para el mercado. Parece que la institución se contradice en la filosofía de ver los docentes como seres íntegros; sujetos con autonomía, de libre pensar que forman y educan estudiantes para el beneficio integral de la sociedad.

La pasión, emocionalidad del docente no está mal, por el contrario, es una de las formas desde donde se motiva a los estudiantes y a las personas en los procesos que crean o lideran. Solo que, si este es un ser alienado y no



pensante, será un “robot”. En cambio, si este es un ser pensante y exige dignidad en su trabajo, probablemente tenga mejores condiciones laborales, entre esto: una mejor contratación, salario, menos carga laboral y mayor tiempo propio. Mejorará la calidad de la enseñanza, de las investigaciones, del aprendizaje de los estudiantes y de su vida misma.

2. Metodología

La investigación se enfocó desde lo cualitativo e interpretativo desde una postura crítica y constructivista. Para el alcance de los objetivos se desarrolló la siguiente ruta:

En primer momento, se ejecutó un rastreo bibliográfico de investigaciones, artículos o libros en revistas indexadas, bibliotecas, trabajos de grado, tesis de maestría y doctorado elaborados entre el 2010 y el 2019, con el objetivo de encontrar conceptualizaciones sobre el tiempo social, tiempo acelerado y cómo estos afectan al sujeto trabajador. Este ejercicio se tabuló por categorías en el programa de *Microsoft Office Excel*, autor, publicación, cita textual y palabras claves; para luego, triangularse con las actividades de campo e investigación realizada con los docentes.

Luego se realizó un registro etnográfico a partir de la entrevista realizada a trece los docentes del programa académico de Trabajo Social. La población se caracterizó así: nueve fueron mujeres y cuatro hombres; diez con contratación

de tiempo completo, dos de medio tiempo y uno de cátedra.

Las respuestas obtenidas generaron los insumos de cómo los docentes perciben el tiempo social (significativo y cronológico), la percepción sobre el contrato, el trabajo, y la influencia que tienen sus vidas cotidianas y laborales en las dinámicas laborales propuestas por la institución universitarias que está inmersa en las lógicas del sistema económico capitalista. Este registro se clasificó y trianguló¹ en la base de datos de *Excel* que luego fue analizada con el método deductivo.

Tras la sistematización se realizó un cuadro comparativo que permitió diferenciar el tiempo cronológico y significativo que viven los docentes, teniendo en cuenta los insumos de los instrumentos aplicados anteriormente. En *Excel* se creó un cuadro dividido: el primero tuvo la información del tiempo cronológico, el segundo el tiempo significativo y el tercero el análisis.

Finalmente se interpretaron los resultados con la codificación triangulada de toda la información obtenida y se comparó con las teorías propuestas por los autores del registro bibliográfico logrando una respuesta de reflexión, crítica o rechazo a los postulados categoriales.

3. Resultados²

3.1 Contratación laboral docente

Las actuales formas de contrato laboral en la docencia desde sus condiciones precarias, con

¹ Se logró hacer acercamientos etnográficos a trece docentes de dieciséis posibles, y se complementó con entrevistas por videollamada, debido a las dinámicas generadas por el aislamiento obligatorio producto de la emergencia social y sanitaria por la COVID-19.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

² Para diferenciar dentro del texto la voz de los participantes de la investigación de la voz del investigador, se escribirán sus intervenciones en letra cursiva y marcados como Docente No. (D#); se recuerda que fueron tomadas desde el registro de las etnografías aplicadas y entrevistas.

mayores obligaciones, gran influencia en la aceleración de la producción para ser más competitivo y mejorar el desempeño laboral y cumplimiento de las metas e indicadores, “mecanizan” al docente ya que se tiene que adaptar para no ser expulsado. Cada tipo de contrato presenta una carga laboral que no cumple lo acordado, incrementando la plusvalía, la explotación; es decir, “la cuota de plusvalía es, por tanto, la expresión exacta del grado de explotación de la fuerza de trabajo por el capital” (Ahumada, 2006, p. 385).

En el trasegar de los años el contrato docente va aumentando en labores o cambiando de condiciones, modificando el que hacer del docente, producto de las lógicas o sistemas que estén predominando en el momento, en este caso el sistema capitalista con sus transformaciones por el modelo de desarrollo económico neoliberal, siendo alguien más operativo, individual y empresarial.

En este orden de ideas, los docentes entrevistados aseguran que el modelo de contratación semestral o a término fijo, es uno de los problemas más significativos para la permanencia docente en la universidad; así mismo, los docentes de mayor edad refieren que el sistema de contratación de hace algunos años les permitía una mayor participación en los espacios universitarios y en la construcción de escenarios académicos por fuera del aula.

A mí en la carga anterior me parecía más suave, porque ahora hay muchas producciones adicionales (D3).

La universidad tiene varios contratos para los docentes, por ejemplo, el contrato tiempo completo se efectúa en 48 horas semanales, de lunes a sábados con 8 horas de trabajo al día. La

institución da libertad para cumplir su tiempo como quieran en la semana. Esta flexibilidad aparentemente beneficiosa es muy engañosa puesto que los docentes terminan laborando más de 8 horas diarias, algunos domingos trabajan extra; sin embargo, según algunos de ellos “controlan” su tiempo y no manifiestan queja ante esta situación.

Con base en ello, otros docentes manifestaron que deben ejecutar labores extra tiempo debido a la cantidad de funciones que requieren para el cumplimiento de indicadores y actividades. Solo una docente, refiere que en la mayoría de los casos no usan tiempo extra, gracias a su capacidad de orden y manejo de agendas; pero, plantea que, en algunos momentos del semestre, como en el tiempo de evaluaciones y de entregas finales, si ocupa sus horas no laborales en las actividades prescritas en su contrato.

Hay tensiones sí, y más cuando te metes o decidís ser docente de tiempo completo. Tensiones en unos asuntos administrativos especialmente (D1).

Para los requisitos mínimos que cumplo como docente se quedan cortos precisamente por todo el plan de trabajo por las 48 horas semanales que uno debe de asumir en un contrato laboral (D7).

Por otro lado, la contratación de medio tiempo son 24 horas semanales, 4 horas de lunes a sábado para cumplir con lo pactado. Pero, por la demanda de actividades lo comparan con un contrato de tiempo completo, se desgastan más por menor salario, aumentando la plusvalía y la esclavitud bajo la presión de las manecillas del reloj. Todos los docentes consultados, contratados bajo esta modalidad aseguran que el “medio tiempo laboral” ocupa muchas más horas de función académica, comparándose con las mismas horas de un contrato de tiempo completo, pero con menor retribución económica.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

Si lo miramos desde el orden práctico y administrativo, medio tiempo hágase cuenta tiempo completo. Porque eso lo recargan a uno de todo (D11).

Tengo una vinculación de medio tiempo, yo trabajo prácticamente de tiempo completo, en la casa (D13).

Uno de los contratos más firmados es el de cátedra, se cumple por las horas de clase, perdiendo espacios de aprendizaje que brinda la universidad, dado que se limita solo a esta función puntual, acordando hasta 12 horas laborales por semana; en él, no se tiene en cuenta el tiempo de preparación de clases, calificaciones, devoluciones de las actividades, carga de notas al sistema y preparación de aulas de apoyo virtual; lo cual implica emplear tiempo propio o extra para dar cumplimiento a lo acordado en el contrato.

Los profesores participantes develan que la docencia por hora cátedra implica una sobrecarga laboral ya que no se reconocen las horas extra invertidas en cumplir con cada función delegada.

Catedra es algo muy puntual entonces tú llegas simplemente a dar tu clase (D2).

12 horas de semanas a los de cátedras se los pagan por dar la clase, no por ni prepararlas ni evaluarlas. Al docente le toca ver como hace (D7).

Estos contratos influyen en la mecanización, alienación y plusvalía, a partir de sus tiempos cronológicos, labores que apunta al aumento de indicadores y metas, opacando el tiempo significativo por los esfuerzos que hacen los docentes para mantener el contrato. Sumado a esto, la incertidumbre en las formas contractuales que semestre a semestre generan preocupaciones

frente a la renovación o no de sus contratos laborales porque la decisión de continuidad solo la definen administrativamente días antes de comenzar el semestre académico. En los meses de vacaciones estudiantiles, los docentes no anualizados o con contratos a término fijo semestral quedan desempleados, aumentando su estrés y preocupación durante dos meses³ por la pérdida de sus ingresos económicos.

Un tema económico que no le asegura su vida digna, porque estamos hablando de que ese sujeto está ahorrando como puede de lo que gana para poder vivir esos 2 meses que no tiene salarios (D5).

Es un contrato limitado, empezamos el 30 de enero y terminamos el 02 de junio, entonces hay unas programaciones por ejemplo de trabajos de grado, que los estudiantes disque me pueden enviar a mi hasta el 05 de junio, el trabajo final con las correcciones y yo lo recibo y lo tengo que enviar después a la biblioteca, yo no sé a dónde, entonces yo no tengo contrato, pero tengo que seguir como estando pendiente de eso (D9).

Una realidad crítica dentro de estos tipos de contratación laboral deviene de los salarios o remuneraciones contractuales; variable que se convierte en otro factor que mecaniza y esclaviza a los docentes, ya que, al no obtenerse una buena remuneración económica se ven en aprietos al momento de suplir las necesidades de su vida, lo que afecta su bienestar.

Debido al salario no digno, los docentes se ven obligados a tener varios trabajos o en algunos casos sus propios emprendimientos. Los docentes de todas las modalidades contractuales aseguran que tienen otros empleos: cátedras, emprendimientos o MiPymes, actividades extra que les ayudan a solventar sus deudas y a suplir de mejor manera

³ Tiempo en que se reinician los semestres académicos.



sus necesidades básicas y de bienestar; solo un docente refiere que no tiene otro empleo externo a la universidad debido a que por su edad ya ha establecido un patrimonio estable a lo largo de su trayectoria profesional.

Yo tengo ya dos contratos porque no me da, no me da, entonces trabajo allá y trabajo en otro lado, para poder compensar precisamente (D7).

¿Cuál es la calidad del docente que tiene tres o cuatros trabajos y qué está haciendo con los estudiantes? (D9).

En estos resultados se evidencian las ideas de la revolución industrial adecuadas a estos tiempos, ya que “la superexplotación de los trabajadores y su sometimiento a condiciones de vida y de trabajo equiparables a las de la época de la revolución industrial, son el resultado del modelo vigente de acumulación” (Ahumada, 2006, p. 356). La institución educativa manejada con la ambición de producir cada vez más, genera sin conciencia una aceleración de producción influyendo y perturbando en la salud, tranquilidad, concentración o el sentipensar de los docentes que la integran. Por más esfuerzo que hacen los docentes les queda complejo dar el 100 % de lo que son como personas y profesionales, sumando a esto el poco valor que tienen para la institución.

La docencia ha sido proletarizada por el mercado, por el modelo neoliberal. Las formas de contratación impiden que los docentes hoy tengan buenos ingresos laborales, que tengan estabilidad laboral” [...] “eso hace que el docente tenga unas jornadas laborales extensas, un docente puede tener un día clases de 6 a 12 y después tendrá que cumplir jornada laboral de 2 a 10 de la noche en otra universidad, eso significa horas laborales, que no se vea ni siquiera en el nacimiento del capitalismo 14, 15, 18 horas” (D4).

Por lo tanto, se aumentan las horas de trabajo en el día hasta 18 horas, como menciona el docente 4 “*ni desde el nacimiento del capitalismo se veía*”; surge entonces el cuestionamiento sobre la apropiación que tienen los docentes para transmitir el conocimiento a sus estudiantes. Por ejemplo, si este está triste, cansado, estresado y preocupado la rigurosidad de enseñanza no va a hacer la misma y no podrá dar todo su potencial. Tal como lo plantea Maldonado (2016, p. 120), estas

transformaciones en el mundo del trabajo provenientes de la flexibilización laboral, así como también ha cambiado la actitud o el ánimo, donde laboramos por el salario, lo cuidamos, sin importar las implicaciones que lleva para la salud humana, las relaciones sociales y la autoestima, al cumplir con más horas laborales que las estipuladas legalmente o al hacer más actividades en un mismo período de tiempo o laborar con miedo y temor de ser despedido, emergiendo de esta forma la sociedad del salario, que es distinta a la del mundo del trabajo por la actitud hacia él.

3.2 La influencia de la contratación laboral docente en la rigurosidad académica

Según los docentes, los diferentes tipos de contratación que se presentan en la institución universitaria son inhumanos e insuficientes, hay actividades que estos deben cumplir por fuera del horario para alcanzar a cabalidad con todo lo pactado. La institución pierde la objetividad e importancia de quién enseña y de quién se encarga de impulsar la razón de ser de la universidad: los estudiantes, porque:

al transfigurar la esencia de la universidad y considerarla como una empresa centrada en el lucro más que en la formación, en la que los clientes son los estudiantes, la parte humana que antes fundamentaba esta actividad académica pasó a un segundo plano, ya que se comienzan a realizar cálculos de costo-beneficio, en donde infortunadamente los docentes y, por supuesto, los



estudiantes se ven afectados. (Cabrales, 2016, p. 276)

Los docentes en su percepción sobre la calidad educativa manifiestan que, la institución universitaria como empresa deja de lado su esencia, rigurosidad, amor por el conocimiento y sobre todo deja de prestar importancia al rol del docente en la formación y educación del estudiantado, se pasa así del concepto enseñanza – aprendizaje al concepto costo – beneficio.

Estas implicaciones sobre la intensificación del trabajo docente “conllevan progresivamente a procesos de devaluación de la fuerza de trabajo, a la caída real del valor del salario, precariedad del trabajo docente y la realización de otros trabajos que nada tienen que ver con la docencia” (Avaca, Castagno y Lorenzo, 2009, p. 112). Los docentes participantes en la investigación consideran necesario replantear estas formas de contrataciones; puesto que, para ellos estas modalidades de contratación crean intranquilidad, falta de concentración, mayor preocupación, se perjudica la estabilidad laboral y personal. Adicionalmente, sienten una proletarización de su trabajo porque se limitan a unas simples funciones mecánicas de ser y estar durante horas extensas en el cumplimiento de determinadas obligaciones.

Esto perjudica y modifica las labores, el que hacer y proceso educativo de la docencia, donde ya no es el docente quien decide y toma postura sino lo que decida y ponga como posición las instituciones. Pero, estas dinámicas, en su mayoría no es responsabilidad de los docentes sino de las condiciones laborales que vive.

Hay una carga muy importante ahí, entonces si ese sujeto está triste, económicamente le está

yendo mal, no está motivado, entonces sus clases no van a hacer ni las más chéveres, ni va a hacer con el amor que le tiene al asunto y eso es importante tenerlo en cuenta en este escenario (D5).

El valor remunerado no justifica todo lo que, pues, todas las funciones que se le cargan a un docente entonces considerarían que a nivel general en Colombia estamos jodidos con eso (D7).

Por otro lado, los docentes manifiestan que su actividad es poco valorada, la institucionalidad saca excusas como las bajas matriculas, pocos recursos, la cobertura de la educación a los estudiantes, esto a costa de sacrificar los docentes por el exceso de estudiantes y de las labores asignadas, situaciones que dejan en cuestionamiento si todos los estudiantes o labores reciben la “calidad” que merecen. Sin embargo, se debe aclarar que también hay docentes conformes con lo que dice la institución educativa, aceptan el bajo salario, aunque reconocen que no es justo y no le ven ningún problema a este tipo de situaciones.

Uno quisiera estar un poquito mejor remunerado sí, pero yo tengo una posición frente a la vida, a mí nadie me obliga a estar en Uniminuto, que no me pagan lo que yo quisiera, lo que yo creería que vale mi tiempo, no quiere decir que me vaya a estar quejando, o lamentando, haciendo las cosas a medias o como de mala gana porque no es mi estilo (D8).

Económicamente es complejo porque claro son dos meses, que tú te quedas sin salarios, en si uno ya sabe que va a pasar eso, pues ya uno debería de provisionar de cuando trabajo los recursos para ese tiempo. Por ejemplo, yo utilizo la liquidación (D2).

Por parte de todos los docentes participantes, hay una decepción por la remuneración económica que obtienen por todas sus labores desarrolladas. Sentir que se desvanece por la necesidad de



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

mantener el trabajo. Algunos docentes muestran una posición individual frente a una dinámica laboral colectiva, aunque sea injusto conformarse con el gasto de la liquidación para cubrir el desempleo y no gastarla en lo que se quiere o desea. Este malestar o descontento lo mitiga la institución utilizando las estrategias del taylorismo, tal como lo afirma un docente experto en las áreas de Economía y Política:

Hay un rollo y es una taylorización de la producción intelectual, entonces el docente en este momento se ve como positivo que te den un incentivo económico por la publicación de un artículo internacional en revista indexada, pero la trampa es como se aplicó en las fábricas, se bajan los salarios, pero se aumentan los incentivos económicos, es la lógica taylorista (D4).

La estrategia del taylorismo de bajar los salarios y aumentar los incentivos, hace creer a los docentes que son importantes para la institución, además que con ello buscan el beneficio del docente; pero, al contrario de lo que se cree, estas situaciones hacen aumentar la competitividad e individualismo con el incentivo o promesa de recibir más salario, anualidad del contrato o aumento de su estatus en el mundo académico. Así, los docentes caen en una “hipnosis” y dejan a un lado el amor a crear conocimiento nuevo, sus posturas éticas y políticas. Este

proceso que resulta en un mayor gasto de energías/ capacidades físicas, cognitivas y emotivas del trabajador con el objetivo de elevar cuantitativamente o mejorar cualitativamente los resultados sería, así, producto de una nueva manipulación del capitalismo de los grados de intensidad del trabajo que tiene como objetivo la consecución de determinados resultados. (Delfino, 2011, p. 93)

Los docentes caen en un sesgo de individualidad, puesto que “no escriben para ser leídos, sino para engrosar su currículo y aumentar su sueldo”



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

(Arango, 2009, párr. 3). Se alejan de sus posturas políticas y éticas, siendo dominados por lo económico e individual y caen en una de competencia desenfrenada, donde

las publicaciones que antes se demoraban años, hoy día se hacen en meses, claro que, sin el mismo contenido, porque en periodos cortos de tiempo no se alcanza a desarrollar objeto de conocimiento como antaño, es decir, experticia en un tema de cualquier ciencia o área disciplinar hoy solo se logran meras descripciones y estados del arte. (Maldonado, 2015a, p. 44)

De esta forma se deja a un lado la crítica, la confrontación entre los diferentes conocimientos creados y se produce, más que conocimiento, información sobre lo ya establecido; es decir, es representativa solo la estabilidad económica sin importar el cuestionar o la reflexión sobre lo estipulado por el sistema educativo.

Los docentes tímidamente manifiestan la necesidad de dar mayor valor a su quehacer, tanto como mejorar las condiciones laborales para que se presente un trato más humano y se establezca de manera adecuada la carga laboral, y así, se presenten más procesos educativos que administrativos facilitándose el recuperar los espacios para el tiempo significativo. Algunos docentes saben que, si se tienen en cuenta las mejoras frente a su estabilidad laboral, los procesos serán más rigurosos, se potenciarían sus habilidades y capacidades para el trabajo. En este sentido, también manifiestan la necesidad de participación dentro de estos procesos de contratación y de establecimiento del salario,

Que se participe como en los procesos de toma de decisiones donde favorezca a la comunidad educativa, sobre todo, pues también a los docentes y los docentes que están como a toda hora con el temor de que no va alcanzar, de que trabajar 8 meses y vivir 4 del aire (D6).

Yo creo que si se llegaran a anualizar todos los docentes eso mejoraría unas mejores condiciones. Y yo sé que generaría más estabilidad en los docentes, no buscarían otras alternativas por ahí y estoy seguro de que eso les da la opción de mejorar todas esas condiciones que se nos presentan ahí (D11).

Es importante señalar que la contratación y la asignación del salario en un sistema económico capitalista son de gran importancia para el bienestar de las personas y para garantizar calidad de vida. Los docentes pronuncian sus preocupaciones e inconformidades ante la institución educativa siempre con la incertidumbre frente a la inestabilidad laboral a la que están expuestos. Pero, buscan de una u otra manera cómo mantener su trabajo, aumentando su espíritu competitivo o mejorando su disciplina sin importar las horas de más dedicadas a la labor y olvidando la colectividad, tiempo significativo, el buen vivir y el disfrute de sus espacios.

3.3 La universidad dentro del sistema económico capitalista

La educación ha ido mutando de lo político - crítico a lo administrativo - económico, dejando a un lado el amor y hacer por el conocimiento para convertirse en un beneficio o privilegio de unos pocos. Bajo esta instancia, importa solo el tiempo de producción (de actividades, graduados, profesionales, etc.) y se deja a un lado el tiempo significativo. Puesto que, “el tiempo en el capitalismo condiciona el ciclo de vida, ampliando al máximo la jornada de trabajo para el capitalista y reduciendo el tiempo libre para el trabajador” (Valencia, 2012, p. 3). Esta línea operativa del sistema educativo colombiano se interpone como una estrategia gubernamental que se inscribe incluso dentro de algunas leyes gubernamentales; por ejemplo, la siguiente

docente destaca la influencia de la Ley 30 en la educación colombiana:

Con el tema de la Ley 30 que era específica de educación y empieza a generar un momento de cosas donde empieza a establecer que la educación no solo va en los procesos educativos sino en un tema de procesos administrativos. Entonces la educación empieza a coger un auge desde los asuntos administrativos, más que de los asuntos educativos (D5).

Estas lógicas se escoden bajo el discurso de “calidad” con la idea de lograr la mayor eficiencia de la producción para resultados impajaritables de la institución educativa. Tal como lo plantea Bolívar (1999) la calidad actúa como un discurso moral, que recurre a hacer responsables del funcionamiento de la organización al actor, donde se culpa de los fracasos o dificultades para que sea más eficaz en la producción. En este sentido, se pierde la importación de la rigurosidad y ética en la producción de conocimiento por hacer y prevalecer la institución universitaria.

Para ser más directos se evidencia al docente mecanizado abstraído en la realidad institucional, situación distinta a lo que pronuncia el reglamento profesoral de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Bello,

El profesor se define e identifica como una persona íntegra, con una espiritualidad que orienta su ser, saber y hacer, sustentados en los principios misionales. Vive una ética fundamentada en el servicio, la justicia y la verdad; posee un claro compromiso social con profundo respeto por la persona y una sólida formación académica; es un investigador y productor comunitario del conocimiento con responsabilidad social. Desde la Pedagogía Praxeológica, es un formador que aprende continuamente, crea ambientes de aprendizaje innovadores, transforma la realidad y desarrolla conocimientos generadores de personas competentes (Artículo 7, 2014).



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

Definición y palabras contrarias a lo que se evidencia en la realidad, como se ha venido exponiendo en el texto, los docentes no son libres e íntegros; por el contrario, la institución educativa suele incrementar la inestabilidad temporal e inserta al sujeto en un desgaste de energía por medio de la producción, donde está sometido a la mecanización de la acción y manipulado desde la emoción, generando en él repercusiones a nivel físico, mental y espiritual.

Los docentes sufren los cambios que se presentan en la universidad cuando esta se maneja como una empresa tradicional, porque dejan de ser personas valoradas y respetadas por la misión de formar a otros y pasan a ser objetos cuantificados que deben cumplir con unas metas institucionales, por eso

si se mira con detenimiento, el sistema se puede interpretar como un instrumento que estandariza el conocimiento y el aprendizaje en una cifra. En otras palabras, lo hace cuantificable, medible y susceptible de incluir en ecuaciones y fórmulas para certificar o convalidar su eficiencia, sin tener en cuenta las especificidades del sujeto que aprende. (Cabrera, 2016, p. 33)

Desde una analogía, la máquina (docente) moldea el producto (estudiante) que es certificado (administrativos) a partir del cumplimiento de ingredientes (total créditos académicos de la malla curricular) para ser etiquetados (nombre institución) y ofertarlo al mercado. En este sentido, “las máquinas, por sofisticadas que sean, en tanto carecen de escisión y de deseo, no pueden pensar y sólo se pueden expresar, en el mejor de los casos, como complejísticas formas de operación lógica” (González, 1997, p. 146). Así está pensada y direccionada la institución como empresa, funciona bajo la lógica de la producción acelerada y empresarial, sin importar el medio y sin tener en cuenta lo que tenga que hacer el

docente en ella para cumplir los objetivos exigidos.

Yo pienso esto es una empresa, y si la empresa da perdida, se cierra, se apaga y ya no hay educación para nadie, ni empleo para nadie (D2).

La institución es una esquematización del trabajo donde poco se propicia la discusión sobre la práctica educativa, tanto que se jode con la praxeología y no hay mucha labor reflexiva. esta universidad es una institución como la mayoría de las instituciones universitarias privadas. Una institución que es casi que una máquina reproductivista de conocimiento, en la cual el docente es un instrumento (D13).

En todo caso, se asume a los docentes como objetos manipulables más que como sujetos libres; por este motivo, pensar/crear conocimiento no es la prioridad administrativa, estas se aniquilan, solo es válido lo operativo. El proceso enseñanza – aprendizaje es sustituido por actividades más administrativas y escalafonadas que definen el valor o conocimiento de los docentes; importan los resultados no los procesos o metodologías. Se alienan los docentes ante la institución por solventar las necesidades surgidas de su cotidianidad, suprimiendo su libertad de pensar, posición política y capacidad crítica frente a las dinámicas sociales; se abole el poder sindical y se elimina la posibilidad de alzar su voz para evitar las repercusiones que puedan tener frente al contrato, negándose en ellos un derecho constitucional:

No hay posibilidades de sindicalizarse, está consagrado en la constitución y se ve en algunas instituciones mal visto que un docente este sindicalizado y de hecho en algunas ocasiones cuando se han sindicalizado los han sacado (D4).

La Corporación universitaria Minuto de Dios al igual que muchas otras universidades no está exenta de la dinámica anterior, sigue al pie de la



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

letra todos los estamentos a nivel de la educación del país sin importar que, en este, contradiga su misión, su objetivo o filosofía: “el legado de Rafael García Herreros”, como lo enuncian algunos docentes,

Me parece muy contradictorio que la filosofía del padre Rafael García Herreros que habla de ayudar al pobre, de contribuir al otro, de toda su obra como se da, la universidad sea una explotadora, con la excusa de que las matrículas son bajitas (D9).

En la universidad hay una dignificación humana, pues en términos generales. El contrato, sin embargo, para algunos docentes en mi caso particular, al no ser un contrato sino por semestre, nosotros nos contratan solo por semestre, pues viene un asunto que es muy complicado sobrellevar que es la inestabilidad laboral, con relación a eso es muy complicado cuando solo tenemos trabajo 8 meses al año, entonces trabajos de febrero a junio y de agosto a diciembre y pues esos otros meses nos toca mirar que hacer (D12).

Esta universidad entra en contradicción con su filosofía y misión, las cuales están a favor de los pueblos, predica el bienestar y una buena vida, pero obliga a los docentes a una carga laboral y a unos tipos de contratación y salarios, en extremo peyorativos. Parece pues, que con este actuar se ratifica la idea de que “el conjunto de los paradigmas organizacionales busca obtener máximas ganancias con la menor pérdida, utilizando el factor humano” (Martínez, 2001, p. 125).

Del mismo modo, al interior de la universidad se argumenta que la institución está en crisis o que tiene mayor cobertura de estudiantes con bajos costo de matrículas, pero en la práctica los recursos económicos se invierten con mayor esfuerzo en las herramientas virtuales y para estar a la altura de las tendencias educativas,

más que en mejorar las condiciones laborales de los docentes y descuidando la formación de profesionales críticos que aporten al desarrollo de la sociedad.

Están pesando en el tema de virtualidad en dispositivos virtuales, otros tipos de cosas que de pronto no se ponen ni siquiera en discusión, pareciera que no importa tanto el proceso dentro del aula, de enseñanza aprendizaje sino como estar a la moda en ciertas tendencia de la educación, ahora todo es tips y se apuesta en las tips la magia y el proceso de educación, se han descuidado por ejemplo la formación de profesionales éticos que cuestionan el tipo de sistema económico, político, ambiental, lo social (D4).

Internamente se priorizan la innovación, la inversión en tecnologías, desarrollo virtual y producción del conocimiento acelerado instrumental para estar a la par con el desarrollo educativo nacional. Esta institución pone “a la innovación en términos de producción de tecnologías para el mercado que no significa preguntarse por los grandes problemas del hombre y la humanidad sino preguntarse por pequeños detalles que mejoren un producto” (Maldonado, 2015a, p. 44). Dejando a un lado la producción de conocimiento humanística/científica, la educación como base fundamental para el desarrollo cultural y social, respondiendo a una educación de mercado; eliminando el pensamiento crítico, reflexivo, político y ético que aporte a una sociedad digna y al “alcance de todos”.

Una institución pensada más en lo administrativo y tecnológico que en lo educativo, crítico y ético ve a los docentes como “máquinas”, la cual solo cumple con una cronología en el tiempo mecanizando su acción para producir estudiantes, productos académicos o alcanzar las metas e indicadores del plan de trabajo.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

Olvidando a los docentes como sujetos con una vida externa a la institución, con sentires y tiempos propios; se olvida a los docentes como pilares fundamentales de la sociedad.

Conclusiones

La Corporación Universitaria Minuto de Dios tiene contrataciones precarias e indignas para los docentes, primero por toda la producción que tienen que cumplir y segundo por la forma de contratación semestral, el cual suma 8 meses al año y le deja 4 meses sin contratación; lo que crea incertidumbre, estrés y preocupaciones por como suplir estos meses sin trabajo y la pesadumbre de no saber si va a ser contratado otra vez; incluso se acepta un bajo salario o remuneración que no es acorde a su perfil y a la cantidad de actividades que desarrolla para la institución.

En la educación mercantilizada se deja de lado la formación con una mirada política, social, crítica y ética; además, los docentes dejan de ser sujetos fundamentales para el desarrollo de la sociedad y pasan a ser objetos que simplemente cumple unas funciones operativas. Así, se crea individualismo y competitividad en los docentes para que estos busquen ser una buena referencia laboral y seguirles “contratando”, lo que los sumerge en una autodisciplina u obediencia que los limita a manifestar su descontento. Se da por aceptado sacrificar el tiempo significativo, la dignidad y el buen vivir.

El tiempo significativo⁴ de los docentes, es aniquilado por el tiempo productivo y cronológico

impuesto por el sistema capitalista que maneja la universidad.

Por último, en caso de no ser resignificado el tiempo docente, la contratación y las condiciones laborales que lo alienan, subordinan, mecanizan a la producción para indicadores, metas de la institución y lineamientos empresariales, hará que se conviertan en esclavos bajo la creencia de libertad, situación que los llevará a replicar conocimientos instrumentales en vez de ser sujetos dispuestos a la creación. Estarán en el tiempo para producir y no en el tiempo de vivir sus vidas y enseñarán con énfasis en las funciones que piden los empleos, no se dará la enseñanza para analizar, cuestionar y proponer sobre cómo mejorar las condiciones inequitativas de la sociedad actual.

La Corporación universitaria Minuto de Dios analizada en esta investigación, al igual que muchas del país funcionan como una empresa más que como una universidad, alienando la acción de la y el docente para lograr mayor producción y así aumentar indicadores y metas para el estatus universitario. Sin importa contradecirse en varios de sus objetivos, filosofías de liberal y “ayudar al prójimo”, por la ambición mercantilista de la universidad enmarcada en el reconocimiento y competencia, sin importar la explotación al docente y la “calidad” que obtengan los estudiantes.

Referencia

Ahumada, M. C. (2006). La teoría marxista de la plusvalía absoluta: una clave para entender las condiciones laborales en el periodo neoliberal. En Marx Vive 2004, Marx Vive:

y ética para la enseñanza, tiempos para la construcción del conocimiento y propuestas para un mundo mejor.

⁴ La pausa, el respirar, lugares y tiempos para pensar o reflexionar, espacios para crear una postura política, crítica



- teoría y acción política en el capitalismo actual. Bogotá: *Universidad Nacional de Colombia*, pp. 355-388.
- Arango, P. (2009). La farsa de las publicaciones universitarias. *Revista Malpensante*, (97). Recuperado de https://elmalpensante.com/articulo/1031/la_farsa_de_las_publicaciones_universitarias
- Avaca, P., Castagno, E. y Lorenzo, L. (2009). El trabajo docente y su impacto en la pérdida de utopías. Una aproximación teórica. *Fundamentos en Humanidades*, X(20), pp. 105-115.
- Beriain, J. (2009). Las formas complejas del tiempo en la modernidad. *Acta sociológica*, (49), pp. 71-99.
- Bolívar, A. (1999). La educación no es un mercado. Crítica de la “Gestión de Calidad Total”. *Aula de innovación educativa*, 83-84, pp. 77-82.
- Cabralles, O. (2016). *Trayectorias laborales y perspectivas sobre el trabajo docente universitario en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2014). *Reglamento profesoral Uniminuto* © 2014. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.
- Dávila, E. (2016). Rápido a ninguna parte. Consideración en torno a la aceleración del tiempo social. *Acta sociológica*, (69), pp. 55-75.
- Delfino, A. (2011). Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos. *Revista Colombiana de Sociología*, 34(1), pp. 85-101.
- González, C. (1997). El pensar y la soledad. *Revista Colombiana de Psicología*, 5-6, pp. 145-151.
- Echeverría, B (1986). *El discurso crítico de Marx*. México: Ediciones Era.
- Han, B. (2014). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder Editorial.
- Han, B. (2015). *El aroma del tiempo: un ensayo filosófico sobre el arte*. Barcelona: Herder Editorial.
- Maldonado, C. E. (2015a). El progreso como tiempo mítico secularizado. *quaest.disput*, Vol. 8 (16), pp. 28- 53.
- Maldonado, C. E. (2015b). El tiempo social contemporáneo desde una perspectiva acelerada. *Revista de Antropología y Sociología: VIRAJES*, 17(2), pp. 121-134.
- Maldonado, C. E. (2015c). Sobre la aceleración del tiempo social en la sociedad capitalista contemporánea. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 15(28), pp. 263-276.
- Maldonado, C. E. (2016). Contradicciones del sistema y mundo de la vida desde un tiempo acelerado. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), pp. 114-130.
- Marín, J.M., y Chaves, D. A. (2019). Miradas a la mecanización del Tiempo Social. *Revista Subjetividades & Sociedad: Interdisciplinariedad en las Ciencias Humanas & Sociales*, (5), pp. 22-24.
- Marín, J. M. (2020). El docente universitario y el tiempo laboral, una mirada desde la configuración y mecanización a partir de la acción propuesta por el sistema capitalista. VIII Congreso Iberoamericano de Investigación sobre Gobernanza Universitaria. Congreso realizado en Bogotá – Colombia.
- Martínez, M. (2001). Hacia un nuevo modelo de organización del trabajo: ¿Cambio radical o moda pasada? *Estudios Sociológicos*, XIX(1), pp. 101-128.



Valencia, G. D. (2012). El tiempo, el éter que lo cubre todo: un análisis de la temporalidad en la economía política de Karl Marx. *Borradores Departamento de Economía*, (47), pp. 1-26.

