

Condiciones de empleo y autonomía: Una paradoja de los docentes universitarios¹

Conditions of Employment and Autonomy: A Paradox for University Teachers

Diego Mauricio Barragán Díaz, Magda Sarat y María Eugenia Morales Rubiano²

Resumen

Esta investigación analiza las tensiones entre las condiciones de empleo establecidas por las universidades y la autonomía de los docentes. En el trabajo empírico se realizaron entrevistas en profundidad a docentes y observación participante en universidades públicas y privadas de Bogotá, Colombia. Para continuar en su empleo, los docentes deben cumplir las condiciones imperantes en las instituciones, desempeñar adecuadamente sus labores y establecer relaciones convenientes con miembros de los grupos de poder en las universidades. Luego, los profesores tratan de ejercer su autonomía buscando alternativas para cumplir con múltiples labores, donde se destacan la creación de conocimiento, la formación de personas, la participación en comunidades y la generación de recursos económicos para vivir dignamente. Una paradoja se evidencia debido a que los docentes deben desarrollar sus actividades amoldándose a las dinámicas imperantes para continuar en la institución y a partir de su autonomía buscar alternativas para establecer vínculos sociales, esforzarse en la creación de conocimiento y orientarse a participar en proyectos académicos. A pesar de la compleja cotidianidad en las universidades, se destaca la autonomía como el núcleo de la actuación de los docentes.

Palabras clave

Empleo, autonomía, profesores, universidades.

Abstract

This research analyzes the tensions between the employment conditions established by universities and the autonomy of teachers. The empirical work involved in-depth interviews with teachers and participant observation in public and private universities in Bogota, Colombia. In order to continue in their jobs, teachers must comply with the prevailing conditions in the institutions, perform their duties adequately and establish convenient relationships with members of the power groups in the universities. Then, teachers try to exercise their autonomy by seeking alternatives to carry out multiple tasks, including the creation of knowledge, the training of people, participation in communities and the generation of economic resources to live with dignity. A paradox is evident in the fact that teachers must develop their activities by adapting to the prevailing dynamics in order to continue in the institution and, based on their autonomy, seek alternatives to establish social links, strive to create knowledge and participate in academic projects. In spite of the complex daily life in the universities, autonomy stands out as the core of teachers' performance.

Keywords

Employment, autonomy, teachers, universities.

Cómo citar/Citation

Barragán Díaz, Diego Mauricio; Sarat, Magda y Morales Rubiano, María Eugenia (2023). Condiciones de empleo y autonomía: una paradoja de los docentes universitarios. *Revista de Sociología de la Educación - RASE*, 16 (2), 159-176. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.16.2.23678>.

Recibido: 26-01-2022
Aceptado: 31-01-2023

1 El artículo hace parte de la investigación «La experiencia de profesores universitarios en escenarios distintos. Una comparación entre Brasil y Colombia» desarrollada en el Postdoctorado en Educación de la Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil; con el apoyo de Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

2 Diego Mauricio Barragán Díaz, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, diebarragan@gmail.com; Magda Carmelita Sarat Oliveira, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil, magdaoliveira@ufgd.edu.br y María Eugenia Morales Rubiano, Universidad Militar Nueva Granada (Colombia), maria.morales@unimilitar.edu.co.

1. Introducción

Acercarse a interpretaciones sobre el empleo de los docentes universitarios genera inquietud. Por una parte, se destacan reflexiones sobre la docencia, donde se indican posibilidades adecuadas para desempeñarla, se apoyan en trayectorias reconocidas, orientaciones institucionales o resultados de investigación (Cantú-Martínez, 2018; Carrillo, 2015; Mercado, 2007; Cataldi y Lage, 2004). Por otra parte, algunas investigaciones abordan el empleo por países, las múltiples actividades, las constantes mediciones, los problemas de salud y los tipos de contratación (Monsalve, 2018; Vera, 2017; Souza *et al.*, 2018; Rikap, 2016; Restrepo y López, 2013). Al revisar la producción académica, se hallan reflexiones que destacan la trascendencia del docente, el desempeño adecuado de su labor y, profundizando un poco, se encuentran investigaciones que presentan conflictos, destacando problemas que tienden a empeorar (Hamermesh, 2018; Beltrán, 2017; Zamora, 2011).

La comprensión de las dimensiones involucradas, no sólo del empleo, generan inquietudes (Burton y Bowman, 2022; López *et al.*, 2016; Zamora, 2011; De La Torre, 2007). Pueden abordar problemas en contextos sociales, caracterizados por conflictos y desigualdades (CEPAL, 2020; Walker, 2016); o indagar sobre las condiciones laborales, los tipos de contratos, las remuneraciones, los compromisos y las tareas que desempeñan (Arday, 2022; Vera, 2017). Los problemas sobre las labores de los docentes, pueden generar una separación de dimensiones, creando visiones parciales (Barragán, 2018a), limitando posibilidades analíticas y estableciendo barreras entre elementos dependientes que hacen presencia en la realidad (Elias, 2000). Por ello, es complejo, buscar caminos para comprender el desempeño de la docencia, las actividades en las aulas, las relaciones con estudiantes (Carli, 2012; Pierella, 2009; Sarat, 2009).

No sólo en las labores docentes, en contextos sociales conflictivos se utiliza una práctica recurrente (Barragán, 2018b): responsabilizar al individuo de lo que sucede en su entorno, esto ocurre por «una debilidad moral» y que corresponde con «la teoría de la naturaleza humana» (Goffman, 2001: 96); organizaciones públicas y privadas, entre ellas las universidades, incluso Estados, transfieren sus responsabilidades a las personas. Los individuos deben asumir estas cargas, estableciéndose como una actividad recurrente. Frente a estas prácticas los docentes deben brindar a los estudiantes, o grupos con los que trabajan, herramientas para comprender y actuar en entornos conflictivos. Y como participantes de procesos educativos deben adelantar docencia, realizar investigación, participar de la extensión universitaria, deben tener contacto con comunidades, ser protagonistas de la gestión (Restrepo y López, 2013), y en otras actividades. Los docentes deben desarrollar relaciones adecuadas con estudiantes, colegas y grupos presentes en su cotidianidad; deben planear, orientar, ejercer y evaluar sus actividades en procesos educativos de mediano plazo, sorteando dificultades (Burton y Bowman, 2022; Duschatzky, 2015).

Frente a estas condiciones, una alternativa es estudiar a personas inmersas en procesos educativos y entornos sociales conflictivos, escuchando sus experiencias y observando sus actividades en diversos espacios (Rockwell, 2015; Elias, 2011). Allí los participantes pueden evidenciar dimensiones significativas de su realidad (Duschatzky, 2015). En el caso de los profesores, ellos están inmersos en su cotidianidad (Gebara, 2012: 27; Goffman, 1991; Elias, 1982: 5), desempeñando su empleo, incluso por años, en una o varias instituciones, donde acumulan experiencias que son valiosas. El objetivo del artículo es analizar una paradoja, un foco de inquietud planteado por los profesores, entre las condiciones de empleo en las universidades públicas y privadas, y la autonomía ejercida en el desempeño de las labores docentes. El texto se compone de un abordaje teórico, un planteamiento metodológico, la presentación de hallazgos, una discusión sobre la paradoja de condiciones de trabajo y autonomía de los docentes.

2. Abordaje teórico

Los docentes son protagonistas de las relaciones en las universidades (Dubet, 2010). Sus labores involucran diferentes dimensiones y las condiciones de empleo varían de acuerdo a las instituciones, los lugares o los contextos sociales (Burton y Bowman, 2022; Vanegas y Fernández, 2012). Dentro de sus responsabilidades está la docencia, como espacio donde las nuevas generaciones toman elementos para entender su realidad (Barragán y Dos Santos, 2021); en investigación, desde su campo del saber, proponen alternativas para avanzar en el conocimiento; deben participar en trabajos colaborativos con redes académicas locales, nacionales e internacionales (Duschatzky, 2015), y deben manejar las dinámicas burocráticas (Zamora, 2011; Elias, 1982: 5). Así mismo, los docentes pueden encontrarse otras dimensiones en el desempeño de sus empleos.

Desempeñarse como docente implica estar dentro de una o varias instituciones, con lógicas de funcionamientos, tiempos, relaciones y ritmos que se deben cumplir en la cotidianidad (Pierella, 2009). Participar en diversos grupos, implica estar inmerso en múltiples relaciones (Elias, 1990), contar con condicionantes administrativos diferentes, cumplir con exigencias académicas propias de cada organización (Hunger *et al.*, 2011) y adicionalmente debe tener una proyección personal. Los docentes son la autoridad en el aula (Rockwell, 1997: 49), en el ejercicio de docencia son referentes, abren ventanas a sectores del conocimiento, a comunidades disciplinares y sirven de puentes para interpretar mundos (Dubet, 2010).

Los docentes, desde sus experiencias, evidencian contradicciones en el desempeño de sus labores (Burton y Bowman, 2022). Una paradoja, presente en la cotidianidad, son las condiciones del empleo y la autonomía de los docentes. Las condiciones del empleo son establecidas, en algunos casos impuestas, por las universidades, las instituciones de control, de financiamiento u otras (Arday, 2022; Walker, 2016). Luego de evaluar las condiciones que deben cumplir e identificar el espacio para su actuación (De la Torre, 2007), los docentes deben utilizar su autonomía (Vanegas y Fernández, 2012), siempre relativa (Elias, 1982: 4), para proponer alternativas frente a sus labores (Dubet, 2010). Pueden establecer redes con quienes participan en las comunidades académicas, u otras personas que están unidas con la universidad, y tratar de establecer vínculos que permitan realizar proyectos de investigación, de docencia, de extensión o de gestión; tratar de establecer los medios o buscar alternativas para sortear las dificultades en sus actividades (Barragán, 2018b: 88; Vanegas y Fernández, 2012).

Las condiciones del empleo dependen de dónde desempeñan sus labores (Walker, 2016; Zamora, 2011), cambian de un lugar a otro (Goffman, 2006: 2). En algunos contextos pueden tener reconocimiento social, una carga simbólica importante (Blanco y Pierella, 2009), y en otros pueden ocupar lugares marginales, con poco o nulo reconocimiento (Restrepo, 2021). Frente a estas particularidades, los docentes deben aprender a desenvolverse en correspondencia con las pautas institucionales y las dinámicas sociales imperantes (Barragán, 2018a: 60). Al realizar una acción no aceptada por quienes representan las pautas institucionales (grupos de poder) considerada no apta para los docentes, pueden ser expulsados (Elias, 1990; Gebara, 2012: 19). Desde luego, el marco o la dinámica institucional les establece a las personas: cómo desenvolverse y ellas lo van asumiendo (Barragán, 2018b).

Los docentes responden por múltiples tareas, que cada día tienden a aumentar (Walker, 2016: 108; Zamora, 2011). Una destacada, es la gestión (Arday, 2022); pueden ocupar cargos de directores, decanos, rectores, comisiones, miembros de equipos de evaluación, directores de prácticas, asistentes a reuniones regulares, coordinadores de nuevas tecnologías, participantes en procesos de acreditación, entre otros.

Como resultado de sus actividades deben, periódicamente, presentar informes o responder inquietudes de distintos públicos, dentro o fuera de la universidad. En investigación pueden estar en la dirección o la evaluación de trabajos de grado en pregrado, maestría y doctorado y deben apoyar la formación de auxiliares o becarios de investigación. Deben participar como ponentes en eventos y vincularse a redes de investigación. Una constante es publicar artículos en revistas científicas presentes en índices internacionales, pueden ser evaluadores o editores; publicar libros en distintos idiomas, lugares e instituciones. Pueden ser columnistas sobre temas de actualidad en diarios o sitios web. Y como parte de la extensión, pueden trabajar con comunidades cercanas a la universidad, en entornos sociales con conflictos. Pueden agregarse otras actividades; pero, de cualquier forma, algo recurrente es que los profesores se encuentran en complejas situaciones laborales y, cotidianamente, sus tareas aumentan (Burton y Bowman, 2022; Restrepo, 2021; Duschatzky, 2015).

La gestión tiene particularidades, ejerce controles dentro de las organizaciones, con descripciones minuciosas y evidentes jerarquías; quienes están en posiciones de poder mantienen las reglas e imponen las condiciones. En el ámbito universitario, el control a los docentes se evidencia en el desempeño científico (Elias, 1982). En ocasiones, la gestión toma una importancia superior a la docencia o la investigación; es decir, la productividad académica es importante en la medida en que cumpla con los procedimientos y los estándares de medición apropiados (Burton y Bowman, 2022; Vera, 2017). Los procesos son controlados o financiados por instituciones creadas para tal fin. Desde luego, es necesario el control de recursos o de personas; el problema es cuando el control tiene mayor importancia que las acciones básicas de las comunidades académicas y tiende a convertirse en rutina (Elias, 1982), a volverse parte de la dinámica universitaria y las personas lo aceptan sin inconveniente.

Las condiciones de trabajo se han desmejorado en diferentes universidades y lugares (Alday, 2022; Allmer, 2018: 63; Zamora, 2011). Los cambios en los empleos académicos, están asociados a los cambios en el mundo del trabajo en los últimos treinta años (Caramés y Mulet, 2016: 48; Walker, 2016: 112). En América Latina, existe una tendencia a desfinanciar las universidades públicas, donde los recursos para el ejercicio de la docencia y la investigación son limitados o inexistentes (Gómez *et al.*, 2015). En ciertas instituciones, la gestión establece el modelo de operación determinado por los grupos de poder (Souza *et al.*, 2018), en correspondencia con requerimientos de organizaciones nacionales o internacionales (Burton y Bowman, 2022). En varios países existen universidades privadas, en su mayoría manejadas por grupos económicos, religiosos, políticos o académicos, que influyen en procesos de formación, dejando su huella en los estudiantes. Independiente de la naturaleza de la universidad (Beltrán, 2017: 149), la relación con los docentes es relativamente similar. Existen dos tipos de contratos: temporales o permanentes, que en cada país los nombres pueden variar, pero las particularidades son compartidas (Alday, 2022; López *et al.*, 2016: 25; Blanco y Pierella, 2009: 77). Al respecto, se encuentra que la mayoría de los profesores tienen contratos temporales y que un número reducido tienen contrato permanente³.

Son múltiples las formas de control de acuerdo a los grupos que dominan, los docentes deben acatar sus lineamientos. En universidades orientadas por la comunidad académica, como las públicas, el papel de los profesores es central, mientras en universidades orientadas por grupos religiosos, políticos o económicos, como las privadas, los profesores son importantes en docencia, investigación y extensión; las posiciones de poder son ocupadas por representantes de los grupos de poder, que pueden ser docentes o

³ Rikap (2016: 126) menciona que en la Universidad de Buenos Aires, en dos facultades, tienen 80% docentes temporales y 20% permanentes.

no (Restrepo, 2021). Independiente del tipo de universidad o del contrato, los docentes, todo el tiempo, están sometidos a múltiples tareas y diversos compromisos (Martín y García, 2018: 10; Souza *et al.*, 2018: 5; Caramés y Mulet, 2016: 40).

Un rasgo de la gestión educativa es la permanente medición a los docentes, se utilizan instrumentos cualitativos o cuantitativos (Burton y Bowman, 2022; Vera, 2017). Los instrumentos son complejos, en ocasiones, terminarlos o entenderlos es difícil. Hacen parte de la cotidianidad en la universidad, «...caracterizada por un desprestigio de la profesión y una creciente rendición de cuentas en su actuación» (Martín y García, 2018: 9). Las mediciones obedecen a una lógica concreta de la producción y el control (Barbón *et al.*, 2018: 76; Caramés y Mulet, 2016: 46).

Después de cumplir con las condiciones institucionales, los docentes recurren a su autonomía (Elias, 1982: 5). Generan capacidades de crear o proponer alternativas (Vera, 2017), frente a los paradigmas que imperan en sus áreas de conocimiento y en las relaciones con grupos cercanos (Walker, 2016), deben involucrar a estudiantes o colegas que conforman, constituyen y proyectan su comunidad (Sarat, 2009). Es un esfuerzo individual (Rikap, 2016: 127), pero para su funcionamiento necesita la participación de personas de diferentes ámbitos, creando relaciones entre los involucrados (Elias, 2011). Los procesos académicos necesitan de esfuerzos significativos, en especial docencia e investigación, allí es donde la autonomía de los profesores aflora, donde construyen alternativas para las comunidades académicas (Pierella, 2009).

La paradoja es que los docentes están inmersos en redes de personas donde deben asumir las condiciones institucionales del empleo y, simultáneamente, deben ejercer su autonomía docente. Para vincularse con otras personas (Elias, 2000), existe la posibilidad de fortalecer las experiencias académicas y estrechar relaciones. La búsqueda de alternativas genera «...una relación de ambivalencia, de placer y sufrimiento, en el trabajo de los profesores universitarios...» (Souza *et al.*, 2018: 7)⁴. Deben cumplir los procedimientos y las normas establecidas para cada actividad, y desde su autonomía deben crear conocimiento, participar en la formación de estudiantes, ser parte de comunidades y obtener los recursos que les permitan vivir dignamente. Dentro de esta tensión los docentes en América Latina, también en otros lugares (Burton y Bowman, 2022; Hamermesh, 2018; Beltrán, 2017), deben diseñar estrategias que les permitan cumplir con las condiciones del empleo y ejercer su autonomía.

3. Planteamiento metodológico

El planteamiento metodológico parte de una perspectiva cualitativa, utilizando herramientas que evidenciaran experiencias significativas de los protagonistas (Goffman, 2006: 15), en diferentes entornos institucionales (Walker, 2016). Para el trabajo empírico se emplearon dos herramientas: entrevistas en profundidad y observación participante. En las entrevistas se utilizó un guion, estructurado temáticamente por: datos generales, rasgos de docencia, condiciones del empleo, conflictos en sus labores, la calidad de vida, y dejando un espacio para incluir los hechos, las vivencias o los recuerdos que los docentes consideraban importantes (Arday, 2022; Taylor y Bogdan, 1992). La observación participante se plasmó en un diario de campo (Lahire, 2006), donde luego de los encuentros con los participantes y las visitas a las diferentes universidades, se realizó un registro sistemático para la recolección de la información (Becker, 2009; Souza *et al.*, 2018).

⁴ Tomado del original: «...uma relação de ambivalência, de prazer e sofrimento, no trabalho de professores universitários...».

En los testimonios se encuentran diversas condiciones del empleo (Barbón *et al.*, 2018) y en las prácticas se evidencian diferencias en los lugares, destacando una fundamental: universidades públicas y universidades privadas (Barragán, 2018b; Zamora, 2011). En Colombia, las universidades públicas fueron fundadas por élites laicas con el apoyo del Estado, orientadas a formar personas que aportaran a la solución de problemas sociales, el fortalecimiento de las instituciones y el desarrollo económico. En las entrevistas participaron docentes de dos universidades públicas nacionales. Las universidades privadas fueron fundadas por élites religiosas, políticas, económicas o académicas que proyectaron un espacio para formar personas cercanas a sus comunidades, continuando con la reproducción de pautas de pensamiento y comportamiento; sumando a que la educación podría convertirse en una actividad económica rentable (Restrepo, 2021). Participaron docentes en dos tipos de universidades privadas: las primeras, fueron fundadas a mediados del siglo XX, cuentan con reconocimientos y condiciones de trabajo adecuadas, los montos de matrículas y de gastos son altos, el nivel de los estudiantes es reconocido; y las segundas, corresponden a universidades fundadas durante las décadas de 1980 o 1990, con matrículas y gastos bajos, niveles de exigencias académicas aceptables y orientadas a una población significativa de jóvenes que estaban al margen de las universidades públicas y privadas de tradición (Barragán y Patiño, 2013). Las entrevistas en profundidad y la observación participante se realizaron en los tres tipos de instituciones: las públicas nacionales, las privadas de tradición y las privadas recientes.

El trabajo de campo se realizó en noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020. No se había contemplado que durante estos meses, sucede algo similar en América Latina: un número significativo de docentes tiene vinculaciones temporales y deben estar pendientes de la renovación de sus contratos (Rikap, 2016; López *et al.*, 2016). Participaron 16 docentes, 8 mujeres y 8 hombres, con trayectorias mayores a 2 años en docencia e investigación; 5 tenían contratos permanentes en universidades públicas nacionales, y 11 de ellos tenían contratos temporales que podrían ser de 10 a 12 meses en universidades privadas y públicas. Respecto al nivel de formación 7 tenían doctorado y 9 maestría, independiente del nivel de formación, sus contratos eran permanentes o temporales. Cada año, los docentes están en noviembre y diciembre pendientes que las dependencias encargadas les renueven los contratos, para continuar en la universidad, y de la renovación dependen las condiciones de vida, la proyección laboral y la continuidad en las actividades de docencia e investigación.

Los testimonios se organizaron según las facultades a las que pertenecían, participaron Profesores de Ciencias Sociales-PCS, de Ciencias Económicas-PCE y de Ciencias Básicas e Ingeniería-PCBeI de 2 universidades públicas nacionales —UP y 8 universidades privadas— UPV de Bogotá Colombia. El contacto con los docentes se realizó por referidos, fueron docentes que participaban en redes, quienes postularon a sus colegas para vincularse a la investigación (Duschatzky, 2015), tratando de llegar a tipos distintos de contratos, a personas con diferentes perfiles y de diversos entornos laborales. En el desarrollo del trabajo de campo se determinó mantener la confidencialidad de la información y el anonimato de los docentes, por ello se cambiaron los nombres de las y los participantes. Para procesar la información se utilizó el software Atlas.Ti versión 8.

4. Hallazgos

4.1. Condiciones del empleo

Una característica de la educación universitaria en América Latina es que las condiciones de trabajo vienen en un proceso de desmejoramiento (Allmer, 2018; Walker, 2016); son pocos a los docentes que

sus remuneraciones y condiciones laborales les permite vivir sin dificultad (Arday, 2022; Rikap, 2016; López *et al.*, 2016). De acuerdo con la muestra, de los profesores que participaron en las entrevistas, unos tienen contrato permanente, tiempo completo y dedicación exclusiva, y otros tienen contratos temporales, de 40 a 48 horas a la semana, que pueden durar de 10 a 12 meses; generalmente, al terminar el contrato, no saben qué sucederá ¿tendrán empleo el año siguiente? La incertidumbre los invade (Monsalve, 2018).

Un hecho generó un registro en el diario de campo (Duschatzky, 2015; Goffman, 2001). En diciembre 11, se acordó una cita con una profesora de ciencias básicas en una universidad privada, el encuentro fue a las 9:45 a.m. en una puerta de entrada al campus. La profesora estaba inquieta. Sugirió hacer la entrevista en una pequeña cafetería, con ambiente tranquilo para la grabación. En la cafetería se encontraban docentes de la facultad a la que ella pertenecía, 3 mujeres y 1 hombre, también estaban inquietos. En la universidad el número de estudiantes inscritos había descendido y no alcanzaba el punto de equilibrio en algunos cursos; es decir, el número de inscritos no permitiría cubrir los gastos y no se generarían ganancias (Restrepo y López, 2013). Según los docentes, esto sucedía en los últimos años y tendía a agravarse.

Ellos manifestaron el motivo de su inquietud: su contrato era por 11 meses, era su principal fuente de ingresos y al no llegar al punto de equilibrio, los directivos tomarían una medida recurrente: despedir docentes. Su vínculo básico era el contrato (Blašková y Blaško, 2014), no importaba el desempeño académico, los aportes a la facultad, las relaciones con estudiantes o con colegas y la participación en múltiples actividades. Sumando a esto, conseguir trabajo en diciembre para iniciar en enero o febrero del año siguiente, era casi imposible. Al observar y al escuchar cómo se sentían los docentes, se acordó no realizar la entrevista.

El caso de la profesora Sandra evidencia lo sucedido ese diciembre 11. Llevaba trabajando 15 años en esta universidad, tenía cerca de 50 años, era madre soltera, estaba terminando un doctorado, su hija estudiaba un pregrado, las dos estudiaban en universidades privadas. Sandra para realizar su doctorado y pagar el pregrado de su hija, asumió deudas por varios años con bancos. También, tenía deudas por su vivienda y su automóvil; en su desesperación mencionó deudas asumidas con bancos para intentar tener una vida digna. Su salario en la universidad le alcanzaba para pagar sus deudas y gastos; por estar en el doctorado, no tenía tiempo para un trabajo adicional. Durante los años que llevaba en esta universidad había trabajado intensamente, participado en procesos académicos, en la gestión de la facultad y con logros importantes para la institución.

Quedaron inquietudes después del encuentro de diciembre 11. En enero 22, la profesora de la entrevista confirmó que le habían renovado el contrato por 11 meses, la noticia llegó en enero 14. El fin de año fue difícil, la preocupación la había afectado, se enfermó y no disfrutó de las vacaciones. Al preguntarle por los colegas, sostuvo que el profesor continuaba y las tres profesoras, incluida Sandra, fueron despedidas. Como consecuencia, las actividades y las responsabilidades de las profesoras despedidas fueron asignadas al profesor y a ella.

En un episodio cercano, Carlos (PCS-UP) describe la situación de un colega:

... Estaba yo en un evento, me saludó un colega, y me dice: «estoy preocupado, sacaron a muchos profesores, casi no se están matriculando estudiantes y eso está pasando en casi todas las universidades (privadas)».

Cuando yo empecé tenía clases en el diurno y en el nocturno, ahora el diurno lo cerraron. El número de estudiantes ha bajado considerablemente...

Un hecho que se vive en todos los niveles educativos. Angela (PCS-UPV), describe lo que le sucedió a una colega:

... En el doctorado (donde trabaja) tengo una compañera, ella es doctora y no está en el escalafón. Pensé que por ser doctora lo estaría. Mi compañera da clases en el doctorado, está en el comité directivo. Es recién graduada de una universidad de España, es una gran doctora en su área de conocimiento y me dice: «mira sí a mí no me resuelven la situación económica, yo renuncio». Quedé sorprendida: ¿cómo así, en qué escalafón estás? Ella dijo que está en 1 (son salarios bajos y condiciones precarias), tiene 2 hijos. Yo decía ¿cómo es posible? Y ella decía: «estoy desesperada».

Laura (PCE-UPV), también lo plantea «... más de un mes, casi dos meses, estás desempleado. Aparte que estás desempleado, estás a la expectativa de sí te vuelven a llamar, porque si no te llaman, la situación se hace más difícil». Son recurrentes los contratos temporales, Lucio (PCeI de UPV), plantea la necesidad de buscar ingresos adicionales:

(La ciudad) es muy cara y los salarios no son buenos, eso hace que no te dé para los gastos, y menos para invertir o ahorrar. Entonces te toca asumir otro trabajo, la suma de los dos salarios te permite compensar. Con la universidad tengo un contrato de 10 meses, entras cuando inician las clases y sales un par de días después de que terminan; en diciembre estás sin trabajo y eso hace que te consigas otra cosa. Adicionalmente, soy asesor de proyectos de (una organización), te complementa el salario digamos, para que no pases penurias.

La situación evidenciada por Sandra, Carlos, Ángela, Laura y Lucio, se repite en distintos países (Allmar, 2018: 63; Hamermesh, 2018; Beltrán, 2017; Zamora, 2011; De la Torre, 2007). Los docentes tienen salarios bajos, algunos meses no reciben ingresos y deben encontrar trabajos o ingresos adicionales, que les permitan equilibrar los meses que no reciben salario. Con un hecho interesante frente a la precarización (Villar y Obiol, 2022; Burton y Bowman, 2022; Caramés y Mulet, 2016; Walker, 2016), es el traslado de la responsabilidad a los docentes y, la frecuencia del fenómeno, lleva a las universidades a tomar medidas en correspondencia a sus exigencias de punto de equilibrio o las ganancias esperadas. Es decir, deben asumir como propio, un rasgo estructural «... cada persona lleva en sí la actitud de un grupo, y es esta actitud lo que individualiza en mayor o menor medida a la persona» (Elias, 2000: 210).

En cuanto a la gestión, independiente del tipo de contrato, los docentes deben participar en las actividades que impone la universidad (Arday, 2022; Walker, 2016). Desde el inicio les establecen las condiciones, deben aceptarlas o consiguen otros. Independiente, de la facultad o de la universidad, las cargas de trabajo son altas (Allmer 2018: 66; Rikap, 2016), de los participantes en las entrevistas, el promedio fue 12 horas al día, algunos trabajan los fines de semana (Andrés, PCE-UPV; Deisy PCBeI-UP), y cuando tienen dos o tres trabajos, pueden llegar a 14 o 16 horas al día.

Los ritmos intensos de trabajo, alteran la vida de las personas, se afecta la salud (Pega *et al.*, 2021)⁵, la preparación académica para la producción intelectual disminuye y las relaciones personales se dificultan. Lucio (PCBeI-UPV), cuenta su situación:

Paso meses sin ver amigos, las redes sociales en eso son positivas, porque chateas y hablas con ellos, por lo menos te enteras ¿qué hacen? Tengo amigos que trabajan en distintas cosas, se reúnen los viernes en la noche, pero tengo clase, también el sábado, salgo a la 1 o 2 de la tarde. Termino y quiero ir a mi casa a descansar; en mi caso, la vida social es mínima.

La vida de los docentes se centra en los compromisos en docencia, investigación, extensión, gestión y otras actividades (Arday, 2022; Walker, 2016). La intensidad del trabajo, las 12 o más horas al día, implica una transformación en las relaciones, los hábitos y las actividades cotidianas. Los compromisos, las urgencias y las responsabilidades hacen que se alejen de personas no relacionadas con su trabajo, se alejan de quienes no tienen un vínculo fuerte emocional, familiar o de amistad; debido a que, casi siempre, están ocupados. Los docentes de contrato permanente, tienen el privilegio de proyectar una vida a mediano plazo; los temporales, al aproximarse la fecha de terminación del contrato, sienten incertidumbre, les preocupa su futuro y las personas que tienen a cargo (Souza *et al.*, 2018; Monsalve, 2018).

En las universidades de América Latina se presenta un fenómeno, comenzó en la década de los ochenta y hace parte de la cotidianidad: la medición (Arday, 2022; Vera, 2017). Sus actividades deben ser controladas (Allmer, 2018: 66); generalmente, son docencia, investigación, gestión, extensión y puede involucrar otras. Las mediciones constantes promueven ritmos de trabajo altos y se utilizan herramientas de gestión, algunas traídas de consultoras multinacionales, aplicadas a empresas privadas de producción, comercialización o servicios (Restrepo y López, 2013: 61). Los modelos y herramientas de gestión se aplican en docentes, algunas veces, continuar en su empleo depende de los resultados.

Son múltiples mediciones, Violeta (PCE-UP) sostiene:

Todo el tiempo es evaluación a docentes por parte de los estudiantes, por parte del jefe inmediato, depende de la actividad. En docencia me evalúa el director de programa, en investigación me evalúa la vicerrectoría de investigaciones. El tema de gestión lo evalúa la decanatura, el mayor peso lo tiene la evaluación de los estudiantes y la autoevaluación.

Justo (PCS-UPV), suma otra evaluación: publicar en revistas indexadas. En un contexto académico con pocos proyectos editoriales de envergadura, limitados o inexistentes recursos económicos y escaso respaldo académico; afirma:

... también por otra parte veo que hay una exigencia, publicar en revistas de alto impacto y eso que en mi área se puede, de hecho lo he podido realizar, pero hay otros investigadores que trabajan en el área de sociales, qué le va a importar eso a la Q1; una problemática de la localidad de Santa Fe en Bogotá, no les importa. Va a ser más difícil publicar, es que no todos los productos de investigación deben ser un artículo para revista internacional.

5 Apoyado por la Organización Mundial de la Salud —OMS y la Organización Internacional del Trabajo— OIT, en un estudio realizado en 183 países en 2000, 2010 y 2016.

Muchas veces, los resultados de los proyectos de investigación dan respuestas a los problemas locales, que hacen parte de la labor de la universidad, y se alejan de las publicaciones internacionales.

Los docentes evidenciaron exigencias altas y pocos incentivos, destacando los económicos, incluso la posibilidad laborar el siguiente año. Además, de las mediciones permanentes no existe una retroalimentación de las actividades; Cielo (PCE-UP), afirma: «... realmente no sé, nunca te felicitan, nunca te dicen lo estás haciendo bien o mal, de hecho, en los procesos de evaluación no existe retroalimentación».

Lo anterior también lo corrobora Duarte (PCE-UP): «... exacto, una retroalimentación que le permita identificar no solo los planes de mejora para llenar un papel, si no que de verdad lo haga pensar a uno, en qué cosas y cómo cambiarlas, de eso estamos muy lejos. No creo que eso exista en ningún lado, eso no se hace». Es constante la medición, pero no se materializan, ni siquiera se hablan de las condiciones de desempeño o los resultados que arrojó (Burton y Bowman, 2022; Restrepo, 2021; Barbón *et al.*, 2019). Los docentes deben cumplir con las actividades o los tiempos establecidos y, generalmente, no saben qué sucedió con su evaluación.

Por último, los docentes temporales son impulsados a buscar posibilidades laborales, buscan un contrato digno, una vida de calidad en correspondencia a sus esfuerzos. Para Laura (PCE-UPV), se ha convertido en una constante:

... los profesores rotan, las condiciones laborales no son buenas, lo que hacen es estar permanentemente buscando algo mejor y cuando aparece algo que implique más salario o mejores condiciones, pues ellos inmediatamente se van. Es complicado porque los estudiantes cambian de profesor o quedan las direcciones de trabajo de grado abandonadas.

Es una búsqueda permanente, el problema es que en universidades públicas o privadas, el número de plazas de docentes a término indefinido son pocas; los profesores temporales, siempre cuando va a terminar el año, deben estar buscando condiciones de trabajo mejores o unos salarios que les permitan tener una vida digna (Arday, 2022; Bernal, 2017). Se suma, que a pesar de su destacado desempeño, en especial en docencia, no se reconoce su esfuerzo, no se valora, y en investigación son pocos los recursos y escasas las entidades interesadas en desarrollar proyectos (Caramés y Mulet, 2016; Rikap, 2016).

4.2. La autonomía

La autonomía es ejercida por los profesores, en el desarrollo de sus actividades, sus relaciones con estudiantes, colegas o funcionarios se convierten en posibilidades de construir proyectos comunes (Eliás, 1982). Una situación en el presente y una proyección de futuro, destacando la docencia en el encuentro con los estudiantes (Walker, 2016: 107; Rockwell, 1997) y la investigación como creación de conocimientos, generando lazos con quienes participan de las comunidades académicas. Adicional a las condiciones del empleo, se abren posibilidades para los docentes. Incluso, Carlos (PCS-UP) afirma que le gusta el oficio y cómo establece relaciones:

... yo desde niño jugaba a ser profesor. Soñaba con la docencia porque siempre me pareció chévere (agradable) tener al frente a alguien que me esté escuchando. Uno aprende cosas mientras va enseñando, nunca

había pensado en eso. A mí la docencia me gusta mucho, me apasiona y cada vez que dejo un grupo de estudiantes digo qué lástima porque se acabó.

A Oriana (PCS-UPV), alguna vez un profesor le dijo que tenía potencial para la docencia:

... empecé a hacerlo y me di cuenta de que me daba mucha satisfacción, como que tenía un carisma, porque evidentemente si uno se esfuerza y es bueno, pues hay mucha retroalimentación positiva de los estudiantes y los compañeros. Uno siempre lo hace por el cariño, eso decimos todos los docentes...

Helga (PCBeI-UP) hace una interesante observación sobre ella, lo que hace, cómo se siente y cómo establece relaciones:

... soy una mujer totalmente feliz, me gusta lo que hago, me encanta la docencia. Cuando hacía sólo investigación en el Instituto (el nombre), me faltaban las clases, porque mi temperamento es espontáneo, abierto, eso hace que con los chicos la cosa funcione bien. Me siento totalmente feliz con lo que hago, me parece maravilloso que me paguen por eso. Incluso internacionalmente salen oportunidades, pero cambiar de país a país, y aquí se tiene autonomía.

Son tres testimonios que dan importancia a la docencia, lo que hacen es referente en su vida, las posibilidades que tienen y sus logros (Barragán, 2018a). Sienten agrado por la docencia, ven cómo su esfuerzo ayuda a los otros y, a su vez, los ayuda a ellos; se tejen vínculos donde ellos orientan lo que sucede en el aula (Cantú-Martínez, 2018; Blanco y Pierella, 2009). Al salir del aula de clase, con el paso del tiempo, su labor va quedando en un número importante de personas, de diversa procedencia, de distinta formación y de diferentes expectativas; su labor hace que estas personas se vinculen a campos de conocimiento, a comunidades y, lo más importante, les ayuda a encontrar posibilidades de vida (Gebara, 2012; Hunger *et al.*, 2011; Sarat, 2009).

Acá existe una motivación, a partir de su labor se forman vínculos sociales, se participa en comunidades y se tratan de construir alternativas de futuro. Lucio (PCB-UPV), sostiene:

... La labor del docente no se reconoce en este país, es una labor social muy fuerte. Es el futuro realmente lo que se forja en las universidades, en los colegios y participar me hace sentir gratificación. Uno desearía tener unas condiciones mejores, considero y reconozco que el trabajo del docente es duro, es exigente.

Duarte (PCE-UP) habla sobre la importancia de su trabajo:

... creo que lo bueno, es influir en la gente, en el proceso educativo. Transformarlos es lo que más me parece agradable; encontrarme a las personas y que me digan, profesor estoy trabajando en tal cosa, que se sienta parte de la sociedad, una parte activa. Es el aporte que le pude hacer a esas personas. Disfruto mucho reunirme con los estudiantes que tuve y ver cómo están en la vida.

En los testimonios de los docentes se resalta la importancia de su labor, la posibilidad de construir en el aula senderos con personas y presentar posibilidades de futuro (Carrillo, 2015). Lo destacado es que

los docentes tratan de establecer alternativas en los procesos educativos. En contextos sociales donde están presentes conflictos y desigualdades, las relaciones y compartir en el aula, hace pensar en futuros posibles; realizar lecturas que se salgan de las visiones imperantes, ofrece a estudiantes y docentes posibilidades de plantear alternativas a lo que normalmente encuentran en su cotidianidad (Barragán, 2018a; Duschatzky, 2015; Rockwell, 1997).

En estos contextos, los vínculos de los docentes con los estudiantes se presentan como posibilidades, como formas de establecer lazos profesionales, académicos y fraternales; haciendo lo posible por construir o participar en una comunidad (Gebara, 2012). Fernando (PCE-UPV), afirma:

... en ese sentido he sido afortunado y he dado con espacios de crecimiento, de generación de lazos importantes, son unos capitales sociales que valen la pena, allí hay vínculos, hay identidad y todavía hay ese colega solidario. Claro que hay dificultades, pero, quiere decir que las cosas no se han hecho mal...

Ser parte de comunidades, de redes, nacionales e internacionales, de personas que se mantienen en el tiempo y donde a pesar de las dificultades, encuentra solidaridad, esperanzas y compromisos con quienes participan (Elias, 2011; Pierella, 2009). María (PCS, UPV), sostiene:

... encontrarme con maestros diferentes en la infancia y en la universidad marcó mi vida; quiero ser una maestra que brinda conocimientos. Una vez una estudiante, me dedicó una canción, es muy linda, y que dice te agradezco maestro porque me ayudaste, contigo encontré el mundo, y si eso lo hace esa estudiante, porque la universidad casi nunca da reconocimientos, pero cuando se acercan y dicen tú marcaste un camino distinto en mi vida. Siento que ser maestro es un compromiso brutal con el otro.

Son hechos que hacen parte de experiencias que los profesores van sumando a lo que construyen en sus actividades (Dubet, 2010), tener fuentes donde encuentran solidaridad, compromiso y reconocimiento a su labor (Cantú-Martínez, 2018; Blanco y Pierella, 2009). Y lo importante, los docentes en la cotidianidad les ofrecen a jóvenes o adultos, la posibilidad de buscar alternativas desde su vinculación, no sólo a una institución, son redes de personas que les ayudan a sortear obstáculos en el presente y construir su futuro (Barragán, 2018a; Duschatzky, 2015; Hanger *et al.*, 2011; Elias, 1982).

5. Discusión

En las labores de los docentes están presentes las condiciones del empleo y la autonomía (Elias, 1982), la intensidad depende del contexto institucional y las relaciones cotidianas. Frente al empleo, hace un tiempo, se presenta una constante que De la Torre (2007) denominó «malestar docente»; un rasgo estructural donde las condiciones tienden a empeorar (Arday, 2022; Burton y Bowman, 2022; Allmer, 2018: 63; Hamermesh, 2018; Beltrán, 2017; Caramés y Mulet, 2016; Walker, 2016). Quienes tienen contratos permanentes en universidades públicas, que son pocos, cuentan con un empleo digno, con un salario adecuado, hacen parte de una comunidad, son protagonistas de los procesos académicos que configuran las actividades básicas, como: docencia, investigación, extensión, gestión y otras. Esto les permite proyectar su trayectoria académica y organizar su vida a mediano plazo. Quienes tienen contratos temporales, que son la mayoría, en universidades públicas o privadas, cuentan con un empleo por meses, no tienen estabilidad, el salario es bajo (Blašková y Blaško, 2014) y deben, permanentemente, buscar ingresos

adicionales para cubrir gastos u obligaciones económicas (Restrepo y López, 2013: 56); la participación en comunidades y en procesos académicos depende de la renovación de los contratos. En noviembre o diciembre de cada año, al terminar su contrato, la preocupación y la incertidumbre se apoderan de los docentes, unos continúan y otros se van (López *et al.*, 2016; Rikap, 2016).

Independiente del tipo de vinculación con la universidad, el esfuerzo es significativo en la realización de actividades (Zamora, 2011). En promedio los docentes trabajan 12 horas al día, dependiendo de la época del año pueden ser más. Deben estar expuestos a mecanismos de control, a mediciones periódicas y a mostrar las actividades que realizan (Vera, 2017). Los contactos con quienes controlan, los expone a estrés que se manifiesta en conflictos con colegas, estudiantes, personas cercanas y se somatiza en el cuerpo, se manifiesta en enfermedades complejas, destacando accidentes cerebros vasculares y cardiopatías isquémicas (Pega *et al.*, 2021; Sousa *et al.*, 2018). Una característica en los docentes temporales, es que para ellos es difícil tejer lazos de solidaridad; ven a los otros como competidores que puede quitarles su empleo (Restrepo y López, 2013: 62). Son rangos estructurales que hacen parte del empleo en distintos contextos institucionales y sociales (Hamermesh, 2018; Beltrán, 2017). Adicionando una práctica extendida, responsabilizar a las personas por los problemas durante el proceso educativo, los individuos son responsables de un rasgo estructural (Goffman, 2001); los tipos de contrato, los salarios, las condiciones o los problemas que se puedan presentar en la institución, son responsabilidad de los docentes.

Luego se encuentra la autonomía, destacando que su tarea básica es transformar a otros (Walker, 2016: 106; Zamora, 2011). Su labor transcurre en el aula, allí se dan los encuentros con los estudiantes (Bjornedal, 2020); con las relaciones van configurando vínculos, van posibilitando su participación en procesos (Barragán, 2018a) donde, fuera de estar en una comunidad, van cambiando sus perspectivas sobre los ámbitos de formación, van construyendo posibilidades para comprender y actuar en contextos particulares (Elias, 1982). En los encuentros, en las relaciones se presentan posibilidades de establecer vínculos, pueden ser tenues o fuertes, en ellos impera la solidaridad; participar en procesos educativos hace que las personas reconozcan su transformación, cómo sus prácticas y sus acciones cambian en correspondencia a la cotidianidad (Rockwell, 1998). La autonomía estimula a los docentes para buscar alternativas de formación a partir de momentos (Goffman, 2001) y proyectarse junto con quienes tiene contacto; la solidaridad, la fraternidad, la necesidad de establecer vínculos entre los participantes son los ejes de las experiencias de los docentes (Duschatzky, 2015).

Incentivar el pensamiento crítico, presentar alternativas a los estudiantes, es una labor compleja, como lo menciona María (PCS-UPV): «ser maestro es un compromiso brutal con el otro». Los esfuerzos no son a corto plazo, son espacios para brindar alternativas de futuro a jóvenes que se encuentran en contextos sociales plagados de conflictos y desigualdades. Los resultados se evidencian a mediano y largo plazo, después de un tiempo vuelven a tener contacto, en ocasiones trabajan juntos con quienes fueron sus estudiantes (Walker, 2016); allí, se evidencia que cambiaron su vida a partir de los encuentros en el aula, de los vínculos con jóvenes que buscaban alternativas y en ocasiones las encuentran (Zamora, 2011). La capacidad de buscar alternativas para sortear lineamientos y prácticas estandarizadas en las universidades, es decir la autonomía, se evidencia en las realizaciones de los estudiantes y las trayectorias de los profesores.

6. Conclusiones

Las contradicciones están presentes en la cotidianidad educativa. Una paradoja en las actividades docentes es el seguimiento de orientaciones institucionales frente a la autonomía (Elias, 1982). Pero, al acercarse a los profesores (Barragán, 2018b; Restrepo y López, 2013: 60), se evidencia que en instituciones tradicionales deben cumplir procedimientos, relaciones, mediciones y obligaciones (Vera, 2017; Beltrán, 2017; Bárbon *et al.*, 2017); incluso para mantener el empleo deben soportar condiciones precarias (Villar y Obiol, 2022; Arday, 2022; Burton y Bowman, 2022; Allmer, 2018) y los vínculos entre profesores son débiles por la competencia. Dentro de esta dinámica, se encuentra la autonomía, evidenciada en los encuentros (Bjorndal, 2020), donde participan los estudiantes y docentes, les permite construir redes durante varios años, en diferentes lugares; les posibilita ser parte de una construcción colectiva que, en algunos momentos, se convierte en el centro de su empleo y de sus vidas (Barragán 2018b; Duschatzky, 2015; Rockwell, 1994; Elias, 1982;).

En las labores docentes se evidencia la necesidad de cumplir con las condiciones institucionales, las urgencias para mantener el empleo frente a participar en docencia e investigación, como parte de comunidades en el mediano plazo. Destacando las condiciones del empleo, se evidenció que la mayor importancia la tiene la autonomía de los docentes, es el eje de su cotidianidad, es donde buscan espacios para encontrar vínculos con estudiantes, colegas, comunidades y alternativas para trascender el simple cumplimiento de sus obligaciones (Restrepo y López, 2013: 62).

Los testimonios de docentes universitarios en diferentes lugares abren un abanico de posibilidades de indagación. Destacando la necesidad de realizar estudios comparativos entre países. Al acercarse a las paradojas, se evidencian múltiples dimensiones que se relacionan con actividades que deben realizar y cómo institucionalmente los vínculos se complican con el paso del tiempo. Es necesario profundizar sobre temas que en ocasiones ocupan lugares secundarios en las agendas institucionales y pueden ayudar a comprender las experiencias de los docentes en la cotidianidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Allmer, Thomas (2018): "I am a Single Mum. I Don't Feel Like I Can Be as Competitive as Other People": Experiences of Precariously Employed Staff at UK Universities". *Work, Organisation, Labour & Globalisation*, 12 (1), 62-77.
- Arday, Jason (2022): 'More to Prove and More to Lose': Race, Racism and Precarious Employment in Higher Education". *British Journal of Sociology of Education*, 43 (4), 513-533, DOI: <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2074375>.
- Barragán, Diego y Patiño, Luceli (2013): "El trasfondo de las estadísticas. Elementos para la comprensión del fenómeno de la deserción universitaria en Colombia". *Revista Latinoamericana de Administración*, 9 (1), 55-66.
- Barragán, Diego (2018a): "Un acercamiento a los profesores universitarios: experiencia, figuraciones y escenarios". *Intermeio: Revista Do Programa De Pós-Graduação Em Educação*, 24 (48), 55-70.
- Barragán, Diego (2018b). *La experiencia estudiantil en una sociedad hostil. Una aproximación a los estudiantes universitarios de Ibagué (2012)*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

- Barragán, Diego y Dos Santos, Reinaldo (2021): “Las relaciones entre generaciones en universidades: las perspectivas de los profesores. ‘Pesquisas com Norbert Elias e outros Diálogos’”. *Perspectivas Em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade*, 8 (17), 267-285.
- Barbón, Olga; Barriga, Santiago; Cazorla, Amparo, y Cepeda, Lexinton (2018): “Influencia de la antigüedad y del total de horas de investigación en la producción científica de docentes universitarios”. *Formación Universitaria*, 11 (4), 75-82.
- Becker, Howard (2009). *Trucos del oficio: cómo conducir su investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Beltrán, Ignasi (2017): “Personal docente universitario y contratación temporal abusiva”. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, 13, 148-158.
- Blanco, Ricardo y Pierella, María (2009): “Experiencias estudiantiles en la universidad contemporánea. Notas acerca de modos de abordaje de los discursos sobre autoridad, sexualidad y afectividad”. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 6 (6), 69-85.
- Blašková, Martina y Blaško, Rudolf (2014): “Motivating University Teachers Through Prism of their Remuneration”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 595-606.
- Burton, Sarah y Benjamin Bowman (2022): “The Academic Precariat: Understanding Life and Labour in the Neoliberal Academy”. *British Journal of Sociology of Education*, 43 (4), 497-512, DOI: <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2076387>.
- Cantú-Martínez, Pedro (2018): “Profesorado universitario: Emisor de valores éticos y morales en México”. *Revista Educación*, 42 (1), 1-24.
- Caramés, Rosa y Mulet, Bartomeu (2016): “Raseros para la segmentación y precarización del profesorado universitario: marketing y sexismo”. *Revista Internacional de Sociología de la Educación*, 5 (1), 44-66.
- Carli, Sandra (2012). *El estudiante universitario. Hacia una historia del presente en la educación pública*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Carrillo, Carmen (2015): “Retos del profesorado universitario: experiencias profesoras de una docente e investigadores novel en el ámbito de la formación del profesorado”. *Profesorado: Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*, 19 (2), 303-317.
- Cataldi, Zulma y Lage, Fernando (2004): “Un nuevo perfil del profesor universitario”. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 1 (3), 28-33.
- CEPAL (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del Covid 19. Efectos económicos y sociales*. Informe Especial. Santiago de Chile.
- De la Torre, Carmelo (2007): “El malestar docente: un fenómeno de relevancia internacional”. *Docencia e Investigación: Revista de la Escuela Universitaria del Magisterio de Toledo*, 32 (17), 301-325.
- Dubet, François (2010). *Sociología de la experiencia*. Madrid: Editorial Complutense-CIS.
- Duschatzky, Silvia (2015). *Maestros errantes*. Buenos Aires: Paidós.

- Elias, Norbert (1982): “Scientific Establishments” en Norbert Elias, Herminio Martins y Richard Whitley (eds.): *Scientific Establishments and Hierarchies*. Nueva York: Springer.
- Elias, Norbert (1990). *Compromiso y distanciamiento. Ensayos de sociología del conocimiento*. Barcelona: Península.
- Elias, Norbert (2000). *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península.
- Elias, Norbert (2011). *Sociología fundamental*. México: Gedisa.
- Gebara, Ademir (2012): “Figurações e educação: a escola os jovens e os professores” en Magda Sarat y Reinaldo dos Santos (org.): *Sobre processos civilizadores: diálogos com Norbert Elias*. Dourados: Editora UFGD.
- Goffman, Erving (1991). *Los momentos y sus hombres*. Barcelona: Paidós.
- Goffman, Erving (2001). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, Erving (2006). *Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*. Madrid: CIS-Siglo XIX.
- Gómez, Viviola; Perilla, Lyria y Hermosa, Angélica (2015): “Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia”. *Revista Colombiana de Psicología*, 24 (1), 185-201.
- Hamermesh, Daniel (2018): “Why are Professors ‘Poorly Paid?’”. *Economics of Education Review*, 66, 137-141.
- Hunger, Dagmar; Rossi, Fernanda y Souza, Samuel (2011): “A teoria de Norbert Elias: uma análise do ser professor”. *Educação e Pesquisa*, 37 (4), 697-710.
- Lahire, Bernard (2006). *El espíritu sociológico*. Buenos Aires: Manantial.
- López, Damián; Ariadna, Isabel; García, Omar; Pérez, Ricardo; Montero, Virginia y Rojas, Elsa (2016): “Los profesores de tiempo parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa”. *Revista de la Educación Superior*, 45 (180), 23-39.
- Martín, Ana y García, Inmaculada (2018): “Profesionalización del docente en la actualidad: contribuciones al desarrollo profesional”. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22 (1), 7-23.
- Mercado, Eduardo (2007). *El oficio de ser maestro: relatos y reflexiones breves*. México: Colectivo Cultural De Nadie.
- Monsalve, María (2018): “Profesores universitarios, asfixiados laboralmente”. *El Espectador* (en línea). <https://www.elespectador.com/educacion/profesores-universitarios-asfixiados-laboralmente-articulo-750828/>, consultado el 20 abril de 2021.
- Pega, Frank; Náfrádi, Bálint; Momen, Natalie; Ujita, Yuka; Streicher, Kai; Prüss-Üstüna, Annette. Technical Advisory Group: Descatha, Alexis; Driscollg, Tim; Fischer, Frida; Godderis, Lode; Küiver, Hannah; Li, Jian; Magnusson Hanson, Linda; Ruguliesm, Reiner; Sørensen, Kathrine y Woodruff, Tracey (2021): “Global, Regional, and National Burdens of Ischemic Heart Disease and Stroke Attributable to Exposure to Long Working Hours for 194 Countries, 2000-2016: A Systematic Analysis from the

- WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury”. *Environment International*, 154, 106595. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>.
- Pierella, María (2009). *Acerca de la autoridad de los profesores universitarios. Una aproximación a los discursos de estudiantes de la Universidad Nacional de Rosario en el tiempo presente*. Ponencia. V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Buenos Aires: Argentina.
- Restrepo, Francisco y López, Angélica (2013): “Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo”. *Cuadernos de Administración*, 29 (49), 55-63.
- Restrepo, Eduardo (2021): “Renunciar a la Javeriana: proceso de precarización y entrampamientos burocráticos en la universidad”. *Revista Hekatombe* (en línea). <https://www.revistahekatombe.com.co/la-polemica-renuncia-del-profesor-eduardo-restrepo-presentada-a-la-universidad-javeriana/>.
- Rikap, Cecilia (2016): “Heterogeneidades y condiciones de trabajo de los docentes universitarios en la Universidad de Buenos Aires. Un estudio comparado de las Facultades de Farmacia y Bioquímica, y Ciencias Económicas”. *Trabajo y Sociedad*, 27, 109-137.
- Rockwell, Elsie (1997). “De huellas, bardas y veredas. Una historia cotidiana en la escuela”. En: Elsie Rockwell (Ed), *La escuela cotidiana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sarat, Magda (2009): “Relações entre gerações e processos ‘civilizadores’”. en Jones Goettert y Magda Sarat (orgs.): *Tempos e espaços civilizadores: diálogos com Norbert Elias*. Dourados: Editora da UFGD.
- Souza, Katia; Fernandez, Verônica; Teixeira, Liliâne; Larentis, Ariane; Mendonça, André; Felix, Eliana; Santos, María; Rodrigues, Andrea; Marisa, Moura; Simões-Barbosa, Regina; Barros, Walcyr, y Almeida, Mariza (2018): “Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública”. *Cadernos de Saúde Pública*, 34 (3), e00037317.
- Taylor, Steve y Bagdan, Robert (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Madrid: Paidós.
- Vanegas, Mar y Fernández, Francisco (2012): “La sociología del profesorado hoy. Debates y líneas de investigación desde una perspectiva Internacional”. *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, 5 (3), 359-368. En línea: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8332>.
- Villar, Alicia y Obiol, Sandra (2022): “Academic Career, Gender and Neoliberal University in Spain: The Silent Precariousness Between Publishing and Care-giving”. *British Journal of Sociology of Education*, 43 (4), 623-638. DOI: <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2042194>.
- Vera, Hector (2017): “El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico”. *Perfiles Educativos*, 39 (155), 87-106.
- Walker, Verónica (2016): “El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones”. *Perfiles Educativos*, 38 (153), 105-119.
- Zamora, Begoña (2011): “Voces y miradas del y sobre el profesorado”. *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, 4 (3), 336-368. En línea: <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8732>.

Notas bibliográficas

Diego Mauricio Barragán Díaz es Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Posdoctor en Educación, Universidade Federal da Grande Dourados /UFGD. Profesor Investigador de la Universidad Externado de Colombia/UEC. Becario Posdoctoral «Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior». Miembro de los Grupos de Investigación «Educação e Processo Civilizador»/UFGD y SICO/UEC.

Magda Sarat es Doctora en Educación. Posdoctorado por la Universidad de Buenos Aires/UBA y posdoctorado por la Universidad Federal de Mato Grosso UFMT a través del Programa PNPd/CAPES. Profesora Titular de la Facultad de Educación de la Universidad Federal de Grande Dourados/UFGD. Becaria de Productividad del CNPQ (2). Investigadora Titular del Grupo de Investigación «Educación y Proceso Civilizador» (GPEPC).

María Eugenia Morales Rubiano es administradora de Empresas y Magíster en administración de la Universidad Nacional de Colombia. Profesora Asociada de la Universidad Militar Nueva Granada/UMNG. Ha sido docente de pregrado y posgrado en universidades de Colombia. Es coautora de libros y tiene publicaciones en revistas internacionales. Investigadora del Grupo de Estudios Contemporáneos en Gestión y Organizaciones/UMNG.