



**LA COMPRENSIÓN DE LA CATEGORÍA “PROFESOR OCASIONAL” EN LA  
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA (N. de S.): UNA MIRADA JURÍDICA Y  
SOCIAL.**

**Monografía Jurídica  
Hellver Jazzyd Ortiz Castro**

**Director  
Dr. CESAR AUGUSTO CONTRERAS MEDINA**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE JURISRPUDENCIA  
PROGRAMA DE DERECHO**

**Pamplona, Mayo de 2017**





**LA COMPRENSIÓN DE LA CATEGORÍA “PROFESOR OCASIONAL” EN LA  
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA (N. de S.): UNA MIRADA JURÍDICA Y  
SOCIAL.**

**Monografía Jurídica**

**Hellver Jazyd Ortiz Castro**

**Director**

**Dr. CESAR AUGUSTO CONTRERAS MEDINA**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE JURISRPUDENCIA  
PROGRAMA DE DERECHO**

**Pamplona, Mayo de 2017**



## **AGRADECIMIENTOS**

Debo mi agradecimiento por su ayuda y apoyo en la realización de este trabajo:

En primer lugar, a Dios...

A la Universidad de Pamplona por crear programas académicos en Ciencias Sociales y Humanas entre los que destaca el programa de Derecho.

Al Departamento de Derecho y Jurisprudencia de la Universidad de Pamplona, por la aceptación de este proyecto de investigación.

A mis padres, quienes han transferido a sus hijos la curiosidad y el disfrute de todo lo que nos rodea a través del estudio formal e informal.

A mis hijos, Danna Isabel y José Santiago, quienes son mi mayor fuente de sueños, ilusiones y deseos por ser, saber, y saber hacer.

A mi hermana Viancy, un ejemplo a seguir en el área del conocimiento del Derecho.

Especial agradecimiento a todos los profesores/as del programa de Derecho de la Universidad de Pamplona, quienes han despertado en mí inquietudes que serán resueltas en la educación continua y a través de la experiencia.

Finalmente, quiero dar las gracias a mi director de trabajo de grado, Dr. Cesar Augusto Contreras Medina por su apoyo incondicional y por sus observaciones, para la realización de este trabajo.



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
0.1. JUSTIFICACIÓN E INTERÉS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
0.2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CAPÍTULOS .....	4
ESTRUCTURA DE LA MONOGRAFÍA .....	6

## PRIMERA PARTE

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS

<b>CAPITULO PRIMERO</b> .....	9
<b>EL PROFESOR UNIVERSITARIO</b> .....	9
<b>1.1.LA FUNCIÓN DOCENTE ¿UNA PROFESIÓN</b> .....	9
<b>1.2. EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO</b> .....	10
1.2.1. Imbernón, el desarrollo profesional. ....	10
<b>CAPÍTULO SEGUNDO</b> .....	13
<b>METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN: EL MÉTODO ETNOGRÁFICO</b> .....	13
<b>2.1. DE LA INVESTIGACIÓN: PARADIGMAS</b> .....	13
<b>PARADIGMAS EN INVESTIGACIÓN</b> .....	14
<b>Paradigma Crítico o Socio - Crítico</b> .....	14
<b>2.2. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA</b> .....	15
<b>2.3. METODOLOGÍAS, MÉTODOS Y TÉCNICAS</b> .....	17

<b>2.4. DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: PRINCIPIOS</b> .....	18
<b>2.6. LA INVESTIGACIÓN ETNOGRÁFICA</b> .....	19
2.6.1. Qué es la etnografía .....	19
2.6.2. El proceso en el enfoque etnográfico.....	20
Consideraciones finales .....	21
2.6.3. Modalidades de investigación etnográfica.....	21
<b>CAPÍTULO TERCERO</b> .....	23
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	23
<b>3.1. REFLEXIONES PARA LA SELECCIÓN DEL TEMA</b> .....	23
<b>3.2. OBJETIVOS</b> .....	24
<b>3.3. HIPÓTESIS</b> .....	25
<b>3.4. METODOLOGÍA</b> .....	26
<b>3.5. PLAN DE TRABAJO</b> .....	27
<b>3.6 CRONOGRAMA</b> .....	29
<b>3.7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS</b> .....	29
<b>SEGUNDA PARTE</b> .....	35
<b>ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INSTITUCIONAL QUE ATAÑE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR OCASIONAL’</b> .....	35

## **SEGUNDA PARTE**

### **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INSTITUCIONAL QUE ATAÑE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR OCASIONAL’**

<b>CAPÍTULO CUARTO</b> .....	37
<b>NORMATIVA NACIONAL QUE ATAÑE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR OCASIONAL’</b> .....	37
<b>4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA: FUNDAMENTO DE CREACIÓN DE LA CATEGORÍA “PROFESOR OCASIONAL”</b> .....	37
<b>4.2. LEY 30 DE 1992, POR LA CUAL SE ORGANIZA EL SERVICIO PÚBLICO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CREADORA DE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR OCASIONAL’</b> ....	39
<b>4.3. DECRETO 1279 DE JUNIO 19 DE 2002, POR EL CUAL SE ESTABLECE EL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES</b> .....	41
<b>4.4. SENTENCIAS</b> .....	42
4.4.1 Corte Constitucional, Sentencia C - 006/96.....	42
4.4.1 Consejo de Estado: Sentencia 2004-00316 de agosto 8 de 2013.....	51
<b>CAPÍTULO QUINTO</b> .....	59

<b>LEGISLACIÓN INSTITUCIONAL QUE ATAÑE LA CATEGORÍA 'PROFESOR OCASIONAL'</b> .....	59
<b>5.1. LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA: CREACIÓN Y DESARROLLO</b> .....	59
5.1.1. DE LA VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA .....	61
5.1.2. DE LAS RESOLUCIONES DE VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.....	72
<b>5.2. ACUERDO N°. 027 DE 25 DE ABRIL DE 2002 POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ACUERDO N°. 042 DEL 17 DE JUNIO DE 1999, ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b> .....	74
<b>5.3. ACUERDO NO.130 DE 12 DE DICIEMBRE DE 2002, POR EL CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.</b> .....	75
<b>5.4. ACUERDO 046 DE 25 DE JULIO DE 2002, POR EL CUAL SE REGULA LA VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES OCASIONALES Y DE HORA CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA Y SE ESTABLECEN SUS REGÍMENES SALARIALES Y PRESTACIONALES.</b> .....	86
5.4.1. ACUERDO 181 DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2005, POR EL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ACUERDO N° 046 DEL 25 DE JULIO DE 2002.....	92
5.4.2. ACUERDO 002 DE 14 DE ENERO DE 2013, POR EL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO N° 046 DEL 25 DE JULIO DE 2002 .....	92
<b>5.5. ACUERDO 005 DE 26 DE MARZO DE 2008, POR EL CUAL SE REGLAMENTE LA RESPONSABILIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO OCASIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA QUE ASUMAN CARGOS ACADÉMICO – ADMINISTRATIVOS Y OTRAS FUNCIONES Y SE DICTEN OTRAS DISPOSICIONES.</b> .....	93
<b>5.6. ACUERDO 004 DE 07 DE FEBRERO DE 2014, POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA RESPONSABILIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO COMPLETO OCASIONAL DE LA UNIVERSIDAD QUE ASUMAN CARGOS ACADÉMICO – ADMINISTRATIVOS Y OTRAS FUNCIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</b> .....	94

### **TERCERA PARTE**

<b>RESULTADO DEL TRABAJO DE CAMPO: LAS ENTREVISTAS</b>	
<b>CAPÍTULO SEXTO</b> .....	99
<b>ENTREVISTAS REALIZADAS EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.</b> .....	99
<b>6.1 ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFESORES OCASIONALES ACTIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b> .....	99

<b>6.2 SINTESIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES OCASIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.....</b>	<b>173</b>
<b>CAPÍTULO SÉPTIMO.....</b>	<b>193</b>
<b>CONSIDERACIONES FINALES .....</b>	<b>193</b>
<b>7.1. CONSTATACIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>193</b>
<b>7.2. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS INICIALES .....</b>	<b>198</b>
<b>7.3. CONCLUSIONES .....</b>	<b>199</b>
<b>7.4. PROPUESTAS DE MEJORA.....</b>	<b>214</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>219</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>225</b>
<b>GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS.....</b>	<b>227</b>

## INTRODUCCIÓN

En Colombia, la ley 30 de 28 de diciembre de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior determinó la categoría ‘profesor ocasional’, régimen especial para particulares, profesores que prestan temporalmente sus servicios en universidades estatales u oficiales.

Como consecuencia del insuficiente número de profesores de planta en un buen número de universidades estatales u oficiales del país, han contratado profesores temporales para cumplir con el desarrollo de las actividades académicas y académico – administrativas de los diversos programas académicos y supuestamente subsanar el problema.

Lo paradójico, es que en varias universidades colombianas la Educación Superior está orientada mayoritariamente por profesores ‘ocasionales’ - un buen número con posgrado - que se ven resignados a recibir ocho, o en algunos casos diez salarios al año, inmersos algunas veces en las variantes modalidades de contratación que en cuanto a forma y duración también les son aplicadas.

Ciertas universidades requieren un buen número de ‘profesores ocasionales’ por un período inferior a un año. Otras, por un período inferior a cinco meses, dos veces al año. De la forma antes descrita, muchos profesores han venido trabajando durante varios años sin las ventajas de una afiliación y aporte constante a servicios de salud, pensión y administradoras de seguros laborales.

La Universidad de Pamplona, Universidad pública de orden departamental fundada el 23 de noviembre de 1960 y ubicada en el Departamento Norte de Santander es una de las universidades estatales u oficiales colombianas que han requerido la contratación de profesores ‘ocasionales’ desde el año 1999 para dar cumplimiento a las actividades académicas y académico – administrativas de los diferentes programas de pregrado y postgrado que ofrece esta Universidad.

Como propósito, este trabajo pretende comprender la categoría profesor ocasional en esta Universidad. Su desarrollo se ha estructurado en tres partes: la primera parte ‘supuestos teóricos y metodológicos’ consta de tres capítulos. El capítulo primero, se centra en el profesor universitario describiendo la función docente como profesión y el desarrollo profesional del profesor Universitario.

El capítulo segundo, corresponde a las metodologías de investigación existentes señalando los diversos paradigmas que han existido, determinando la investigación cualitativa y cuantitativa, definiendo los conceptos metodología, método y técnica, enfocando la investigación cualitativa y dentro de ésta, la etnografía como método.

El capítulo tercero, corresponde al diseño de investigación, partiendo de las reflexiones que dieron origen al tema, enunciando los objetivos, las hipótesis, la metodología que se asumió en este trabajo de investigación, el plan de trabajo, el cronograma y el proceso de análisis e interpretación de los datos.

La segunda parte, ‘Análisis de la Normativa Nacional e Institucional que atañe la categoría ‘profesor ocasional’ contiene los dos siguientes capítulos. El capítulo cuarto, se centra en el análisis de la normativa nacional, y el capítulo quinto, se enfoca en el análisis de la normativa institucional.

La tercera parte, ‘Resultado del Trabajo de Campo: las entrevistas’ está conformada por los dos capítulos subsiguientes. El capítulo sexto, recoge de manera sistemática las opiniones de los informantes clave organizándolas a través de las categorías que se dispusieron para su análisis. Luego se realiza una síntesis de los resultados. Por su parte, el capítulo sexto, recoge las consideraciones finales de este trabajo, constatando los objetivos de la investigación, verificando las hipótesis iniciales, desarrollando las conclusiones y señalando las propuestas de mejora.

Finalmente, hay que hacer constar que este trabajo de investigación está incardinado en el programa de Derecho de la Universidad de Pamplona

## **0.1. JUSTIFICACIÓN E INTERÉS DE LA INVESTIGACIÓN.**

Como se mencionó anteriormente, entre las universidades oficiales colombianas que han requerido la contratación de profesores universitarios para dar cumplimiento a las actividades académicas y académico – administrativas requeridas se encuentra la Universidad de Pamplona.

Si bien, los programas académicos que imparte esta Universidad tienen algunos profesores de planta, éstos no son suficientes para el pleno cumplimiento de las actividades que requiere cada programa. A la fecha, la Universidad de Pamplona tiene vinculados un poco más de setecientos cincuenta profesores ocasionales y solamente cuenta con un número alrededor de doscientos profesores de planta.

Una indeterminación acentuada en diversos aspectos acerca de la Categoría ‘profesor ocasional’ por parte de directivos, profesores de planta y profesores ocasionales que laboran en esta universidad promueve y justifica la realización de este trabajo. En primer lugar y en relación a su denominación, un buen número de ‘profesores ocasionales’ de la Universidad de Pamplona consideran que no deberían mantener esa denominación. En sus vociferaciones expresan que su vinculación no ha sido transitoria, pues si bien, han sido contratados por dos períodos inferiores a un año esta modalidad de contratación se ha realizado durante varios años.

Por otra parte, consideran que el tipo de vinculación en cuanto al tiempo de contratación no llena las expectativas para cumplir a cabalidad todas las actividades que demanda la función docente. Si bien, la Ley precisa que los ‘profesores ocasionales’ pueden ser contratados por un término inferior a un año, en ciertas universidades varía el tiempo de vinculación durante ese término.

Por ejemplo, en la Universidad de Pamplona en ciertos períodos académicos pasados los profesores ocasionales fueron contratados por un período de 11 meses. Posteriormente, se han venido contratando por un período inferior a cinco meses aproximadamente, dos veces al año. De ésta última forma, muchos profesores ocasionales han venido trabajando en la Universidad durante varios años.

Los profesores ocasionales contratados, de igual forma que los profesores de planta cumplen horarios, preparan e imparten clase, atienden citaciones a reuniones, desarrollan actividades de interacción social, generan investigación entre otras actividades, incluidas en muchos casos las funciones directivas de las entidades educativas – direcciones de programa y departamento - que inconcusamente un buen número de profesores de planta no se interesan por asumir. Todas estas actividades relacionadas con labor del profesor ocasional deben realizarse en el tiempo para el que se han contratado dichos profesores.

En el campo de la investigación, los profesores ocasionales tienen notables limitaciones. Ciertas convocatorias de investigación restringen la participación de profesores ocasionales. En cuanto a su producción académica e investigativa – ésta última realizada en muchas ocasiones de manera particular – en muchos casos no se reconoce ni genera estímulos.

De otro lado, en esta Universidad en relación a las funciones, derechos y deberes de un profesor ocasional se evidencia cierta imprecisión normativa y desconocimiento por parte de algunos directivos quienes asignan tareas a éstos profesores en muchas ocasiones extralimitando sus funciones. Este desconocimiento también persiste por parte de los mismos profesores que ostentan ésta categoría en la Universidad de Pamplona.

Todas estas, entre otras perplejidades acerca de la Categoría ‘profesor ocasional’ por parte de directivos, profesores de planta y profesores ocasionales que laboran en esta universidad son algunas de las situaciones que promueven y justifican la realización de este trabajo.

## **0.2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CAPÍTULOS**

El propósito de esta monografía es la comprensión de la categoría “profesor ocasional” en la universidad de pamplona. Para ello, se tiene en cuenta el análisis de la normativa

legal nacional e institucional existente frente al tema de estudio, las opiniones del profesorado que ostenta esta categoría, sus diferentes situaciones y necesidades.

La estructura de la monografía consta de tres partes, y los contenidos se distribuyen en siete capítulos:

En la primera parte, “Fundamentos teóricos y metodológicos”, se desarrollan los tres primeros capítulos:

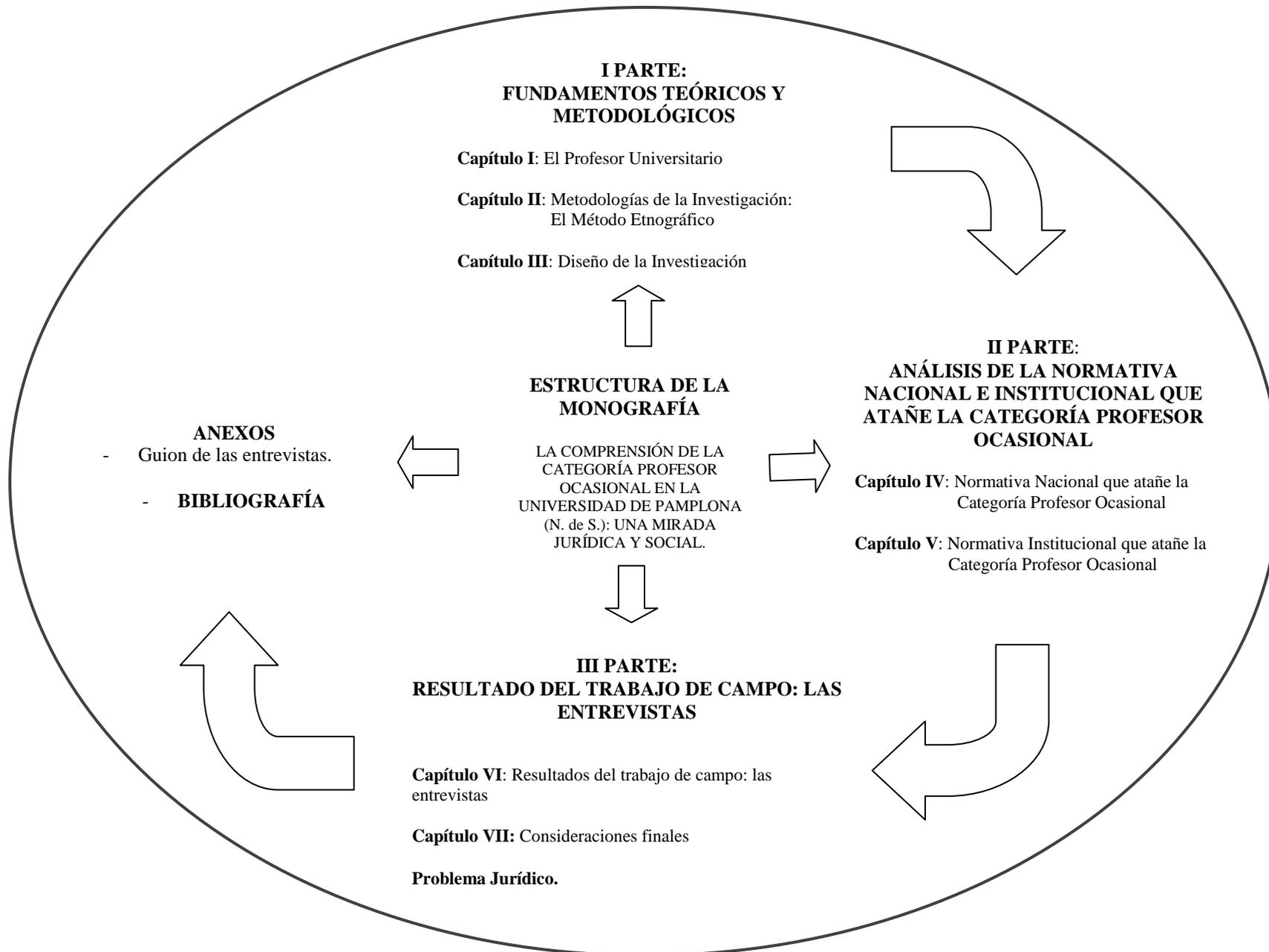
- Cap. I: El Profesor Universitario
- Cap. II: Metodologías de la Investigación: El Método Etnográfico
- Cap. III: Diseño de la Investigación

En la segunda parte, “Análisis de la Normativa Nacional e Institucional acerca de la Categoría Profesor Ocasional”, se desarrollan los siguientes tres capítulos:

- Cap. IV: Normativa Nacional que atañe la Categoría Profesor Ocasional
- Cap. V: Normativa Institucional que atañe la Categoría Profesor Ocasional

La tercera parte, “Resultado del trabajo de campo: las entrevistas”, consta de dos capítulos:

- Cap. VI: Entrevistas Realizadas a los Profesores Ocasionales Activos de la Universidad de Pamplona
- Cap. VII: Consideraciones Finales



# **PRIMERA PARTE**

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS**



## **CAPITULO PRIMERO**

### **EL PROFESOR UNIVERSITARIO**

#### **1.1. LA FUNCIÓN DOCENTE ¿UNA PROFESIÓN?**

Este apartado refiere la profesión “profesor universitario” sin centrar la atención en las disciplinas y en los títulos - médico, abogado, ingeniero, artista, músico odontólogo, entre otras -. Este profesional, independientemente de la disciplina que imparta debe contar con los atributos necesarios de formación y los recursos necesarios de ejercicio para desempeñar con calidad y ética su labor educativa.

De acuerdo con Peña (2003) “...el profesorado universitario es profesional, es decir, que tiene una formación sujeta a licencia; un amplio margen de discrecionalidad en su acción; que ésta se resuelve desde supuestos teórico - científicos; que implica un constante esfuerzo de mejora y actualización; que está orientada a cubrir necesidades sociales básicas, fundamentalmente, la docencia en Educación Superior (pág. 1)

Sin desconocer otras funciones, dentro de la labor profesional del profesor universitario destaca el ejercicio de la docencia. Los estudiantes llegan a las diferentes universidades e instituciones de educación superior con el propósito de profesionalizarse en diferentes áreas del conocimiento. De allí que “...el profesor, sin duda, podrá investigar, gestionar la institución, buscar recursos y otras actividades, pero

su existencia es posible porque hay alumnos a los que debe enseñar y, lo que es más importante, que éstos deben aprender (Peña, 2003: 1).

La docencia universitaria como profesión exige competencias y condiciones que deben ser desarrolladas y comprendidas por los profesores universitarios para llevar de manera adecuada esta labor. Así como a un médico se le exige ser buen médico, y a un abogado se le exige ser buen abogado, también a un profesor universitario se le exige ser un buen profesor. El profesionalismo en el profesor universitario requiere de manera expresa la práctica docente que involucra tanto el conocimiento disciplinar como el conocimiento pedagógico renovado y actualizado.

Según Zabalza (2004), “la pedagogía universitaria, tiene un importante papel en el ámbito de la formación, como estimuladora de la creación de ese espacio profesional común entre el profesorado de diversas especialidades” (Págs. 153, 154). Además, por las diversas condiciones sociales, culturales, económicas y políticas que emergen tanto en los diferentes contextos como en los sujetos involucra los retos que hoy la educación debe afrontar.

## **1.2. EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO**

### **1.2.1. Imbernón, el desarrollo profesional.**

El desarrollo profesional del profesorado es un tema álgido que aparece en diferentes escenarios y discursos. Para algunos, el desarrollo profesional se evidencia en la cantidad de títulos que el profesional obtenga. Para otros, cuando hay madurez intelectual y cognitiva del tema o temas que el profesor domine.

Hay quienes consideren que el desarrollo profesional se mide en la cantidad de artículos o ponencias que el profesor realice. No obstante, en la actualidad hay otras miradas que involucran varios factores que consolidan el desarrollo profesional.

Imbernón (2011), considera peligroso que sobre el tema se confundan términos y conceptos. Al respecto, describe una similitud que existe en el ámbito anglosajón de predominio norteamericano entre formación permanente y desarrollo profesional,

similitud que hace ver el desarrollo profesional del profesorado como un aspecto restrictivo al considerar que la formación es la única vía de desarrollo profesional del profesorado.

Al respecto expresa: “Desde nuestra realidad no podemos aseverar que el desarrollo profesional del profesorado sea únicamente debido al desarrollo pedagógico, al conocimiento y comprensión de sí mismo, al desarrollo cognitivo o al desarrollo teórico, sino todo eso pero enmarcado, o añadiéndole, una situación laboral que permite o impide el desarrollo de una carrera docente” (Imbernón, 2011. pág.76)

Según este autor, el desarrollo profesional lo conforma un conjunto de factores que posibilitan o impiden que el profesorado avance en su vida profesional. Diversos factores influyen en el desarrollo de la profesión docente, el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral de las instituciones, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, y la formación permanente que el profesional va realizando a lo largo de su vida profesional.

De acuerdo con lo antes expresado, no solo la mejora de la formación contribuye al desarrollo profesional. La mejora de los otros factores (salario, estructuras, niveles de decisión, niveles de participación, carrera, clima de trabajo, legislación laboral...) también contribuyen y de forma muy decisiva.

Al respecto, Imbernón (2011) afirma: ‘Podemos realizar una excelente formación y encontrarnos con la paradoja un desarrollo cercano a la proletarización en el profesorado porque los otros factores no están suficientemente garantizados en esa mejora. En conclusión, la formación es un elemento importante de desarrollo profesional pero no el único y, quizá, no el decisivo’ (pág. 76).

Otro peligro acerca del desarrollo profesional es que el término se esté definiendo bajo connotaciones funcionalistas, como una actividad o un proceso que busca mejorar habilidades, actitudes, significados o de la realización de una función actual o futura. Desde el punto de vista del autor, el desarrollo del profesorado es un

proceso dinámico en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos del desarrollo profesional.

En este sentido, se asume que no solo la formación es determinante en el desarrollo profesional. Hay factores laborales relevantes en el mencionado desarrollo. Al respecto, “Considerar el desarrollo profesional más allá de las prácticas de la formación y juntarlo con factores no formativos sino laborales, supone una reconceptualización importante ya que no se analiza la formación únicamente como el dominio de las disciplinas ni se centra en las características personales del profesorado. Significa también analizar la formación como elemento revulsivo y de lucha de las mejoras sociales y laborales y como promotora de establecer nuevos modelos relacionales en la práctica de la formación y las relaciones laborales (Imbernón, 2011. Págs. 77-78).

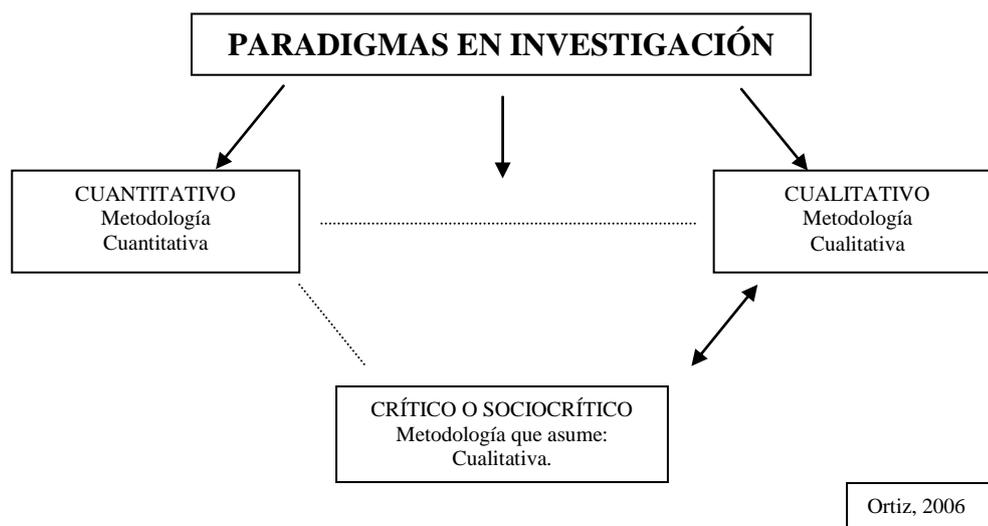
## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN: EL MÉTODO ETNOGRÁFICO**

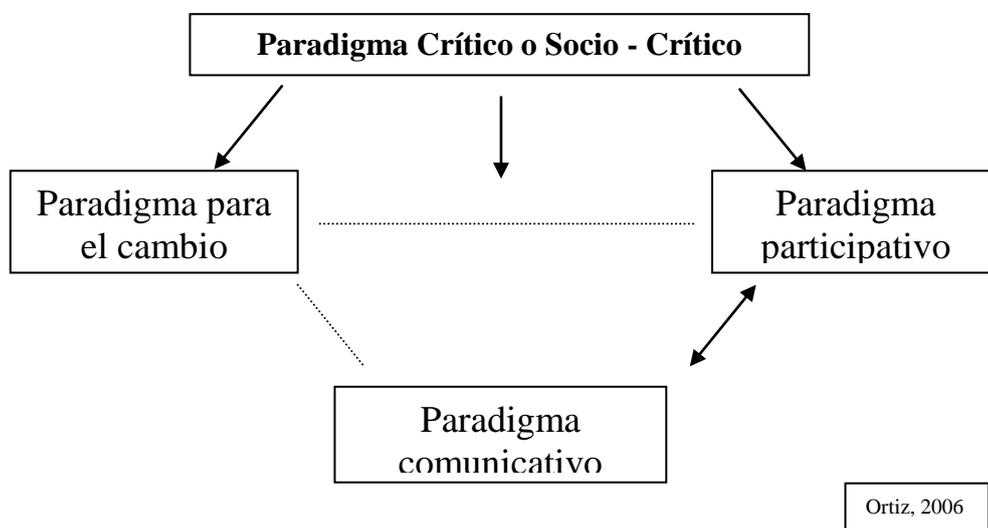
#### **2.1. DE LA INVESTIGACIÓN: PARADIGMAS**

Las perspectivas cuantitativa y cualitativa tradicionalmente han sido identificadas como grandes pilares de investigación. Las nuevas condiciones sociales, culturales, económicas y políticas que surgen tanto en los diferentes contextos como en los sujetos han promovido el desarrollo de otras tendencias metodológicas de investigación. En las últimas décadas, ha surgido un nuevo paradigma que se conoce como crítico o socio-crítico (Sabariego, 2004).

En este sentido, actualmente, en el ámbito educativo y social, se identifican tres paradigmas de investigación: el cuantitativo, el cualitativo y el crítico o socio-crítico (Buendía, Colás y Hernández, 1997; Valles, 1997; Denzin y Lincoln, 1998).



Del surgimiento del paradigma crítico o socio-crítico han surgido otros paradigmas (Ibarretxe, 2006:25): *El paradigma para el cambio* que a través de éste se busca la transformación de la realidad a través de la aplicación de los conocimientos que surgen de la interacción entre acción y reflexión. *El paradigma participativo*: que requiere la necesaria reflexión de los investigadores sobre las incidencias y repercusiones de su labor, y enfatiza la participación y colaboración con las comunidades. Y *el paradigma comunicativo*: se busca la transformación y superación de las desigualdades sociales y educativas. Dentro de los supuestos teóricos que asume destaca: Habermas (1987): su teoría de la acción comunicativa. En educación, Freire (1995): su teoría de la acción dialógica. Y en ciencias sociales y educación, Flecha (1997), con el aprendizaje dialógico.



## 2.2. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA

Cook y Reichardt (1986:29) identifican las propiedades de estas dos perspectivas de investigación:

<b>Paradigma cualitativo</b>	<b>Paradigma cuantitativo</b>
⇒ Aboga por el empleo de los métodos cualitativos	⇒ Aboga por el empleo de los métodos cuantitativos.
⇒ Fenomenologismo y comprensión. Interesado en comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa.	⇒ Positivismo lógico. Busca los hechos o causas de los fenómenos sociales, prestando escasa atención a los estados subjetivos de las personas.
⇒ Observación naturalista y sin control.	⇒ Medición penetrante y controlada.
⇒ Subjetivo.	⇒ Objetivo.
⇒ Próximo a los datos; perspectiva “desde dentro”.	⇒ Al margen de los datos; perspectiva “desde fuera”
⇒ Fundamentado en la realidad, orientado a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo.	⇒ No fundamentado en la realidad, orientado a la comprobación, confirmatorio, reduccionista, inferencia e hipotético deductivo.
⇒ Orientado al proceso.	⇒ Orientado al resultado.
⇒ Válido: datos “reales” “ricos” y “profundos”	⇒ Fiable: datos “sólidos y repetibles”
⇒ No generalizable: estudio de casos aislados.	⇒ Generalizable: estudio de casos múltiples
⇒ Holista	⇒ Particularista
⇒ Asume una realidad dinámica	⇒ Asume una realidad estable

En las últimas décadas, se ha planteado una polémica con la dicotomía investigación cuantitativa/cualitativa entre los paradigmas predominantes de investigación en ciencias humanas y sociales. Los paradigmas cuantitativo y cualitativo, se presentan a los ojos del investigador social como dos grandes y distintas pirámides que en vez de complementarse se enfrentan la una a la otra, tienen escasos canales de

comunicación, y no son susceptibles tanto a la discusión como a la cooperación (Bericat, 1998).

Bericat (1998) considera que esta situación cercena desde el principio de la investigación las posibilidades de integración por la consideración de la indisolubilidad de los elementos que conforman cada una de las *pirámides*, y de la inconmensurabilidad de los resultados que pueden obtenerse de su aplicación. Según éste autor, “un uso rígido y convencional de esta dicotomía metodológica empobrece la investigación social al impedir la aplicación de cuantos instrumentos sean necesarios, en cada proceso investigador, al objeto de alcanzar conocimientos más veraces” (pág. 18)

Esta separación conceptual, ha sido coherentemente rebatida. Hammersley (1992), por ejemplo, considera que la presentación de estos dos paradigmas de investigación como perspectivas con enfoque divergente hace que, en muchas ocasiones, se seleccione uno de éstos para ser presentado como paradigma correcto, anulando, de alguna forma, las propiedades y las aportaciones a la investigación del enfoque ‘opuesto’.

Dendaluce (1995) propone que el debate cuantitativo – cualitativo debe ser eclipsado mediante ciertos elementos que presenta como apropiados y que se mencionan a continuación:

- Distinguir las posibles dimensiones o campos del debate (ideológico-axiológico, paradigmático, ontológico, epistemológico, metodológico-técnico, pragmático, retórico).
- No existe una correspondencia lineal unívoca entre las dimensiones.
- No confundir el debate paradigmático con el debate cuantitativo y cualitativo.
- Centrar en el nivel metodológico-técnico.
- Aprender unos de otros.
- Flexibilizar las diferencias entre métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas no haciéndolas compartimentos estancos.

En este sentido, la complementariedad metodológica es infalible en los estudios de investigación, entre los métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas deben existir canales de comunicación susceptibles tanto a la discusión como a la cooperación. Así las cosas, ningún estudio de investigación es puramente cualitativo o cuantitativo. La enumeración y el reconocimiento de diferencias de cantidad tienen lugar en cada estudio cualitativo. Por su parte, el lenguaje natural de las descripciones e interpretaciones son necesarias en cada estudio cuantitativo.

Diversos autores defienden la complementariedad metodológica (Cook y Reichardt, 1986), (Dendaluce, 1995, 1998, 1999), (Orden Hoz y Mafokozi, 1997). Otros, apuestan por la incompatibilidad paradigmática (Guba y Lincoln, 1994), y (Smith y Heshusius, 1986). En la actualidad, el discurso de la integración metodológica en el campo de la investigación social supera la incompatibilidad paradigmática (Howe, 1992).

### 2.3. METODOLOGÍAS, MÉTODOS Y TÉCNICAS

Aunque existe una fuerte relación entre estos aspectos, en ciertos trabajos de investigación se ha podido apreciar cierta confusión en cuanto a metodología, método, y técnica de investigación. Por ello, es necesario hacer la siguiente distinción (Ibarretxe, 2006:25) la *Metodología*: constituye el marco de referencia conceptual que describe y justifica la utilización de principios y métodos más adecuados a la hora de abordar un proyecto de investigación determinado. El *Método*, constituye el camino para alcanzar los objetivos de la investigación, y está definido por formas estables de trabajar, desde la recogida de datos y análisis de éstos, hasta los resultados, conclusiones y posibles implicaciones prácticas. Y las *Técnicas*: son los instrumentos y las estrategias concretas que se utilizan para la recogida y análisis de la información.

El análisis de estos tres aspectos nos permite clarificar las relaciones posibles entre los paradigmas cuantitativo y cualitativo. A continuación, se presenta una síntesis de las metodologías, métodos y técnicas más habituales, correspondientes a los tres paradigmas de investigación:

PARADIGMA	METODOLOGÍA	MÉTODOS	TÉCNICAS
P. POSITIVISTA	M. Cuantitativa	<input type="checkbox"/> Experimental <input type="checkbox"/> Cuasi-experimental <input type="checkbox"/> Expost-facto	Tests, cuestionarios, escalas de medida, observación sistemática
P. INTERPRETATIVO	M. Cualitativa	<input type="checkbox"/> Investigación Etnográfica <input type="checkbox"/> Estudio de casos <input type="checkbox"/> Teoría fundamentada <input type="checkbox"/> Investigación fenomenológica	Observación participante, entrevistas en profundidad, diario, análisis documental
P. CRÍTICO	M. Socio-crítica	<input type="checkbox"/> Investigación-acción: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ participativa</li> <li>○ colaborativa</li> </ul> <input type="checkbox"/> Investigación evaluativa	Propias de la Investigación Cualitativa, prioritariamente.

(Ortiz, 2006)

#### 2.4. DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: PRINCIPIOS

Según Rodríguez Gómez, Gil Flórez y García Jimenez (1996) la investigación cualitativa “Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Pag, 32).

En la investigación cualitativa, el papel de los participantes y del investigador es relevante. Las aportaciones y actuaciones de los sujetos que integran la realidad – participantes activos - son imprescindibles para comprender y atribuir significados a los acontecimientos y situaciones que surgen en el contexto de estudio. El investigador es quien interpreta las percepciones, creencias y significados que proporcionan los participantes. Éste, no descubre la realidad sino construye la realidad a partir de una memoria experiencial más clara.

Diversos enfoques teóricos y metodológicos subyacen bajo el término de investigación cualitativa: investigación fenomenológica, estudio de caso, investigación interpretativa, etno-metodología, hermenéutica e investigación etnográfica, éste último

se asume en este trabajo de investigación. Estos enfoques comparten en común las siguientes características: la interpretación, la triangulación y la descripción contextual.

Las características generales que pudieran delimitar una investigación cualitativa se sintetizan en el siguiente cuadro (Eisner, 1998):

<b>CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA</b>	
⇒	<i>Eisner</i>
⇒	Los estudios tienden a estar enfocados adoptando una perspectiva holística.
⇒	El “yo” como instrumento que le da sentido a la situación interactuando la sensibilidad y el esquema.
⇒	El carácter interpretativo. No sólo interpretar qué hacen las personas sino qué significa para ellos lo que hacen.
⇒	El uso del lenguaje expresivo y la presencia de la voz fomentan la empatía.
⇒	La atención a lo concreto: en lo concreto se emplaza un tema general.
⇒	Coherencia, intuición y utilidad instrumental: criterios que dan credibilidad a la investigación.

## 2.6. LA INVESTIGACIÓN ETNOGRÁFICA

### 2.6.1. Qué es la etnografía

Para Geertz (1989) “...hacer etnografía es establecer relaciones, seleccionar a los informantes, transcribir textos, establecer genealogías, trazar mapas del área, llevar un diario, etc. pero no son estas actividades, estas técnicas y procedimientos lo que definen la empresa. Lo que la define es cierto tipo de esfuerzo intelectual: una especulación elaborada en términos de “descripción densa” pensando y reflexionando (Pág. 20).

A. Aguirre (1995a:3) define la etnografía como el estudio descriptivo de la cultura de una comunidad, **o de alguno de sus aspectos fundamentales**, bajo la perspectiva de comprensión global de la misma.

La etnografía es una modalidad de investigación cualitativa de las ciencias sociales y humanas que surge de la antropología y de la sociología. En este método de

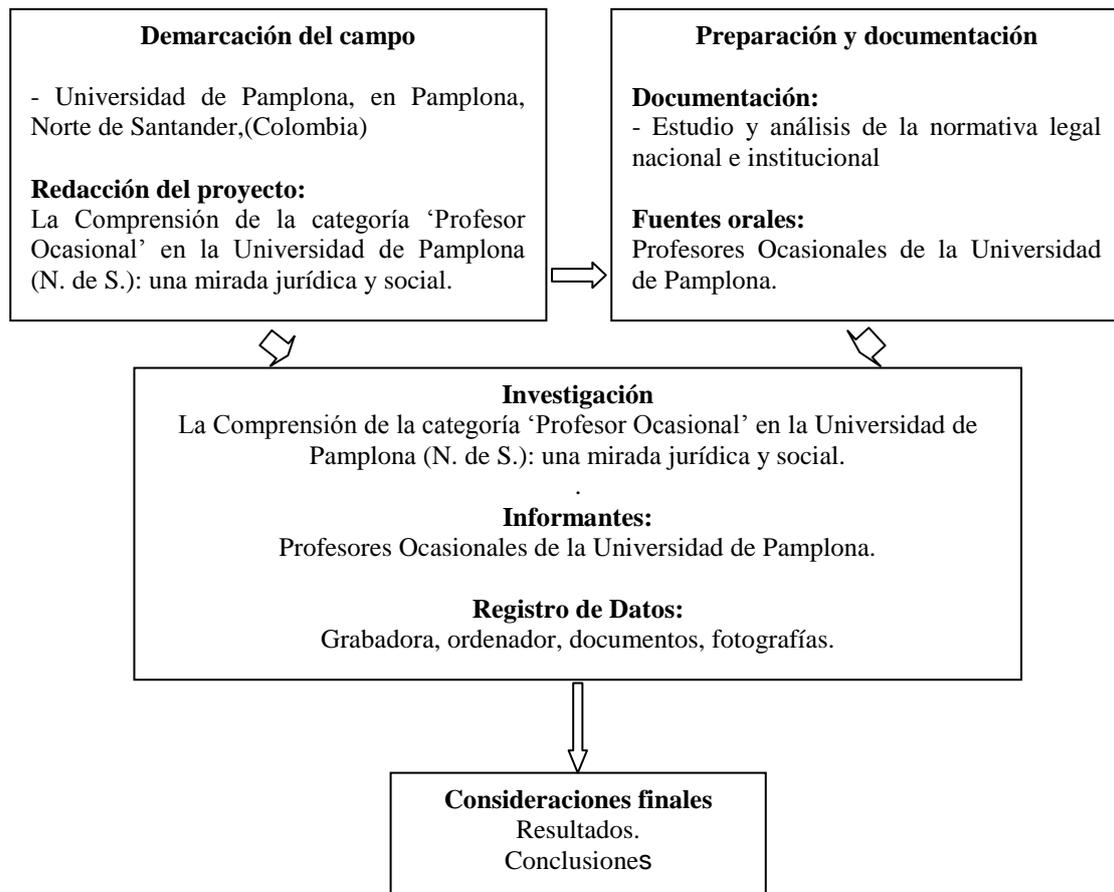
investigación, ciertas estrategias de investigación son indispensables en la adquisición de la información. destacan: la observación participante, entrevistas en profundidad - estructuradas, semi-estructuradas y no estructuradas, historias de vida, cuestionarios, y algunas veces, incluso, tests normalizados y otras técnicas de medida relacionadas-, diarios y análisis documental.

### **2.6.2. El proceso en el enfoque etnográfico**

En relación al proceso en el enfoque etnográfico, en primer lugar, el investigador debe realizar un planteamiento profundo del estudio que trata de realizar, selecciona el tema teniendo clara las razones que lo promueven y la justificación del mismo. Elige las herramientas y las técnicas más adecuadas para determinado estudio.

Luego es necesario el acceso al campo. Pero antes, y como segunda fase, debe gestionar el permiso para ingresar a una institución, a una clase o a cualquier espacio en el que recogerá la información. Cuando en una investigación el escenario requerido está conformado por el sitio de trabajo del investigador es un punto a favor. Además, el investigador debe seleccionar las fuentes de datos que se consideren relevantes para la investigación y los informantes, y organizar las estrategias de registro para la recogida y almacenamiento de la información.

La tercera fase la constituye el trabajo de campo propiamente dicho, y la cuarta y última fase la conforma el análisis de la información. Trasladamos ahora el planteamiento del esquema anterior a nuestro trabajo de investigación:



### 2.6.3. Modalidades de investigación etnográfica

Hymes (1987) y Spradley (1980) sugieren tres modalidades de investigación etnográfica: la etnografía comprensiva, la etnografía con una orientación temática, y la etnografía guiada por hipótesis.

Según estos autores, la *etnografía comprensiva* pretende el descubrimiento del estilo de vida pleno de un grupo o una comunidad -la cultura global- e interpretar la experiencia.

En el caso de la *etnografía con una orientación temática*, reduce el ámbito de investigación a un aspecto -o más- de una cultura.

Por su parte, la *etnografía guiada por hipótesis*, condiciona la selección inicial del proyecto y los datos a recoger, pues éstas serán previamente formuladas. Ésta última, es la modalidad de investigación etnográfica que asume este trabajo de investigación teniendo en cuenta que se parte de algunas ideas que se pretenden validar o invalidar.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. REFLEXIONES PARA LA SELECCIÓN DEL TEMA**

Haber sido profesor ocasional durante varios años en la Universidad de Pamplona (N. de S.), luego profesor de carrera en la misma, y además, ejercer en las dos modalidades cargos académico – administrativos y administrativos me ha permitido vivir la experiencia y apreciar la aplicación de esta categoría profesoral dentro de la misma universidad.

Inquietudes, interrogantes, desconocimiento de normativas y procedimientos, dudas, incertidumbres, y situaciones de perplejidad en buena parte de la comunidad profesoral ocasional, entre otras, han sido los motivos para emprender este estudio.

Para abordar esta investigación, inicialmente se presentó una propuesta ante el Comité del Programa de Derecho de la Universidad de Pamplona siendo aprobada para continuar su desarrollo. Veamos ahora cuáles han sido los pilares de la monografía.

Este trabajo centró su atención en “comprender la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona (N. de S.) Colombia, mediante una mirada jurídica y

social”. La emergencia de diversos cambios culturales, políticos, sociales, educativos, académicos en la sociedad ha generado en las Universidades la imperiosa necesidad de adecuar sus procesos de desarrollo en todos los aspectos para poder garantizar una oferta académica y formación profesional. Uno de ellos, es cubrir el desarrollo de ciertas actividades académicas, de investigación y de interacción social con el acompañamiento de profesores temporales

Para facilitar la contratación de profesores que se requieren de manera transitoria en las universidades públicas en beneficio del desarrollo de la académica, la investigación y la interacción social en las Universidades, la Ley 30 de 1992 ha creado la categoría ‘profesor ocasional’. Sin embargo, al parecer, se evidencia una mala interpretación de la norma lo que hace que se desvirtúe esta categoría profesoral, profesores que cumplen sus funciones conforme a su modalidad de contratación, pero que en ocasiones se les vulneran ciertos derechos, entre ellos, el derecho a la igualdad frente a los profesores de planta. Por lo anterior, este trabajo tiene como propósitos a continuación:

### **3.2. OBJETIVOS**

#### **Objetivo general:**

Comprender la categoría “profesor ocasional” en la Universidad de Pamplona (N. de S) a través de un estudio holístico que entrecruce la normativa nacional, institucional y la realidad - evidenciando ciertas carencias legales y desigualdades frente a los profesores de tiempo completo – planta - que motivan a través del ejercicio analítico y reflexivo propuestas de mejora.

#### **Objetivos específicos:**

Analizar la normativa legal vigente a nivel nacional acerca de la categoría “profesor ocasional” en la universidad estatal u oficial colombiana

Analizar la normativa legal vigente a nivel institucional acerca de la categoría “profesor ocasional” en la universidad de Pamplona (Colombia)

Indagar acerca de las funciones de los profesores ocasionales en la Universidad estatal u oficial.

Identificar las funciones de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona (Colombia)

Ahondar acerca de los derechos y deberes que tienen los profesores ocasionales en la Universidad estatal y oficial

Confrontar lo expresado en la norma con los derechos y deberes que tienen los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona.

Indagar acerca de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de ser “profesor ocasional” en la universidad de pamplona.

### **3.3. HIPÓTESIS**

Al parecer, la categoría ‘profesor ocasional’ en la Universidad de Pamplona esta desvirtuada por la inadecuada interpretación, aplicación, e inobservancia de los preceptos legalmente establecidos a nivel nacional e institucional en relación a la categoría en mención.

En la Universidad de Pamplona los profesores ocasionales cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, deben acreditar para efectos de vinculación similares requisitos de formación y experiencia, tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos lo que los hace miembros de la comunidad educativa. La diferencia con éstos últimos estriba en su forma de vinculación – a través de resolución – y en la temporalidad de la misma. No obstante, al parecer persiste una constante vulneración del derecho a la igualdad y una restricción en diversos aspectos académicos, administrativos e investigativos

### **3.4. METODOLOGÍA**

Como se mencionó anteriormente, este trabajo de investigación se centró en comprender la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. Para su desarrollo se hizo necesario tanto el análisis de la normativa legal vigente nacional e institucional acerca del tema como la interpretación del pensamiento de algunos profesores particulares que en la actualidad laboran como docentes ocasionales acerca de su condición, de lo que hacen, y de lo que reflexionan acerca de lo que hacen.

En este sentido, se asume la metodología de investigación cualitativa sin desconocer las aportaciones de la metodología cuantitativa. Según Rodríguez Gómez, Gil Flórez y García Jimenez (1996) la investigación cualitativa “Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Pag, 32).

Como métodos de investigación se tuvo en cuenta la revisión documental a partir de análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal y la etnografía. Ésta última. Según Geertz (1989) no consiste en el desarrollo de métodos, “...hacer etnografía es establecer relaciones, seleccionar a los informantes, transcribir textos, establecer genealogías, trazar mapas del área, llevar un diario, etc. pero no son estas actividades, estas técnicas y procedimientos lo que definen la empresa. Lo que la define es cierto tipo de esfuerzo intelectual: una especulación elaborada en términos de “descripción densa” pensando y reflexionando. (Geertz, 1989:20).

Como técnicas se tuvo en cuenta, la observación participante y la entrevista semiestructurada – individual -. Este tipo de entrevista es menos formal, cuenta con un guion previo que puede ser combinado por el entrevistador. De este modo, la secuencia de las preguntas puede ser modificada, y en su caso, éstas pueden ser explicadas (Bisquerra, 2000:105). Como medios de registro de las entrevistas se utilizó la grabadora y como editor de texto el computador.

En la actualidad, para realizar la ordenación y análisis de los datos existen programas informáticos. De acuerdo con Rodríguez Gómez y otros (1996:243), *tienen más interés aquellos programas... que asumen un proceso de análisis en el que se procede identificando unidades o segmentos significativos de texto que aluden a un determinado tema o concepto de interés para el investigador*. Razón que ha llevado a optar por el programa AQUAD FIVE como herramienta para la categorización y el análisis de los datos.

En suma, como metodología para este trabajo se ha elegido el paradigma cualitativo, como método se ha optado la ‘etnografía interpretativa’. Como técnicas, la observación participante y la entrevista semi-estructurada, y como instrumentos la grabadora y el computador.

### **3.5. PLAN DE TRABAJO**

Una vez decantados por este método de investigación, hemos seguido este plan de trabajo:

El escenario general de esta investigación ha sido la Universidad de Pamplona (Colombia). Para ello hemos hecho partícipes a los principales agentes de la realidad cotidiana que están dentro de ese contexto universitario: los profesores ocasionales. Los pasos que se han seguido son los siguientes:

#### **Fase preparatoria**

El primer paso se inició con el acercamiento teórico al problema. Para responder a los objetivos de la investigación se consideró necesario llevar a cabo un análisis tanto de la normativa legal nacional referida a la categoría ‘profesor ocasional’, como de la normativa institucional acerca de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona.

Consultados los documentos, se crearon interrogantes que contribuyeron a la elaboración del guion que se utilizó para realizar las entrevistas a profesores ocasionales

de la Universidad de Pamplona. Tanto las hipótesis como las preguntas del guion tuvieron como base principal el análisis de la normativa legal nacional e institucional.

### **Trabajo de Campo**

Para obtener la información directa se hicieron entrevistas semi-estructuradas a los agentes principales: los profesores ocasionales. El objetivo era conocer de primera mano las perspectivas y posiciones de los informantes, en relación a la categoría 'profesor ocasional' en la Universidad de Pamplona.

Para concretar las entrevistas con los profesores el acceso fue asequible por tratarse de la Universidad donde ejerzo mi profesión y en la que he podido ejercer diferentes cargos. De manera individual se informó a cada profesor acerca del trabajo de investigación que se estaba realizando y se manifestó el deseo y la necesidad de que se hicieran partícipes del mencionado trabajo a través de la aceptación de una entrevista relacionada con su condición como ocasionales, siendo éstas en su gran mayoría muy bien aceptadas y atendidas. De este modo, se pudo establecer el contacto con los profesores ocasionales.

Tras la charla inicial y la invitación a participar en las entrevistas, éstas últimas se realizaron en su mayoría de manera inmediata. Algunas se realizaron respetando la hora y el día acordado por los mismos profesores. Las entrevistas fueron individuales de una duración aproximada de 30 a 50 minutos. Estas entrevistas tuvieron lugar, algunas entre los meses de mayo y junio y las otras entre los meses de septiembre y octubre del año en curso-.

Participaron como informantes clave profesores ocasionales activos de la Universidad de Pamplona de diferentes facultades y programas, por las siguientes razones: 1) porque tenían la experiencia de ser profesores ocasionales, algunos durante varios años, y otros, que tenían pocos años de serlo. 2) por el conocimiento acerca de diversas situaciones académicas, administrativas y personales presentes en su ejercicio profesional. En definitiva, la finalidad de estas entrevistas era conocer de manera holística el punto de vista de los profesores ocasionales acerca de diferentes aspectos y

situaciones relacionadas con su condición de profesores temporales en la Universidad de Pamplona.

### 3.6 CRONOGRAMA

	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
	2016											2017					
Realización de la propuesta																	
Entrega de la propuesta																	
Análisis de la normativa legal nacional e institucional y búsqueda de información																	
Construcción del guion de la entrevista																	
Realización de entrevistas																	
Análisis de la información																	
Elaboración del documento final																	
Revisión y ajuste del documento																	
Entrega del documento final Y Sustentación																	

### 3.7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

La comprensión de la información requiere el análisis de los datos que consiste en un proceso que involucra lectura y reflexión. Por su abundancia, las aportaciones de los participantes requieren una ordenación y sistematización a través de categorías con sus correspondientes códigos. Éstas, se utilizan para organizar los datos de acuerdo con su significado.

Existen dos maneras de realizar la reducción de los datos: de manera deductiva o inductiva. Si se parte de un sistema de categorías diseñado *a priori* a partir de hipótesis o desarrollado sobre la base de teorías existentes establecido a partir de preguntas fundamentales en la investigación, es deductiva. De otro lado, si las categorías se crean en un proceso inicial de análisis de una muestra de datos textuales, o como una

reconstrucción de las categorías subjetivas utilizadas por los sujetos de la investigación es inductiva. (Huber, 2001).

En el caso concreto, del proceso de triangulación (análisis, comparación y consenso) que se inició con el estudio previo de los documentos legales tanto nacionales como institucionales, el guion de las entrevistas y las hipótesis planteadas surge el diseño de un sistema de categorías con sus códigos.

A continuación, se perfila el sistema de códigos y categorías que se han utilizado para el análisis e interpretación de los datos de las entrevistas:

<b>CÓDIGO</b>	<b>CATEGORÍA</b>
OPICATE	Opinión acerca de la existencia de las tres categorías de profesores en la Universidad de Pamplona – de planta, cátedra y ocasional -
TRANSTIEMPO	¿Ha sido vinculado transitoriamente a la Universidad de Pamplona? O ¿Cuánto Tiempo tiene de ser profesor ocasional en esta Universidad?
RAZONESVIN	Razones por las que la Universidad de Pamplona lo (la) vinculó y lo (la) sigue vinculando como profesor(a) ocasional
SEROCASIONAL	¿Qué es ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona?
VINCULAOCA	¿Cómo se realiza la vinculación como ocasional en la Universidad de Pamplona?
VALOROCA	Valoración de la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.
FUNCIONESOCA	Funciones de un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona
DEREDEBER	Derechos y deberes de un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona
ADECONTRA	Consideraciones acerca de la modalidad de contratación como profesor ocasional en la Universidad de Pamplona
ESTIMULOCA	Estímulos a los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona
VAFUNDOC	Valoración de la función docente en la Universidad de Pamplona.

DESAPROF	El desarrollo profesional en los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona
FORTALOCA	Fortalezas que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona
OPORTUOCA	Oportunidades que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona
DEBILIOCA	Debilidades que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona
AMENAZAOCA	Amenazas que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona

Una vez instalado el programa AQUAD en el disco duro del ordenador, se incluyeron en él los datos -procesados con anterioridad- obtenidos en las entrevistas realizadas a profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona. Para ello, se tuvieron en cuenta ciertas restricciones que plantea este programa:

- ⇒ Se procuró la transcripción completa y sin errores de ortografía.
- ⇒ Se ordenó al procesador de textos la conversión de los archivos que contienen los datos de texto al archivo RTF.
- ⇒ Se adecuaron las líneas de los diferentes textos para que no excedieran a más de 60 caracteres.
- ⇒ Se cambió el texto a una fuente no-proporcional: Courier.

Asimismo, se crearon archivos de datos que contenían la información de cada uno de los profesores. A cada archivo de datos se le dio un nombre para facilitar el posterior reconocimiento de la información contenida, teniendo en cuenta que este nombre garantizara el anonimato de los profesores que colaboraron en el estudio.

Los nombres de los archivos que forman parte del proyecto se crearon utilizando la misma palabra de no más de cinco letras, diferenciados sólo por números diferentes

de tres dígitos al final, tal como lo pide el programa. La palabra común es LISTA y los tres dígitos finales van desde 001 hacia adelante. Estas extensiones finales –de tres números- son utilizadas por AQUAD para determinados procedimientos, tales como distinguir los archivos en función de las diferencias entre las extensiones numéricas.

AQUAD -conformado por menús (principales) y sub menús- contiene un menú principal que corresponde a los componentes fundamentales del programa, llamados ‘módulos del programa’. Estos módulos son: Proyecto, Archivo, Codificación, Búsqueda, Tablas, Vínculos, Implicación, Anotaciones, Vista, Ayuda y Conversión Dos-Win, que se utilizan de acuerdo al enfoque de cada investigación. A continuación se da una breve descripción de los módulos que fueron utilizados en este trabajo.

El importe de los archivos de texto en formato RTF –ubicados en el procesador de texto- al entorno del programa AQUAD se realizó a través de los módulos Proyecto y Archivo.

Posteriormente, se procedió a la Codificación a través del módulo que lleva su mismo nombre. Cada uno de los archivos de texto se cargó en la pantalla para adosar los códigos de las categorías que se consideraban adecuadas. Este procedimiento se denomina ‘codificación de un sólo paso’.

Dentro de otras funciones adicionales que ofrece éste mismo módulo se encuentra la posibilidad de combinar sistemáticamente diferentes códigos bajo un código más general: meta-código. Sin embargo, en este trabajo las categorías fueron pensadas con carácter directamente valorativo por lo que esta opción fue sobriamente empleada.

A través del módulo Búsqueda, se exploraron los fragmentos de texto codificados en cada uno de los archivos, para que fueran extraídos del programa AQUAD e incluidos en el texto que corresponde al análisis de las entrevistas. La extracción se hizo teniendo en cuenta las diferentes categorías.

Posteriormente, se realizó una síntesis de las aportaciones por parte de los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona. A partir de esta síntesis se procedió a la elaboración del informe final y las conclusiones.



## **SEGUNDA PARTE.**

**ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INSTITUCIONAL  
QUE ATAÑE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR OCASIONAL’**



**CAPÍTULO CUARTO**  
**NORMATIVA NACIONAL QUE ATAÑE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR**  
**OCASIONAL’**

**4.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA: FUNDAMENTO DE  
CREACIÓN DE LA CATEGORÍA “PROFESOR OCASIONAL”**

La Constitución Política de Colombia es norma de normas (Art. 4). Fue decretada sancionada y promulgada “con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana” (Preámbulo, C.P.)

Según la Carta, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Art. 25).

Asimismo, precisa los principios mínimos fundamentales de carácter laboral que debe tener en cuenta el Congreso al expedir el estatuto del trabajo: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y

conciliar sobre derecho inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” (Art. 53).

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En relación a las Universidades, garantiza la autonomía universitaria. En este sentido “Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”. Ésta última, establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. Y éste último, fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. (Art. 69)

La creación de la categoría ‘profesor ocasional’ se fundamenta en los Art.122, 123 y 125 de la Constitución Política de Colombia, que determinan:

“No habrá empleo público **que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento**, y para proveerlos de carácter remunerado **se requiere que estén contemplados en la respectiva planta** y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”. (Art. 122).

“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio". (Art. 123)

"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. **Se exceptúan** los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales **y los demás que determine la ley.**" (Art. 125)

Conforme a lo anterior, la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior determina la creación de la categoría 'profesor ocasional' para las universidades estatales y oficiales como se verá en el siguiente apartado, excepción establecida por el legislador con fundamento en lo dispuesto en el Art. 122 y contemplada en el Art. 125 de la Constitución.

#### **4.2. LEY 30 DE 1992, POR LA CUAL SE ORGANIZA EL SERVICIO PÚBLICO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: CREADORA DE LA CATEGORÍA 'PROFESOR OCASIONAL'**

Además de los profesores de planta nombrados en universidades estatales y oficiales mediante incorporación efectuada previo concurso público de méritos, esta Ley en el Capítulo III - **Del personal docente y administrativo** - establece otras categorías de profesores: catedráticos y ocasionales, particulares que prestan temporalmente sus servicios en universidades estatales u oficiales.

Conforme a la Ley 30 de 1992, En el caso concreto, son profesores ocasionales "aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año... **no son empleados públicos ni trabajadores oficiales** sus servicios serán reconocidos **mediante resolución...** (Art. 74)

La presente Ley, en relación al nombramiento de profesores de planta en universidades estatales u oficiales determina: "Para **ser nombrado** profesor de

universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. **Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos** cuya reglamentación corresponde al consejo superior universitario” (Art.70).

Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo **aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción**, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad en particular para cada una de las categorías previstas en el mismo, amparo que se fundamenta en el régimen especial previsto en esta ley. (Art. 72).

Como conclusión, la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en Colombia establece distintas categorías de profesores para las universidades estatales y oficiales:

- 1) Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo que para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. Su incorporación se efectúa previo concurso público de méritos, **son empleados públicos** pero no son de libre nombramiento y remoción.
- 2) Los profesores catedráticos, que **no son empleados públicos ni trabajadores oficiales**
- 3) Los profesores ocasionales - objeto de estudio - . Estos últimos tienen la siguientes particulares: 1) Son requeridos **transitoriamente** por la entidad **para un período inferior a un año** con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, 2) **no son empleados públicos ni trabajadores oficiales**, 3) sus servicios serán reconocidos mediante resolución, y 4) **no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos** (Art. 74). En relación a este punto la Corte Constitucional reestableció el derecho de los profesores ocasionales al reconocimiento de las prestaciones conforme al tiempo laborado a través de la Sentencia C 006/96.

### **4.3. DECRETO 1279 DE JUNIO 19 DE 2002, POR EL CUAL SE ESTABLECE EL RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES**

Al apreciar el título de esta norma, por su generalidad, se puede interpretar que asimila a ‘todos’ los docentes de las Universidades estatales. No obstante, los profesores ocasionales, quienes prestan sus servicios en universidades estatales u oficiales se ven excluidos en la redacción inicial de la norma en mención.

En relación al campo de aplicación, el mencionado Decreto precisa: “Las disposiciones de este decreto se aplican en las universidades estatales u oficiales **a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes**, o reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto” (Art.1)

Posteriormente, de manera concreta, en relación a la categoría profesoral de estudio precisa: “Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto. No obstante, **su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992, y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes**” (Art.3).

Como conclusión, si bien los profesores ocasionales son trabajadores al servicio del Estado pues ejercen su profesión en universidades estatales u oficiales, sus condiciones salariales y prestacionales no se incluyen dentro de la presente norma. Cada Universidad define las reglas para su vinculación sujetos a lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y las disposiciones legales vigentes.

Conforme a lo anterior, la Universidad de Pamplona emitió el Acuerdo N° 046 de 25 de Julio de 2002 por el cual **se regula la vinculación de los profesores ocasionales** y de hora cátedra de la Universidad de Pamplona y **se establecen sus regímenes salariales y prestacionales**, norma que será analizada más adelante en el apartado correspondiente.

#### 4.4. SENTENCIAS

##### 4.4.1 Corte Constitucional, Sentencia C - 006/96

Esta Sentencia fue proferida por la Corte Constitucional el 18 de enero de 1996. Fungió como Magistrado Ponente el Dr. Fabio Morón Díaz. Como antecedente indica la demanda presentada ante la Corte Constitucional por el ciudadano Jaime Córdoba Triviño en calidad de Defensor del Pueblo contra el artículo 74 (parcial) de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior, que se cita a continuación resaltando en negrilla las expresiones acusadas:

“Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución **y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos.**”

Al respecto, como órgano competente la Corte Constitucional otorga el derecho a la negativa expuesta en el artículo anterior determinando: “La transitoriedad de los servicios no puede servir, como ha venido ocurriendo, para desconocer derechos irrenunciables de los trabajadores, mucho menos cuando se trata de relaciones de las que hace parte el Estado”

En relación a la vinculación de docentes en las universidades estatales u oficiales en cuanto éstas gozan de autonomía, la Corte refiere el Art. 69 de la Constitución de 1991 que determina: **“Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley...”**

De esta forma, señala que las universidades deben constituirse en espacios que desde su quehacer fundamental contribuyan a la construcción de una sociedad más armónica, justa y equitativa. Propendiendo al desarrollo de las relaciones que surgen entre las comunidades académicas que integran los docentes, estudiantes y el personal administrativo y de servicios fundamentadas en los principios de igualdad de oportunidades, reconocimiento de la diferencia, respeto a la dignidad de las personas, equidad y justicia.

Considerando la particularidad de las universidades por las características de las actividades inherentes a su razón de ser, la Corte en sus consideraciones precisa: **“Las universidades son organizaciones que se singularizan por las especiales características de las actividades que les son propias; sus objetivos y la racionalidad que orienta el desarrollo de su quehacer, reclaman el diseño de estructuras y modos de funcionamiento específicos y especiales, y además, modalidades de vinculación de su personal acordes con la diversidad de sus necesidades”**

Por lo anterior, como se demuestra a continuación, **reconoce el surgimiento de ciertas actividades en las universidades que implican la ausencia temporal de los profesores**, por citar algunas: la actualización permanente de su cuerpo profesoral a través de pasantías, becas para adelantar programas de postgrado (maestrías y doctorados), e intercambios con otras instituciones nacionales e internacionales, la creación de nuevos programas, realidades que exige la determinación de mecanismos ágiles y flexibles de vinculación:

“Así, por ejemplo, **la posibilidad de vincular temporalmente profesores extranjeros o provenientes de otras instituciones de carácter nacional, que se destaquen como miembros de la comunidad científica; investigadores de trayectoria que como pares de quienes conforman una determinada comunidad científica contribuirán con su saber y experiencias a nutrir los proyectos que se adelanten en una determinada institución; expertos que se desempeñan en el sector productivo, artistas, y técnicos de alta calificación**, antes que una posibilidad, se constituye en una necesidad cada vez más sentida de las universidades, que tienen como fundamento esencial de sus actividades el mejoramiento de la calidad de la educación que imparten.

De otra parte, **el desarrollo de la actividad docente y de la actividad investigativa, y la necesidad cada vez más sentida de que las universidades se articulen a la sociedad en general**, y en particular a los distintos sectores que la conforman, uno de ellos el sector productivo, al igual que la celeridad misma del cambio científico y tecnológico, **exigen la actualización permanente de su cuerpo profesoral a través de pasantías, becas para adelantar programas de postgrado (maestrías y doctorados), e intercambios con otras instituciones nacionales e internacionales, actividades que implican la ausencia temporal**

**de los mismos y exigen la determinación de mecanismos de vinculación ágiles y flexibles**, que permitan dinamizar el funcionamiento de las comunidades académicas. **Así mismo la creación de nuevos programas**, muchos de ellos interdisciplinarios, **requiere de la vinculación transitoria de profesores universitarios**” (Consideración tercera de la Corte Constitucional. Sentencia C-006/96)

Conforme a lo anterior, la Corte Constitucional considera indispensable que las universidades, especialmente las oficiales o estatales, puedan ejercer la autonomía académica, financiera y administrativa que la Constitución y la Ley reconocen para lograr estos propósitos. Sobre el particular ha dicho esta Corporación: "En ejercicio de su autonomía las universidades gozan de libertad para determinar cuáles habrán de ser sus estatutos; definir su régimen interno; estatuir los mecanismos referentes a la elección, designación, y períodos de sus directivos y administradores; **señalar las reglas sobre selección y nominación de profesores...**”

"En síntesis, el concepto de autonomía universitaria implica la consagración de una regla general que consiste en la libertad de acción de los centros educativos superiores, de tal modo que **las restricciones son excepcionales** y deben estar previstas en la ley..." (Corte Constitucional, Sentencia T-492 de agosto de 1992, M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Más adelante, en sus consideraciones precisa que en atención al principio constitucional de la autonomía universitaria, la Ley 30 de 1992 estableció un régimen especial para las universidades del Estado que debían organizarse como entes universitarios autónomos. En este sentido, en el Capítulo Tercero del Título Tercero, reguló lo referente al personal docente y administrativo y señaló, en relación a la vinculación de docentes, tres categorías:

- a. Los profesores empleados públicos
- b. Los profesores de cátedra,
- c. Los profesores ocasionales

Según la Corte, Se trata de tres modalidades que permiten la vinculación de docentes universitarios, que desde diferentes perspectivas suplirán las distintas necesidades propias de una institución de educación superior; así:

“- **Los profesores empleados públicos**, los cuales ingresan por concurso de méritos, constituyen uno de los estamentos esenciales de la comunidad académica, que conforma e identifica la institución, hacen parte activa de ella y se desarrollan profesionalmente a su servicio; **los catedráticos**, que se vinculan como contratistas, atienden funciones o tareas docentes de carácter especializado o coyuntural, que no exigen su dedicación de medio tiempo o de tiempo completo; y **los profesores ocasionales**, que transitoriamente se vinculan a la institución, ellos si con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, para realizar actividades inherentes a la naturaleza de la institución: docencia y/o investigación.

En relación a lo anterior, manifiesta que las categorías profesoras antes mencionadas no se contradicen en su definición, se justifican en las universidades, y son adoptadas según el caso por decisión de la misma comunidad académica de las universidades definiendo para cada programa la utilización de uno u otro mecanismo de vinculación. Al respecto, la Corte Constitucional se ha pronunciado en el siguiente sentido:

"...La autonomía universitaria de que gozan las instituciones de educación superior, dedicadas a la formación universal, tanto docente como investigativa, **gozan de la prerrogativa constitucional de "darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley"**. La comunidad científica que conforma el estamento universitario, es autónoma en la dirección de sus destinos, **aunque tal autonomía no es absoluta y no excluye la intervención adecuada del Estado en la educación, pues este tiene el deber de "regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos"**. (Artículo 67, inciso 5o., C.P.)..." (Corte Constitucional, Sentencia C-195 de abril de 1994, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.)

En este mismo sentido, estipula que los diferentes regímenes de las categorías antes mencionadas encuentran fundamento constitucional en el Art. 125 de la Constitución Política de Colombia, que determina " Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. **Se exceptúan** los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales **y los demás que determine la ley.**"

Por otra parte, en la disposición cuarta, acerca de "los profesores ocasionales servidores públicos al servicio del Estado", analiza si el régimen establecido para la categoría 'profesor ocasional' consagrada en la Ley 30 de 1992, se encuentra acorde con las disposiciones de la Constitución Política. Aludiendo el Art. 123 de la Constitución expone que los servidores públicos desempeñan funciones públicas; algunos lo hacen de manera temporal, debiendo el legislador establecer el régimen que les es aplicable.

En el caso concreto, se trata de "docentes que por un período de tiempo determinado prestan sus servicios como profesores en las universidades estatales u oficiales, régimen especial establecido en la Ley 30 de 1992, que se concreta en los siguientes elementos: vinculación transitoria por un término inferior a un año, dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, reconocimiento de sus servicios mediante resolución, y no gozan del régimen prestacional previsto para las otras categorías de servidores públicos, disposición esta que constituye el objeto de la demanda.

Seguidamente, de manera clara determina "... los "profesores ocasionales": cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, deben acreditar para efectos de su vinculación similares requisitos de formación y experiencia, tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos. **La diferencia con los profesores de planta estriba en su forma de vinculación, a través de resolución, y en la temporalidad de la misma.**

En este sentido, La Corte Constitucional determina que, si bien, los presupuestos básicos de los profesores de planta y de los profesores ocasionales son similares, a éstos últimos se les aplica un régimen diferente que es explicable por ser una modalidad excepcional. No obstante, se les aplica "un régimen restrictivo que niega el derecho a recibir las prestaciones sociales que la legislación establece para todos los trabajadores, sean éstos privados o públicos, permanentes u ocasionales".

Reiterando los argumentos del demandante, la Corte Constitucional expone el desarrollo por su parte del Art. 13 de la C. P. que estipula:

"Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual **no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado.** Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática." (Corte Constitucional, Sentencia C-221 de 1992, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

De otro lado, en relación con el Derecho – Deber que constituye el trabajo, la Corte precisa en relación al principio de igualdad a que se refiere el Art. 53 de la Constitución que “implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. Este es el fundamento de una de las máximas del derecho laboral: a trabajo igual, salario igual”. En conclusión, La Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores." (Corte Constitucional, sentencia C-51 de febrero de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía.)

Así las cosas, la Corte deduce que el origen de la categoría “profesores ocasionales” se ubica en circunstancias atribuibles a las universidades estatales u oficiales en calidad de ‘patrono’ y no al trabajador, porque responde a las singulares necesidades de las Universidades y a las características sui-generis de su actividad.

Se ha dicho que la categoría "profesores ocasionales", responde a las singulares necesidades de las universidades, a las características sui-generis de su actividad, luego su origen se ubica en circunstancias que en el caso propuesto son atribuibles al "patrono", la universidad estatal u oficial, y no al trabajador, el cual debe acreditar similares condiciones de formación y experiencia y desarrollar actividades también similares a las de los profesores que ingresan por concurso, a quienes si se les reconocen, como parte de su retribución, las prestaciones sociales.

Conforme a lo anterior, la Corte determina:

**“El hecho de que la institución requiera transitoriamente los servicios del docente, al cual vincula para que cumpla actividades inherentes a sus funciones y naturaleza, la docencia y la investigación, y a quien le exige acreditar requisitos y calidades similares a los docentes de planta, no justifica que se le restrinjan sus derechos como trabajador. Si su vinculación es transitoria, el reconocimiento de las prestaciones sociales será proporcional al término de la misma, pero no se podrá negar...”**

En el caso contrario, si las prestaciones sociales se negaran, la Corte considera:

“además de contrariar el principio de igualdad que consagra la Constitución, atenta contra lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, en el sentido de que "...toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.", las cuales no se dan en un régimen que establece similares obligaciones para unos y otros profesores, pero restringe los derechos y prerrogativas de los ocasionales, vulnerando la dignidad de dichos docentes, que se ven privados del derecho al descanso remunerado, a las primas de servicios y de maternidad, a la cesantía, que precisamente pretende proteger al trabajador en los lapsos en que éste se encuentre desempleado, entre otros, además de ser excluido de los programas de capacitación y mejoramiento profesional.

En este mismo sentido la Corte afirma:

“No se encuentra fundamento constitucional que justifique la negación expresa que hace la disposición demandada, del derecho que tienen los profesores ocasionales, en tanto trabajadores al servicio del Estado, al reconocimiento, obviamente proporcional, de las prestaciones sociales que consagra la legislación laboral, mucho menos, cuando ellas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la C.N. constituyen beneficios mínimos irrenunciables:

"...cuando surge la pregunta de por qué son irrenunciables ciertos beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales, la respuesta debe apuntar a la conexidad del trabajo con la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad...El Estado Social de Derecho que tiene como fin servir a la comunidad, no puede tolerar que el derecho al trabajo -que es de interés general- se vea menguado por renunciaciones que el trabajador en estado de necesidad pueda verse forzado a hacer." (Corte Constitucional, Sentencia C-023, de enero de 1994, M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa).

De otro lado, en relación a la consideración sexta, 'La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral', ha quedado claro por parte de la Corte que la realidad de las condiciones de trabajo de los profesores ocasionales, es similar a la que presentan los profesores de carrera. Al respecto prescribe:

"ello implica que dicha realidad supere la intención que al parecer subyace en la formalidad que consagra la norma impugnada, referida a que sus servicios se reconocerán a través de resolución, lo que no puede entenderse como razón suficiente para que el patrono, en este caso la universidad estatal u oficial, desconozca las obligaciones que le asisten en una relación de trabajo, diferente a la contratación administrativa, como si lo es la de los profesores catedráticos, a los que se refiere el artículo 73 de la Ley 30 de 1992, y los derechos del trabajador por ser éste ocasional".

Si bien, en el caso de estudio la primacía de la realidad sobre la formalidad se demuestra al evidenciar una relación de trabajo, la Corte reitera que existen obligaciones que le asisten al patrono sin que se desvirtúen las categorías de profesores determinadas en los Arts. 72 y 74 de la Ley 30 de 1992. Al respecto precisa:

"los profesores empleados públicos que no son de libre nombramiento y remoción, los cuales ingresan por concurso, y los profesores ocasionales, son dos categorías distintas, que se originan en necesidades institucionales

diferentes, y que se diferencian en cuanto al modo de vinculación y la transitoriedad de la segunda; sin embargo, en ambas se genera una relación de trabajo que como tal debe sustentarse en el reconocimiento y respeto de los derechos y deberes que para las partes señala la ley”.

Asimismo, descarta la posibilidad por parte de los profesores ocasionales de alegar algún ‘derecho adquirido’ por sus servicios docentes prestados en la misma universidad estatal u oficial en varias oportunidades y por varios años. Al respecto manifiesta:

“...vale aclarar, que los profesores ocasionales, como tales, no obstante que hayan prestado sus servicios en reiteradas oportunidades y a lo largo de muchos años en la misma institución, no pueden alegar "un derecho adquirido" para acceder a una plaza de carrera docente, ella sólo se obtiene cuando se gana el correspondiente concurso de méritos”

De otra parte, como se mencionó anteriormente, la Corte Constitucional en sus consideraciones precisa: “sus objetivos y la racionalidad que orienta el desarrollo de su quehacer, reclaman... modalidades de vinculación de su personal acordes con la diversidad de sus necesidades por el surgimiento de ciertas actividades en las universidades que implican la ausencia temporal de los profesores.

Sin embargo, como resguardo de la categoría profesor ocasional la Corte determina: “...las universidades oficiales han de hacer un uso racional de esta modalidad de vinculación, evitando con ella suplir carencias que se originan en circunstancias de orden financiero y/o político, tales como reducción de costos educativos, congelación de plantas, ausencia de disponibilidades presupuestales, insuficiencia de plazas, etc...”

Además, esta corporación reconoce que un buen número de universidades ha desvirtuado la figura del “profesor ocasional” por el gran número de profesores ocasionales frente al menguado número de profesores de planta.

Al respecto determina: “Las estadísticas arrojan cifras que conducen a la conclusión de que la figura del "profesor ocasional" se ha desvirtuado, son varias las universidades oficiales en las que el número de profesores de carrera es sustancialmente inferior al número de docentes ocasionales...”

En este mismo sentido, la Corte alude negativamente la extensión de vinculación de los particulares por más de cinco años, contrariando la naturaleza de esta categoría y afectando tanto a los profesores involucrados como el nivel de calidad académica en las Universidades:

“...Asimismo, se evidencian muchos casos, como el de los intervinientes de la Universidad de la Amazonía, en los que la vinculación a través de esta figura se ha extendido por cinco y más años; tales circunstancias no hacen más que contrariar la naturaleza de esta modalidad..., y crear situaciones de hecho perjudiciales no sólo para los docentes que afrontan dicha situación, sino para las mismas universidades, que con ello ven afectados su niveles de calidad académica”

“Llama la atención la Sala sobre la responsabilidad que tienen las instituciones públicas, en este caso específico, las universidades oficiales, de hacer un uso razonable de los instrumentos que les brinda la ley para el cumplimiento de sus funciones, sin valerse de ellos, desvirtuándolos, para suplir necesidades o carencias para los cuales no fueron creados

#### **4.4.1 Consejo de Estado: Sentencia 2004-00316 de agosto 8 de 2013**

Esta Sentencia fue emitida por el Consejo de Estado el 8 de agosto de 2013. Fungió como Consejero Ponente el Dr. Marco Antonio Velilla Moreno. Corresponde a una acción de nulidad presentada ante el Consejo de Estado por el ciudadano Miguel Antonio Álvarez Álvarez.

Analizando la Sentencia en mención, en primer lugar se precisa el problema jurídico que se plantea la Sala:

“Determinar si el Acuerdo 29 de diciembre 16 de 2003 expedido por el consejo superior de la Universidad Tecnológica de Pereira, al disponer que los profesores transitorios de tiempo completo y medio tiempo puedan elegir y ser elegidos en cargos de representación académica y administrativos, transgredió los artículos 69, 122 y 125 de la Constitución Política, los artículos 3° y 4° del Decreto 1279 de 19 de junio de 2002, el estatuto docente y el estatuto general de la citada universidad”

Realizado el análisis de los cargos, la Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Primera – del Consejo de Estado, (de aquí en adelante, la Sala) en primer lugar, en relación a la violación del Art. 69 de la Constitución Política, considera que el cargo no está llamado a prosperar por las siguientes razones: Existen ciertas garantías constitucionales para las Universidades Públicas y Privadas: una de ellas, la más relevante: la Autonomía Universitaria.

Según el Art. 69 de la Constitución Nacional, se garantiza la autonomía universitaria. “Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”... Este Artículo además determina que la ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

Asimismo, refiere la Jurisprudencia por parte de la Corte Constitucional que ha interpretado la Autonomía Universitaria señalando:

“Esta corporación se ha pronunciado de manera reiterada sobre el alcance de la autonomía universitaria como garantía institucional, siendo definida como “la capacidad de autorregulación filosófica y de autodeterminación administrativa de la persona jurídica que presta el servicio público de educación superior”. En esta definición se destacan las dos “vertientes” que integran la figura en estudio, “[d]en un lado, la dirección ideológica del centro educativo, lo cual determina su particularidad y su especial condición filosófica en la sociedad pluralista y participativa. Para ello la

universidad cuenta con la potestad de señalar los planes de estudio y los métodos y sistemas de investigación. Y, de otro lado, la potestad para dotarse de su propia organización interna, lo cual se concreta en las normas de funcionamiento y de gestión administrativa, en el sistema de elaboración y aprobación de su presupuesto, la administración de sus bienes, la selección y formación de sus docentes”. Igualmente, se ha reconocido que de la garantía institucional de la autonomía universitaria derivan ciertas posibilidades concretas de actuación en cabeza de los establecimientos educativos, dentro de las cuales se cuentan: (i) darse y modificar sus estatutos; (ii) establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores (iii) desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; (iv) seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; (v) asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos y (vi) administrar sus propios bienes y recursos”(1)”

En este mismo sentido, alude el Art. 28 de la Ley 30 de 1992, en el que determina los anteriores preceptos:

“La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”

De acuerdo con lo anterior, lo fijado en el Art. 69 de la Carta, lo expresado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y en la Ley 30 de 1992, unifican el siguiente criterio: “la autonomía universitaria incluye la facultad de darse y modificar sus estatutos, ajustándose a las normas constitucionales y legales”. Como consecuencia de lo anterior, la Sala destaca la potestad y función que tiene el Consejo Superior de las

Universidades de “modificar” los estatutos de la entidad, razón por la que reitera que el cargo mencionado por el demandante no prospera.

Por otra parte, otro cargo que atribuye el demandante es la Violación de los artículos 122 y 125 de la Constitución Política. El Art. 122 precisa:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben...”

El Art, 125 de la Constitución Política determina:

“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes...”

Al respecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Primera – del Consejo de Estado, considera que el cargo no está llamado a prosperar por la siguiente razón:

“Contrariamente a lo que afirma el actor, no existe exclusión de los docentes de carrera, tampoco desconoce el concurso público de méritos previsto como condición para el nombramiento de un profesor de universidad estatal u oficial en el artículo 70 de la Ley 30 de 1992. El Acuerdo 29 de 2003, expedido por el consejo superior de la Universidad Tecnológica de Pereira, solamente se limita a facultar a los profesores transitorios para elegir y ser elegidos para ocupar cargos de representación académica y administrativos, sin que esta facultad implique que hayan de desconocerse las normas que regulan la carrera”

De otro lado, otro cargo por parte del demandante es la transgresión de los artículos 70, 72, 74, 75 literal c) y 76 de la Ley 30 de 1992. El Art. 70, precisa:

“Para ser nombrado profesor de universidad estatal u oficial se requiere como mínimo poseer título profesional universitario.

Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación corresponde al consejo superior universitario.

El consejo superior universitario reglamentará los casos en que se pueda eximir del título a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, el arte o las humanidades”.

El Art. 72, determina:

“Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el periodo de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo”

El Art. 74 precisa:

“Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad

para un periodo inferior a un año. Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución...”

El Art. 75 establece:

“El estatuto del profesor universitario expedido por el consejo superior universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos: (...) c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario (...)”

El Art. 76 instituye:

“El escalafón del profesor universitario comprenderá las siguientes categorías: a) Profesor auxiliar. b) Profesor asistente. c) Profesor asociado. d) Profesor titular.

Para ascender a la categoría de profesor asociado, además del tiempo de permanencia determinado por la universidad para las categorías anteriores, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

Para ascender a la categoría de profesor titular, además del tiempo de permanencia como profesor asociado, determinado por la universidad, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones, trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades”

Conforme a lo anterior, la Sala precisa: “si bien existe una diferencia entre los profesores que ingresan por concurso y los profesores ocasionales, de las mismas no se deriva que estos deban ser excluidos de participar en la dirección y órganos de gobierno de la universidad. En este sentido, expone un apartado de la Sentencia C-006 de 1996,

para precisar que adicionalmente, los profesores ocasionales deben acreditar los mismos requisitos que los demás:

“(…) los “profesores ocasionales”, al igual que los catedráticos, cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, además deben acreditar para efectos de su vinculación similares requisitos de formación y experiencia, y tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos; la diferencia con aquellos estriba en su forma de vinculación, a través de resolución, y en la temporalidad de la misma”

En este mismo sentido, lo determinó la Sala en providencia del 18 de octubre de 2012:

“...Es claro que si los docentes ocasionales cumplen funciones similares a los de planta en el campo educativo y, adicionalmente, están obligados a acreditar las mismas condiciones de formación y experiencia, ello los hace miembros de la comunidad educativa, la cual, al tenor del artículo 68 de la Carta Política, ‘participará en la dirección de las instituciones de educación’

Asimismo, la Sala considera que el consejo superior de las Universidades como máximo órgano de dirección y gobierno de la universidad (L. 30/92, art. 64), está facultado para modificar las normas internas universitarias existentes (L. 30/92, art. 65), permitiendo a los profesores transitorios de tiempo completo y medio tiempo, elegir y ser elegidos en cargos de representación y académico - administrativos.

Aditivo, esta Sala señala que la Corte Constitucional en Sentencia C-829/02 ha precisado:

“...La autorregulación que a las universidades garantiza el artículo 69 de la Carta no podrá, en ningún caso prescindir de quienes integran la comunidad educativa (docentes, estudiantes, personal administrativo). En cambio, será indispensable establecer mecanismos internos que les permitan expresarse sobre todos los asuntos que interesan a la vida académica y administrativa de la universidad, así como la posibilidad de participar efectivamente en las decisiones correspondientes. Se abandona pues un criterio

autoritario en la universidad para dar cabida de manera concreta al principio de la democracia participativa en los claustros”

En este sentido, la Sala concluye “que las instituciones universitarias, dentro de la autonomía que tienen para darse sus propios estatutos, pueden establecer normas que reconozcan los derechos de los docentes ocasionales a participar en las decisiones y en la dirección de las citadas entidades educativas”

Por último, el actor considera que se vulnera el artículo 3º y el artículo 4º del Decreto 1279 de 19 de junio de 2002. El Art. 3 determina:

“Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes”

De lo expuesto, la Sala considera lo siguiente “se deriva que las disposiciones transcritas se refieren a la calidad de los citados docentes y a la inaplicación a los mismos de las condiciones salariales y prestacionales previstas en el Decreto 1279 de 2002, y en modo alguno resulta atinado suponer que ellas consagran restricciones a la participación en la dirección de la Universidad...”

Teniendo como base las precisiones anteriores, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección primera denegó las pretensiones demandadas, pues consideró “... que los cargos endilgados, no lograron desvirtuar la presunción de legalidad que pesa sobre la normativa atacada”

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **LEGISLACIÓN INSTITUCIONAL QUE ATAÑE LA CATEGORÍA ‘PROFESOR OCASIONAL’**

#### **5.1. LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA: CREACIÓN Y DESARROLLO**

En 1960, por Decreto n. 55 de 27 de septiembre de la Alcaldía de Pamplona (N. de S. Colombia) se nombra el primer Comité Ejecutivo Pro-universidad de Pamplona. El 12 de Octubre del mismo año se realizó una mesa redonda de carácter nacional presidida por el Dr. Virgilio Barco Vargas, tomándose en ésta la decisión de fundar la Universidad de Pamplona. El 23 de Noviembre se firma el Acta de Constitución de la Universidad, registrada en Escritura Pública el 29 de diciembre del mismo año (Boletín informativo general de la UP, junio 1990:1).

En 1962, concretamente, el 3 de diciembre por Acuerdo N° 40, se concede Licencia de Iniciación de Labores a la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Pamplona con los programas de Filología e Idiomas y Ciencias Psicopedagógicas.

El 1971, el Gobierno Nacional por Decreto N° 1550 del 13 de agosto, reconoce a la Universidad de Pamplona como Institución Universitaria y la faculta para otorgar Diplomas, Grados y Títulos (Boletín informativo general de la UP, junio, 1990:2).

Durante los años sesenta y setenta, la oferta académica de la Facultad de Educación se destacó por la creación de varios programas académicos de licenciaturas que correspondían a la necesaria formación de docentes en las áreas establecidas en ese entonces el sistema educativo.

En 1980, La Universidad de Pamplona asume como régimen el Decreto-Ley 80 de 1980. Esta Ley le confiere autonomía administrativa y patrimonio independiente. Tres años más adelante, por Decreto 0775 del 11 de abril de 1983, del Gobierno Departamental se aprueban los Estatutos de la Universidad de Pamplona. A finales de esta década, la Universidad de Pamplona inició la oferta de programas académicos en áreas del conocimiento diferentes a Educación ofertando el Programa de Tecnología de Alimentos.

Posteriormente, en los años noventa la Universidad de Pamplona ofertó programas académicos de pregrado en: Microbiología con énfasis en Alimentos, Ingenierías de Alimentos y Electrónica, Tecnología en Saneamiento Ambiental y tecnología en Administración de Sistemas, éste último, después se ofertó como programa profesional.

Desde su creación, la demanda de estos y otros programas que posteriormente se fueron creando -de pregrado y posgrado - suscitó a finales de la década la necesaria vinculación de profesores temporales para el cumplimiento del desarrollo de las actividades académicas.

En la actualidad, la Universidad de Pamplona ha ampliado significativamente su oferta educativa en todos los niveles de la Educación Superior - pregrado, posgrado y educación continuada -, en todas las modalidades educativas - presencial, a distancia y con apoyo virtual - atendiendo nuevas demandas de formación profesional en la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades proyectándose a nivel local, regional y nacional.

### **5.1.1. DE LA VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

En la Universidad de Pamplona se vincularon profesores ocasionales por primera vez en el año 1999 (Oficina de Talento Humano, 2016). Como se mencionó anteriormente, el crecimiento de la oferta académica generó tal necesidad. No obstante, la vinculación de profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona denota un aumento constante que supera claramente el número profesores de planta. Paradójicamente, éstos últimos muestran una disminución en el número de profesores.

Un análisis de los datos de más o menos 10 años atrás que se hará a continuación y que se fundamenta en el consolidado estadístico 2007 – 2012 “Histórico de Docentes de la Universidad de Pamplona” y los estadísticos docentes de 2013 I - II, 2014 I – II, “2015 I – II y “2016 I, que reposan en la Oficina de Talento Humano de la Universidad de Pamplona corroboran lo antes mencionado.

Para mayor comprensión, en este análisis se hará referencia a ‘docentes tiempo completo’ y ‘docentes de medio tiempo’. Dentro de los primeros, se encuentran los docentes tiempo completo ocasional y los docentes tiempo completo – planta -. En los segundos, se hablará de los docentes de medio tiempo ocasional y de los docentes de medio tiempo – planta -.

#### **En el primer semestre de 2007**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 538. El número de docentes tiempo completo ocasional era 293. El número de docentes tiempo completo – planta - era 245. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 48 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

En este mismo período, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 23. El número de docentes medio tiempo

ocasional era 14. El número de docentes medio tiempo – planta – era 9. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 5 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el segundo semestre de 2007**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 570. El número de docentes tiempo completo ocasional era 328. El número de docentes tiempo completo – planta - era 242. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 86 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Asimismo, el número total de docentes medio tiempo – ocasionales y planta – de la Universidad de Pamplona era 22. El número de docentes medio tiempo ocasional era 14. El número de docentes medio tiempo – planta – era 8. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 6 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el primer semestre de 2008**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 628. El número de docentes tiempo completo ocasional era 391. El número de docentes tiempo completo – planta - era 237. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 154 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

En este mismo período, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 29. El número de docentes medio tiempo ocasional era 22. El número de docentes medio tiempo – planta – era 7. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 15 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el segundo semestre de 2008**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 661. El número de docentes tiempo completo ocasional era 426. El número de docentes tiempo completo – planta - era 235. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 191 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Además, en este período el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 22. El número de docentes medio tiempo ocasional era 16. El número de docentes medio tiempo – planta – era 6. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 10 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el primer semestre de 2009**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 647. El número de docentes tiempo completo ocasional era 421. El número de docentes tiempo completo – planta - era 226. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 195 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 25. El número de docentes medio tiempo ocasional era 20. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 15 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el segundo semestre de 2009**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 586. El número de docentes tiempo completo ocasional era 368. El número de docentes tiempo completo – planta - era 218. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 150 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

En este mismo período, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 25. El número de docentes medio tiempo ocasional era 20. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 15 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el primer semestre de 2010**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 664. El número de docentes tiempo completo ocasional era 446. El número de docentes tiempo completo – planta - era 218. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 228 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Además, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 30. El número de docentes medio tiempo ocasional era 25. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 20 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el segundo semestre de 2010**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 694. El número de docentes tiempo completo ocasional era 480. El número de docentes tiempo completo – planta - era 214. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 266 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 32. El número de docentes medio tiempo ocasional era 27. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 22 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el primer semestre de 2011**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 685. El número de docentes tiempo completo ocasional era 471. El número de docentes tiempo completo – planta - era 214. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 257 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 26. El número de docentes medio tiempo ocasional era 21. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 16 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el segundo semestre de 2011**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 655. El número de docentes tiempo completo ocasional era 451. El número de docentes tiempo completo – planta - era 204. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 247 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

De otra parte, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 27. El número de docentes medio tiempo ocasional era 22. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 17 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el primer semestre de 2012**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 699. El número de docentes tiempo completo ocasional era 475. El número de docentes tiempo completo – planta - era 224. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 251 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otra parte, en este mismo período el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 27. El número de docentes medio tiempo ocasional era 22. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 17 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el segundo semestre de 2012**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 727. El número de docentes tiempo completo ocasional era 503. El número de docentes tiempo completo – planta - era 224. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 279 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 31. El número de docentes medio tiempo ocasional era 26. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 21 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el primer semestre de 2013**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 759. El número de docentes tiempo completo ocasional era 538. El número de docentes tiempo completo – planta - era 221. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 317 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional– de la Universidad de Pamplona era 30. No se relacionan docentes medio tiempo – planta – en este semestre.

**En el segundo semestre de 2013**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 778. El número de docentes tiempo completo ocasional era 561. De éstos, seis (6) prestaban sus servicios en la Vicerrectoría Académica. El número de docentes tiempo completo – planta - era 217. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 344 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional – de la Universidad de Pamplona era 33. No se relacionan docentes medio tiempo – planta – en este semestre.

**En el primer semestre de 2014**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 793. El número de docentes tiempo completo ocasional era 584. De éstos, cinco (5) prestaban sus servicios en la Vicerrectoría Académica. El número de docentes tiempo completo – planta - era 209. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 375 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 36. El número de docentes medio tiempo ocasional era 32. El número de docentes medio tiempo – planta – era 4. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 28 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el segundo semestre de 2014**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 883. El número de docentes tiempo completo ocasional era 675. De éstos, nueve (9) prestaban sus servicios en la Vicerrectoría Académica. El número de docentes tiempo completo – planta - era 208. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 467 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 30. El número de docentes medio tiempo ocasional era 25. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 20 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el primer semestre de 2015**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 859. El número de docentes tiempo completo ocasional era 652. De éstos, once (11) prestaban sus servicios en la Vicerrectoría Académica. El número de docentes tiempo completo – planta - era 207. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 445 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 32. El número de docentes medio tiempo ocasional era 27. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 22 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

### **En el segundo semestre de 2015**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 878. El número de docentes tiempo completo ocasional era 671. El número de docentes tiempo completo – planta - era 207. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 464 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona era 38. El número de docentes medio tiempo ocasional era 33. El número de docentes medio tiempo – planta – era 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 28 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el primer semestre de 2016**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 936. El número de docentes tiempo completo ocasional era 723. El número de docentes tiempo completo – planta - era 213. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 510 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona es 23. El número de docentes medio tiempo ocasional es 18. El número de docentes medio tiempo – planta – es 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 13 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**En el segundo semestre de 2016**

El número total de docentes tiempo completo – ocasional y planta - de la Universidad de Pamplona era 962. El número de docentes tiempo completo ocasional era 751. El número de docentes tiempo completo – planta - era 213. El número de docentes tiempo completo ocasional supera en 540 profesores al número de profesores tiempo completo – planta -.

Por otro lado, el número total de docentes medio tiempo – ocasional y planta – de la Universidad de Pamplona es 16. El número de docentes medio tiempo ocasional es 11. El número de docentes medio tiempo – planta – es 5. El número de docentes medio tiempo ocasional supera en 6 profesores al número de docentes de medio tiempo – planta –.

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO Y DE MEDIO TIEMPO – OCASIONALES Y PLANTA - DE  
LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA. PERÍODO 2007 - 2016**

FUNDAMENTADO EN EL CONSOLIDADO ESTADÍSTICO 2007 – 2012 “HISTÓRICO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA”

Y LOS ESTADÍSTICOS DOCENTES DE 2013 I - II, 2014 I – II, “2015 I – II Y “2016 I

	D. T. C. OCASIONAL Y PLANTA  TOTAL	D. T. C. OCASIONAL	D. T. C. PLANTA	D. T. C. OCASIONAL SUPERA D. T. C. PLANTA EN:	D. M. T. C. OCASIONAL Y PLANTA	D. M. T. C. OCASIONAL	D. M. T. C. PLANTA	D. M. T. C. OCASIONAL SUPERA D. M. T. C. PLANTA EN:
<b>2007-1</b>	538	293	245	<b>48</b>	23	14	9	<b>5</b>
<b>2007-2</b>	570	328	242	<b>86</b>	22	14	8	<b>6</b>
<b>2008-1</b>	628	391	237	<b>154</b>	29	22	7	<b>15</b>
<b>2008-2</b>	661	426	235	<b>191</b>	22	16	6	<b>10</b>
<b>2009-1</b>	647	421	226	<b>195</b>	25	20	5	<b>15</b>
<b>2009-2</b>	586	368	218	<b>150</b>	25	20	5	<b>15</b>
<b>2010-1</b>	664	446	218	<b>228</b>	30	25	5	<b>20</b>
<b>2010-2</b>	694	480	214	<b>266</b>	32	27	5	<b>22</b>

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO Y DE MEDIO TIEMPO – OCASIONALES Y PLANTA - DE  
LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA. PERÍODO 2007 - 2016**

FUNDAMENTADO EN EL CONSOLIDADO ESTADÍSTICO 2007 – 2012 “HISTÓRICO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA”

Y LOS ESTADÍSTICOS DOCENTES DE 2013 I - II, 2014 I – II, “2015 I – II Y “2016 I

<b>2011-1</b>	685	471	214	<b>257</b>	26	21	5	<b>16</b>
<b>2011-2</b>	655	451	204	<b>247</b>	27	22	5	<b>17</b>
<b>2012-1</b>	699	475	224	<b>251</b>	27	22	5	<b>17</b>
<b>2012-2</b>	727	503	224	<b>279</b>	31	26	5	<b>21</b>
<b>2013-1</b>	759	538	221	<b>317</b>	30	30	0	<b>30</b>
<b>2013-2</b>	778	561	217	<b>344</b>	33	33	0	<b>33</b>
<b>2014-1</b>	793	584	209	<b>375</b>	36	32	4	<b>28</b>
<b>2014-2</b>	883	675	208	<b>467</b>	30	25	5	<b>20</b>
<b>2015-1</b>	859	652	207	<b>445</b>	32	27	5	<b>22</b>
<b>2015-2</b>	878	671	207	<b>464</b>	38	33	5	<b>28</b>
<b>2016-1</b>	936	723	213	<b>510</b>	23	18	5	<b>13</b>
<b>2016-2</b>	962	751	211	<b>540</b>	16	11	5	<b>6</b>
<b>2017-1</b>	1.044	828	216	<b>612</b>				

### **5.1.2. DE LAS RESOLUCIONES DE VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

Desde 1999 y hasta junio de 2002, no se había establecido ninguna norma institucional relacionada con la vinculación de docentes ocasionales en la Universidad. La vinculación de los docentes ocasionales se realizaba teniendo como marco legal lo establecido en la Ley 30 de 1992 y la Sentencia-C006/96 de la Corte Constitucional dejando un gran margen de discrecionalidad por parte de los directivos para efectuar la vinculación de estos profesores.

En ciertas resoluciones, se evidencia la confusión entre contrato laboral y acto administrativo. Lo antes expresado se muestra en el numeral 4. Del ‘Considerando’ de la Resolución N° 2254 de diciembre 12 de 2001 al señalar: “Que se hace necesario elevar a escrito el **acuerdo de voluntades** mediante la expedición de un acto administrativo que determine claramente las modalidades y efectos de su vinculación conforme a la nueva doctrina sentada por la Corte Constitucional al declarar parcialmente inexecutable el artículo 74 de la Ley 30 de 1992”.

Las resoluciones de vinculación de profesores ocasionales desde el año 1999 hasta 2012 hacían referencia a ‘nombramiento’. Se encabezaban de la siguiente forma: “Resolución N° 2254 de diciembre 12 de 2001 por la cual se ‘nombra’ un profesor ocasional”. La responsabilidad de solicitar el ‘nombramiento’ de los profesores ocasionales que se requerían en las diferentes facultades se delegó inicialmente al Jefe de Personal.

Las funciones de los profesores ocasionales se señalaban en las resoluciones de manera general. Éstas se centraban en “la docencia, la extensión y la investigación”. La carga académica de los docentes según la resolución era fijada por el director de programa, según las necesidades existentes”.

En 2001, por Acuerdo 056 del 14 de Junio de 2001, el Consejo Superior de la Universidad autorizó al Rector para nombrar como docentes ocasionales de tiempo completo a las personas que reunieran los requisitos de la política transitoria de

capacitación – estipulada en el mismo acto administrativo – para adelantar estudios de doctorado en instituciones de educación superior en España.

En este mismo año, mediante Acuerdo 074 del 24 de agosto, el Consejo Superior de la Universidad de Pamplona aprobó otorgar comisiones de estudios a los docentes ocasionales de tiempo completo, comisiones que fueron reglamentadas en cuanto a la forma y el término por Acuerdo N° 089 del 22 de octubre del mismo año.

En 2002, se crea el acuerdo 046 de Julio 25 por el cual se regula la vinculación de los profesores ocasionales y de hora cátedra de la Universidad de Pamplona y se establecen sus regímenes salariales y prestacionales.

En este mismo año, se realiza el primer concurso interno público de méritos para establecer el banco de elegibilidad de Docentes para cargos Docentes de Tiempo Completo Ocasional. (Numeral 6 del ‘Considerando’ de la Resolución N° 1767 de agosto 16 de 2002). Asimismo, se encomienda a los Decanos de las diferentes facultades la responsabilidad de solicitar el ‘nombramiento’ de los profesores ocasionales que se requerían en los programas académicos correspondientes.

En relación a la contraprestación de los profesores ocasionales, a partir del mes de agosto de 2002, se aplica el Artículo décimo octavo del Acuerdo 046 de Julio 25 de 2002 que señala: “El salario de los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona guardará relación directa con el grado de escolaridad...”

Mediante Acuerdo N° 059 de 2002, el Consejo Superior de la Universidad de Pamplona estableció el Plan “Formación de Doctorandos de la Universidad de Pamplona” y determinó la asignación de los comisionados. Mediante este mismo Acuerdo, se autorizó al Rector de entonces para vincular como docentes ocasionales de tiempo completo, sin necesidad de concurso interno, a ciertos profesores de hora cátedra que venían prestando sus servicio a la Universidad, a exalumnos y a hijos de funcionarios aceptados por la universidades españolas para adelantar estudios de doctorado y cuyas comisiones hubiesen sido aprobadas por el Consejo Superior. (Art, 4° Acuerdo 059 de 2002). Estos profesores se nombraron hasta por once meses con responsabilidad académica exclusiva: sólo la investigación.

Desde el año 2008 en adelante y hasta el año 2013 inclusive, las resoluciones de vinculación de profesores ocasionales incluyen en los últimos artículos ciertos términos de aceptación y ‘posesión’ del cargo. Exigen el cumplimiento de requisitos establecidos en normas que rigen para empleados públicos: Ley 190 de junio 6 de 1995, por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa, y el Artículo 19 del Estatuto del Profesor Universitario - Acuerdo No. 130 - 12 de diciembre de 2002 -. Este último determina lo siguiente:

ARTÍCULO 19: En la resolución de nombramiento de cada docente, deberá constar para efectos salariales la dedicación (tiempo completo o medio tiempo). Comunicada la designación, el docente dispondrá de diez (10) días hábiles para comunicar su aceptación y otros diez (10) para tomar posesión del cargo. El incumplimiento de cualquiera de estas determinaciones (aceptación o posesión) conllevará la declaratoria de la vacante del cargo.

PARÁGRAFO.

Todo nombramiento como docente de tiempo completo y medio tiempo se hará por término de (1) año calendario, como período de prueba. Si al terminar este período es evaluado satisfactoriamente, podrá solicitar su ingreso al escalafón, previa certificación del curso de formación pedagógica

A partir de 2014, en las Resoluciones de vinculación de profesores ocasionales se suprime la exigencia relacionada con el “previo cumplimiento de los requisitos de la Ley 190 de 1995, el Art. 19 del Estatuto del Profesor Universitario y demás normas concordantes”

**5.2. ACUERDO N.º. 027 DE 25 DE ABRIL DE 2002 POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ACUERDO N.º. 042 DEL 17 DE JUNIO DE 1999, ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

Conforme al literal f, del Artículo 34 del Estatuto General de la Universidad de Pamplona una de las funciones del Consejo Académico es Proponer al Consejo

Superior Universitario las políticas de vinculación y estímulos para el personal docente y estudiantil.

El Capítulo XI del Estatuto General de la Universidad de Pamplona trata DEL PERSONAL UNIVERSITARIO. Concretamente, el Art. 62 determina “En la Universidad de Pamplona está conformado por personal: docente, estudiantil, administrativo y trabajadores oficiales.

En el Art. 63, el presente acuerdo menciona los aspectos que debe contener el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona. Al respecto, determina “El Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona, deberá contener entre otros los siguientes aspectos: Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas; b. Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos; c. Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor de la Universidad; d. Régimen disciplinario

### **5.3. ACUERDO NO.130 DE 12 DE DICIEMBRE DE 2002, POR EL CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

El Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona ostenta la pretensión de acoger las tres modalidades de docentes que existen en ella conforme a la Ley 30 de 1992.

De acuerdo con lo anterior, el Art. 3 del presente Estatuto determina de manera expresa quien es docente de la Universidad de Pamplona:

“Es docente de la Universidad de Pamplona, el profesional que estando vinculado a ella, de conformidad con la Ley 30 de 1992, el Decreto 1279 de 2002, el Estatuto General y el presente Estatuto, se dedica a una o más de las siguientes actividades académicas: las prácticas pedagógicas de formación, la investigación, la producción académica e intelectual, la extensión y la proyección social, en el nivel de educación superior” (Art. 3)

Si bien la categoría ‘profesor ocasional’ está determinada en la Ley 30 de 1992, es descartada por el Decreto 1279 de 2002 en sus primeros artículos reiterando que quienes la ostentan no son empleados públicos del régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral. Asimismo, recuerda que la vinculación de profesores ocasionales se realiza conforme a las normas que establece cada universidad, sujetas a la Ley 30 de 1992 y a las demás disposiciones constitucionales y legales.

En este sentido, un buen número de preceptos legales contenidos en el presente estatuto no son de aplicabilidad general por la existencia de diferentes regímenes y modalidades profesorales - como la del profesor ocasional que es una modalidad excepcional -, lo que genera cierta ambigüedad normativa, y en consecuencia, inseguridad jurídica. Contrariamente, evidencia un sesgo notorio a la modalidad de profesores de carrera administrativa como se aprecia en ciertos apartados citados a continuación:

En relación a la vinculación docente determina “Para ser nombrado profesor de la Universidad se requiere como mínimo poseer título profesional universitario y de postgrado en el área de vinculación. La incorporación se efectuará previo concurso público de méritos cuya reglamentación se consagra en este Estatuto y estará de acuerdo con las demás normas que lo adicionen o lo modifiquen” (Art. 17).

Asimismo, precisa “Los docentes serán nombrados mediante resolución, por el Rector de la Universidad de Pamplona, de acuerdo con los resultados del concurso público de méritos y con lo contemplado en el presente Estatuto” (Art. 18).

En relación a la jornada laboral y la responsabilidad académica precisa: “... Para el presente Estatuto la jornada laboral se define en concordancia con el Artículo 71 de la Ley 30 de 1.992, y la responsabilidad académica en concordancia con los Acuerdos 070 del 24 de agosto de 2001, 047 del 17 de junio de 1999 y los acuerdos que lo modifican, en toda su extensión” (Art. 15)

De igual forma, determina: “Los profesores de la Universidad de Pamplona están adscritos al sistema salarial y prestacional de puntos establecidos por el Decreto 1279 del 19 de junio de 2.002 (Art. 28)

Por otra parte, el Capítulo VI señala las funciones de los docentes. Si bien, precisa dos funciones generales, las demás las establece conforme a las categorías determinadas dentro del escalafón docente de la Universidad de Pamplona.

De acuerdo con lo anterior, las funciones generales de los docentes son: a. Cumplir con la responsabilidad académica que, de conformidad con las normas vigentes sea concertada, designada por el jefe de la respectiva unidad académica, y b. Asistir y participar efectivamente en las diferentes actividades de orden académico y/o administrativo convocadas (Art. 38).

Sin perjuicio de las funciones antes señaladas, los profesores de las categorías Auxiliar y Asistente deben cumplir con las siguientes funciones: a. Participar en actividades de perfeccionamiento docente, b. Integrar grupos de trabajo y/o investigación que promuevan el desarrollo de los programas de la facultad, y c. Dirigir, asesorar y actuar como jurados en trabajos de grado para el nivel de pregrado (Art. 39)

Asimismo, los profesores de las categorías Asociado o Titular o los que ostenten título de doctorado, sin perjuicio de las funciones señaladas en el Artículo anterior, deben cumplir las siguientes funciones: a. Participar en la toma de decisiones sobre la propuesta y reforma de los programas académicos de pregrado y postgrado, de capacitación y extensión, existentes y proyectados en la Universidad, y b. Formular, promover y dirigir proyectos de investigación en las ciencias, las artes y las humanidades, c. Dirigir revistas institucionales, d. Formar parte de la comisión evaluadora que se requiera para el desarrollo de los concursos públicos de méritos, e. Coordinar los programas de especialización, maestría y doctorado, siempre y cuando se posea el título de un nivel igual o superior, o cuando su trayectoria así lo amerite a juicio del Consejo de Facultad, f. Dirigir asesorar y servir de jurado en los trabajos de grado en el pregrado y postgrado, g. Hacer parte de los comités institucionales que evalúan la actividad profesoral y la producción académica, y h. Participar en programas de extensión.

Por otra parte, el Capítulo IX del presente estatuto trata “De los derechos y deberes. Como se había mencionado anteriormente, un buen número de preceptos legales no son de aplicabilidad general por la existencia de diferentes regímenes y modalidades profesoras - como la del profesor ocasional que es una modalidad excepcional -, lo que genera cierta ambigüedad normativa, y en consecuencia, inseguridad jurídica. Por ejemplo, se citan a continuación algunos que concuerdan con la naturaleza de los profesores ocasionales y otros que no:

Concuerdan con la naturaleza de los profesores ocasionales:

a. Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, de las leyes, del Estatuto General y demás normas de la Universidad de Pamplona.

b. Ejercer el principio de libertad de cátedra en la exposición y valoración de las teorías científicas y los hechos sociales, culturales, económicos y artísticos.

e. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y personal administrativo de la Universidad.

f. Recibir la remuneración y las prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas vigentes.

h. Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean las leyes y los reglamentos de la institución.

l. Disfrutar de comisiones para representar a la Universidad, a la región o al país en eventos de orden académico, científico, cultural, sindical, gremial, político, deportivo y artístico.

ll. La libre asociación y participación según lo establecido en la Constitución Política de Colombia.

m. La defensa e irrenunciabilidad a los derechos adquiridos en los órdenes académicos, gremial, salarial y prestacional; otorgados o reconocidos por la Constitución Nacional, o mediante leyes, decretos, estatutos o acuerdos.

o. Dar prelación a los docentes que lleven para exposición, ponencias, trabajos de investigación u otro tipo de producción, en la asistencia a congresos, coloquios, seminarios y demás eventos de actualización.

q. Publicar por intermedio del Centro de Publicaciones y Medios de la Universidad, obras, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, pedagógico, literario, artístico y humanístico, que presenten y ameriten su edición, a juicio del Comité de Calidad Editorial, convocado para tal fin.

u. Manifestar su inconformidad, si la tuviere, con los resultados de su evaluación y en consecuencia, pedir la revisión pertinente ante la instancia que corresponda efectuarla, dentro de los términos de ley y respetando el derecho que tiene el docente a una pronta y eficaz respuesta.

No concuerdan con la naturaleza de los profesores ocasionales:

c. Participar en programas de actualización, promoción y/o perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes de desarrollo académico y administrativo que adopte la institución. Estos programas bien pueden ser ofrecidos por la propia Universidad o por otras entidades que trabajen por el desarrollo regional o nacional.

d. Participar en la gestión y en la administración universitaria, directamente o por medio de sus representantes, en los órganos de dirección, decisión, representación y asesoría.

g. Hacer uso del derecho a las comisiones de estudio y de otra índole, contempladas en el presente Estatuto, tales como el período sabático, las licencias, pasantías y permisos establecidos en el presente acuerdo.

i. Elegir y ser elegido para los cargos de representación que correspondan a docentes, en los órganos de dirección, decisión y asesoría de la institución, de conformidad con lo establecido en la Ley 30 de 1992 y en los reglamentos de la Universidad.

j. Ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio de acuerdo con los requisitos y las condiciones estipuladas en este Estatuto.

k. Disfrutar de las vacaciones establecidas en el calendario académico por la autoridad institucional correspondiente.

n. La garantía por parte de la Universidad de los pagos de inscripción, viáticos y transporte para asistir a eventos de capacitación, actualización o asociación, cumpliendo los requisitos exigidos por el presente Estatuto y conforme a los planes de desarrollo de la Universidad.

p. Gozar de todos los derechos establecidos en el presente estatuto cuando se encuentre en comisión debidamente aprobada por el Consejo Superior Universitario.

r. Disponer al comienzo de cada semestre, de acuerdo con la planeación y organización de las actividades académicas, del material bibliográfico y didáctico requerido para el desempeño de sus labores.

s. Ser ubicado de acuerdo con su formación y conocimientos en el área específica de desempeño.

t. Decidir voluntariamente sobre transferencia a otras instituciones como resultado de convenios de permuta temporal o permanente con otros docentes; siempre y cuando, los intereses institucionales no sean afectados y se cumplan los procesos reglamentarios que sean del caso.

v. Los demás derechos consagrados en la Constitución Nacional y en la Ley 30 de 1992. (Art. 57)

En relación a los deberes, determina que son deberes de los docentes de la Universidad de Pamplona, los siguientes:

- a. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las leyes, el Estatuto General y demás normas de la Universidad de Pamplona.
- b. Cumplir las normas inherentes a la ética y a su condición de docente.
- c. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo, velando por la calidad de los programas académicos existentes.
- d. Concurrir a sus actividades académicas y administrativas de manera puntual y cumplir la jornada de trabajo tal como se establece en este Estatuto y que se programará concertadamente, al comienzo de cada semestre.
- e. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la institución, colegas, estudiantes y personal administrativo de la Universidad.
- f. Cumplir y hacer cumplir el reglamento académico estudiantil.
- g. Abstenerse de ejercer actos de recriminación y/o discriminación política, racial, religiosa, de género o de otra índole.
- h. Responder por la conservación de los documentos materiales y bienes confiados a su encargo o administración.
- i. Participar en los programas de formación, investigación, producción académica e intelectual, extensión, proyección social o de servicios a la institución.
- j. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- k. No abandonar, ni suspender sus labores, ni impedir el normal ejercicio de las actividades de la institución sin que medie causa plenamente justificada.

l. Realizar las evaluaciones académicas programadas y entregar oportunamente a los estudiantes sus resultados, aplicando el sistema de evaluación vigente.

ll. Participar efectivamente en la realización de actividades, tales como, exámenes y entrevistas de admisión, procesos de elecciones, concursos de méritos, jurados de trabajos de grado, evaluación institucional u otras semejantes.

m. Proyectar el conocimiento a la comunidad por medio de conferencias, trabajos de campo y otras formas adecuadas de extensión universitaria.

n. Participar en los cursos y seminarios de actualización y capacitación programados por la Universidad, de acuerdo con la especialidad respectiva.

o. Desempeñar su actividad docente dentro de los siguientes parámetros:

- La participación de los estudiantes en los procesos integrales de formación.
- El respeto por las diferencias y las minorías
- El fomento de los procesos democráticos.
- El fomento de la libre expresión, discusión y respeto por la opinión del otro.
- El mejoramiento de la condición humana como fin último del proceso educativo.

p. Participar de acuerdo con su jornada laboral en el desarrollo de actividades de formación, investigación, producción académica e intelectual, proyección y extensión social o académico administrativas, establecidas por los comités de programas académicos, los consejos de facultad o el Consejo Académico.

q. Dirigir y evaluar tesis o trabajos de grado en los programas que exijan estos requisitos.

r. Retribuir a la Universidad la realización de estudios de postgrado o cursos de formación avanzada, mediante el liderazgo de proyectos de investigación o extensión

social o el desarrollo de cursos de nivelación o actualización que redunden en beneficio de la comunidad académica.

s. Contribuir, a través de su trabajo y responsabilidad académica, al logro de la calidad que permita alcanzar y mantener la acreditación institucional.

t. Los que de manera general consagre la Constitución y la ley para los servidores públicos.

En cuanto a las inhabilidades, incompatibilidades, y prohibiciones determina: “Los representantes de los docentes ante los diferentes Consejos (Superior, Académico, Facultad) y órganos de dirección, decisión y asesoría de la Universidad no podrán tener cargos directivos o administrativos en la Universidad” (Art. 59). Además, determina “las que de manera general consagre la Constitución y la ley para los servidores públicos (Art. 60). Asimismo, precisa: Los docentes que gocen de fuero sindical, no podrán tener cargos directivos, administrativos o académico administrativos en la Universidad. **Sólo recaerían para los profesores ocasionales, las que de manera general consagre la Constitución y la Ley.**

En primer lugar, porque según normas internas los profesores ocasionales no pueden ser elegidos para ser representantes de los docentes ante los Consejos Superior y Académico de la Universidad de Pamplona por no ser profesores escalafonados, paradójicamente, si pueden elegir.

En segundo lugar, no son empleados públicos ni trabajadores oficiales

En tercer lugar, según este mismo estatuto, los profesores ocasionales no pueden ser directivos, administrativos o académico administrativos, pues: *“Para conceder las comisiones administrativas, salvo aquellas que se requieran para un cargo de libre nombramiento y remoción, el docente deberá acreditar: “Para los cargos de decano de facultad, director de programa, director de escuela, director de departamento, director de centro, director de instituto, el docente deberá acreditar inscripción en el escalafón docente de la Universidad de Pamplona, previa*

*recomendación del Consejo de Facultad, cuando se trate de cargos académico-administrativos”*

En relación a las situaciones administrativas de los docentes, el Art 62 determina que el docente de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo, puede encontrarse en: a. Servicio activo, b. Licencia, c. Permiso., d. Comisión. e. Encargo en otro empleo, f. Período sabático, g. Pasantía o intercambios, h. Vacaciones, i. Suspensión del ejercicio de sus funciones. Si bien, el profesor ocasional puede ser de tiempo completo o de medio tiempo puede encontrarse solo en algunas situaciones administrativas citadas anteriormente.

En cuanto a las distinciones (Arts. 98 – 101) el Estatuto del profesor Universitario determina que en caso de excepcionales méritos científicos, académicos o de proyección social o de servicios distinguidos a la institución la Universidad de Pamplona puede otorgar las siguientes distinciones: profesor distinguido, profesor emérito y profesor honorario. No obstante, para acceder a las dos últimas distinciones el profesor deber estar escalafonado en la categoría titular.

En relación a los estímulos, el Estatuto determina que la Universidad de Pamplona estimulará de manera especial las actividades de investigación para el caso de proyectos aprobados por el CIU. En este sentido, *El docente gozará de disminución en la responsabilidad académica de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto, y b. Se apoyará la asistencia y la participación en cursos, seminarios, congresos que permitan socializar los avances y resultados de la investigación.*

Por otra parte, acerca del régimen disciplinario, el Estatuto del Profesor Universitario determina que *“El régimen aplicable es el contenido en la Ley 734 o Código Disciplinario Único”*. La pretensión por parte de la Universidad radica en que la presente Ley rija para la categoría ‘profesor ocasional’, pues este precepto se estipula en el Acuerdo 046 de 2002.

Según el Artículo 25 de esta Ley - 734 de 2002 – “Destinatarios de la Ley Disciplinaria”. *“Son destinatarios de la Ley Disciplinaria los servidores públicos*

*aunque se encuentren retirados del servicio y los **particulares** contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código.”.*

En relación a los primeros, Según el Art. 74 de la Ley 30 de 1992, “...*Los profesores ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales...*”. Conforme a lo anterior, por virtud expresa de la Ley, los profesores ocasionales **no son servidores públicos**. Sí son sujetos disciplinables, los profesores de tiempo completo, medio tiempo, y de dedicación exclusiva por su condición de servidores públicos (Art. 72)

En relación a los segundos, si bien los profesores ocasionales son trabajadores **particulares** al servicio del Estado se debe revisar si son destinatarios de la Ley Disciplinaria como sujetos disciplinables “...*contemplados en el Art. 53 del Libro Tercero de este Código*”:

Artículo 53 de la Ley 734 de 2002 - modificado por el Art. 44 de la Ley 1474 de 2011 - “Sujetos disciplinables” “*El presente régimen se **aplica a los particulares** que cumplan labores de interventoría en los contratos estatales; que ejerzan **funciones públicas**, en lo que tienen que ver con éstas; presten servicios públicos a cargo del Estado, de los contemplados en el artículo 366 de la Constitución Política, administren recursos de éste, salvo las empresas de economía mixta que se rijan por el régimen privado.*”

Art. 44 de la Ley 1474 de 2011

“Sujetos disciplinables”. El artículo 53 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

*El presente régimen se **aplica a los particulares** que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también **a quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria**, en lo que tienen que ver con éstas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales.*

*Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado; lo que*

*se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos.*

*Administran recursos públicos aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas parafiscales, de rentas que hacen parte del presupuesto de las entidades públicas o que estas últimas han destinado para su utilización con fines específicos.*

***No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias.***

*Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible del representante legal o de los miembros de la Junta Directiva.”*

En consecuencia, conforme a la Ley, en el caso de los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona no se verifican estas circunstancias por el hecho de ser profesores ocasionales pues para que el particular sea disciplinable, será necesario que cumpla labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; que ejerza funciones públicas, de manera permanente o transitoria -en lo que tiene que ver con éstas- o que administre recursos públicos u oficiales, circunstancias que no se verifican por el hecho de ser docente ocasional.

En conclusión, lo docentes ocasionales, por el hecho de serlo, no ejercen función pública, y por tanto no son sujetos de la ley disciplinaria. Caso contrario, los profesores ocasionales que realizan funciones administrativas dentro de la Universidad, como el caso de directores de departamento, entre otros.

#### **5.4. ACUERDO 046 DE 25 DE JULIO DE 2002, POR EL CUAL SE REGULA LA VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES OCASIONALES Y DE HORA CÁTEDRA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA Y SE ESTABLECEN SUS RÉGIMENES SALARIALES Y PRESTACIONALES.**

El presente acuerdo fue emitido por el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Pamplona. Está conformado por seis (6) capítulos y veinticinco (25) artículos.

En el apartado de ‘consideraciones’ alude el Decreto 1279 de junio 19 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales. Como se mencionó anteriormente, este decreto excluye a los profesores ocasionales por no ser empleados públicos del régimen especial ni pertenecer a la carrera profesoral y determina que la vinculación de profesores ocasionales se realiza conforme a las normas que establece cada universidad sujetas a la Ley 30 de 1992 y a las demás disposiciones constitucionales y legales.

En el Capítulo I, ‘De la vinculación de los docentes ocasionales’, en el Artículo Primero determina: *“Por disposición de la Ley los docentes ocasionales de la Universidad de Pamplona no pertenecen a la carrera profesoral, su vinculación es transitoria por semestre académico y su ingreso se hará mediante concurso interno público de méritos”*

En la Universidad de Pamplona la vinculación de los profesores ocasionales no se realizó hasta el año 2013, ni se ha realizado hasta hoy conforme a las reglas que esta universidad define tanto en el Acuerdo 046 de 25 de julio de 2002 como en el Acuerdo 002 de 14 de enero de 2013.

De acuerdo con lo anterior, La regla en mención desvirtuaba el término máximo de vinculación de un profesor ocasional manifiesto en la Ley 30 de 1992 - **para un período inferior a un año** – restringiéndolo “por semestre académico”. En caso de haberse requerido la vinculación de un profesor ocasional por un período superior a un semestre académico si se hubiese cumplido la norma obligaría la vinculación para **dos (2) semestres académicos que sumados darían un año**, excediendo así el período de vinculación de un profesor ocasional determinado por la Ley 30 de 1992 - **para un período inferior a un año** –.

En relación al concurso, si éste es interno sólo aceptaría a los profesores ocasionales que vinieran laborando en la universidad de pamplona; no sería público. Contrariamente, si fuera público incluiría a los profesores ocasionales internos. Este Artículo, fue modificado por Acuerdo Acuerdo 002 de 14 de enero de 2013.

Desde el artículo segundo hasta el artículo décimo se relaciona el procedimiento del concurso como se puede apreciar a continuación:

- Artículo segundo, menciona las etapas del concurso para vincular profesores ocasionales.
- Artículo tercero, determina que la convocatoria es norma reguladora del concurso, y por tanto, obliga tanto a la Universidad de Pamplona como a los participantes.
- Artículo cuarto, de manera sucinta precisa los requisitos de la convocatoria.
- Artículo quinto, advierte la admisión al concurso sólo a los aspirantes inscritos que cumplan plenamente con los requisitos exigidos.
- Artículo sexto, manifiesta que la publicación de la lista de admitidos se hará en los dos días siguientes a la fecha de cierre de inscripciones por parte del Decano y el Director de Departamento.
- Artículo séptimo, determina los recursos legales – de reposición con subsidio de apelación - que proceden contra la conformación de la lista de admitidos. El primero, se interpone ante el Decano y Director de Departamento, y el recurso de apelación ante el Vicerrector Académico.
- Artículo octavo, señala los factores que se tendrán en cuenta para la selección. Estos son: escolaridad, capacitación, experiencia docente universitaria y productividad académica. Conforme a lo anterior, en la Universidad de Pamplona no debería existir ningún profesor ocasional solamente con título de pregrado, pues en cuanto a la escolaridad esta norma establece: “comprende la evaluación de los títulos de posgrado debidamente acreditados”. No se evalúa el título de pregrado.
- Artículo noveno, expone quienes son los responsables de la realización del concurso. Los Decanos y los Directores de Departamento..
- Artículo décimo, refiere la remisión del acta final del concurso con los resultados por parte del Decano y el Director de Departamento respectivo al

Rector y al Director de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Universidad.

No obstante, conforme a lo determinado por el Consejo de Estado: “...*El concurso público ha sido definido, como el procedimiento mediante el cual, la administración señalando bases o normas claramente establecidas, selecciona entre varios participantes que han sido convocados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades, adquieren el derecho a ser **nombradas en un cargo público**.*”

... *Los concursos de méritos han sido creados para buscar la eficiencia y eficacia en el servicio público, para proteger la igualdad de oportunidades, y para brindar la protección de los derechos subjetivos derivados de los artículos 53 y 125 de la Carta, tales como **el principio de estabilidad en el empleo, el sistema para el retiro de la carrera, y los beneficios propios de la condición de escalafonado.*** (Consejo de Estado, radicado 08001-23-31-000-2001-2215-01(AC-3412))

Por su parte, la Corte Constitucional en relación a la Convocatoria del Concurso público de Méritos determina: “***La convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante***”.

De acuerdo con lo anterior, no es congruente que el ingreso de profesores ocasionales a la Universidad de Pamplona se realice por concurso interno público de méritos, en primer lugar, por la naturaleza de la categoría en mención: ‘ocasional y transitoria’. En segundo lugar, y en relación a lo anterior, porque al referir un **concurso interno** público de méritos, se puede interpretar que la oportunidad de participación se limita a los profesores temporales que han venido laborando en la Universidad de Pamplona, vulnerando el derecho de igualdad a aspirantes de otros lugares del territorio colombiano que deseen participar.

Por otra parte, revisados los documentos de la Convocatoria realizada en el año 2013, al concurso interno público de méritos en la Universidad de Pamplona, si bien, se invitó a los aspirantes a través de la página web de la Universidad a inscribir la hoja de vida para

conformar el ‘banco de elegibles’, al parecer, **no se expidió una acto administrativo que fungiera como norma del concurso**, conforme a lo determinado por la Corte Constitucional:

Por otra parte, el artículo undécimo determina que el Rector nombrará, **en cada caso, a quienes hayan obtenido el mayor puntaje**. Redacción que genera ambigüedad pues, en cada caso, obtiene el mayor puntaje una sola persona. Al parecer, lo que se pretendía expresar era: “el Rector nombrará, en cada caso, a quien haya obtenido el mayor puntaje”

Esta interpretación es coherente con lo que se expresa seguidamente en el párrafo del artículo que determina: “si quien ganare el concurso no manifestare dentro de los (5) días siguientes la aceptación del nombramiento o no tomare posesión del cargo, el Rector de la Universidad nombrará a quien hubiere obtenido el siguiente puntaje en orden descendente. Si quien ocupare el segundo lugar tampoco manifestare dentro del término señalado la aceptación del cargo o no tomare posesión, el Rector de la Universidad nombrará a quien hubiere obtenido el tercer puesto en el concurso.

Más adelante, el artículo décimo tercero precisa que el Rector podrá proveer libremente el cargo, “si el concurso fuere declarado desierto, o ninguno de los concursantes que ocuparon los tres primeros puestos del concurso manifestare la aceptación del cargo o no tomaren posesión oportunamente...”

Asimismo, el artículo duodécimo determina: “cualquier nombramiento que se produjere sin el lleno de los requisitos mínimos exigidos para participar en el concurso o contraviniendo las normas del presente acuerdo, carece de validez y dará lugar a las investigaciones y sanciones del caso”

Aditivo, el artículo décimo cuarto determina que el hecho de haber ganado el concurso para docente ocasional en ningún caso genera estabilidad o el derecho al ingreso a la carrera docente de la Universidad de Pamplona. No obstante, el párrafo de este artículo, determina que una vez designados mediante concurso, los docentes ocasionales quedan habilitados para ser contratados en futuras oportunidades, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin más requisitos ni nuevo concurso.

El Capítulo Segundo, corresponde ‘de la dedicación del profesor ocasional’. En el artículo décimo quinto determina que el profesor ocasional de tiempo completo

deberá cumplir entre 20 a 24 horas semanales de contacto directo. En este mismo sentido, el artículo décimo sexto establece: “el profesor ocasional de medio tiempo deberá cumplir entre 10 y 12 horas de contacto directo.

El capítulo Tercero, corresponde al ‘régimen disciplinario del profesor ocasional’. En el artículo décimo séptimo, estipula que el régimen disciplinario aplicable a los docentes ocasionales es el previsto para los docentes de carrera de la Universidad de Pamplona, sin que por esta circunstancia quepa asimilación alguna”

El Capítulo Cuarto, se centra en el ‘régimen salarial y prestacional del profesor ocasional’. En el artículo décimo octavo, muestra la relación directa que el salario de los profesores ocasionales guarda con el grado de escolaridad. Establece:

<b>Profesor ocasional experto</b>	2.75 s.m.l.m.v.
<b>Profesor ocasional con título de pregrado</b>	3.00
<b>Profesor ocasional con título de Especialización</b>	3.50
<b>Profesor ocasional con título de Maestría</b>	4.00
<b>Profesor ocasional con título de Doctor</b>	6:00

En relación a lo anterior, el artículo décimo noveno dispone que “los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona, gozarán del mismo régimen prestacional previsto para los docentes de carrera, en proporción al tiempo efectivo de servicio y en las condiciones establecidas en la Ley.

Los capítulos y artículos posteriores refieren aspectos relacionados con los profesores de hora cátedra.

#### **5.4.1. ACUERDO 181 DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2005, POR EL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE EL ACUERDO N° 046 DEL 25 DE JULIO DE 2002**

En el año 2005, el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Pamplona emitió el Acuerdo 181 de 23 de noviembre, por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo N° 046 del 25 de julio de 2002. Éste consta de un ‘artículo único’ que determina: modifíquese el artículo décimo quinto del Acuerdo N° 046 del 25 de julio de 2002, el cual quedará así: *“El profesor ocasional de tiempo completo, deberá cumplir 24 horas semanales de contacto directo”*.

#### **5.4.2. ACUERDO 002 DE 14 DE ENERO DE 2013, POR EL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO N° 046 DEL 25 DE JULIO DE 2002**

Posteriormente, en el año 2013, el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Pamplona emitió el Acuerdo 002 de 14 de enero, por el cual se modifica el acuerdo N° 046 del 25 de julio de 2002. Este acuerdo en su considerando determina:

**“Que la norma tal y como está redactada implica una limitación para la vinculación de los docentes ocasionales debiéndose realizar las vinculaciones de manera limitada al semestre académico lo que implica un excesivo desgaste administrativo, pues desde el inicio de año están definidas en gran parte las necesidades de docentes de los diferentes programas académicos, además que el término de la vinculación por semestre es insuficiente para la realización de todas las actividades tendientes a las funciones misionales de docencia, extensión e investigación que contribuyan a fortalecer los procesos académicos de la institución. Que por lo anterior, se hace necesario establecer una discrecionalidad para la vinculación de los docentes ocasionales para que la misma sea de acuerdo con las necesidades de los diferentes programas académicos, con lo cual sin duda se mejora el cumplimiento de la función misional de la Universidad, generando igualmente un ahorro significativo en las actividades administrativas de vinculación de esta clase de docentes.**

Por lo anterior, acuerda modificar el artículo primero del Acuerdo 046 del 25 de julio de 2002 que determina: “...su vinculación es transitoria de acuerdo con las necesidades académicas de los diferentes programas de la Universidad y su ingreso se hará mediante concurso interno público de méritos”.

**5.5. ACUERDO 005 DE 26 DE MARZO DE 2008, POR EL CUAL SE REGLAMENTE LA RESPONSABILIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO OCASIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA QUE ASUMAN CARGOS ACADÉMICO – ADMINISTRATIVOS Y OTRAS FUNCIONES Y SE DICTEN OTRAS DISPOSICIONES**

Esta norma fue proferida por el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Pamplona. En el apartado de las consideraciones determina que “por necesidad de servicio es necesario que los docentes de tiempo completo ocasional asuman otros cargos académico – administrativos y otras funciones” razón por la que se hace necesario reglamentar la responsabilidad académica para los docentes de tiempo completo ocasional que asuman estos cargos y funciones.

Concretamente, se acuerda autorizar al rector para que nombre profesores de tiempo ocasional para asumir cargos académico – administrativos y otras funciones y se reglamenta la responsabilidad académica en horas semanales de contacto directo de la siguiente forma:

<b>Directores de Departamento:</b>	
Cuando tenga más de una modalidad o extensión y supere los 500 estudiantes	Hasta 12 horas
Los demás	Hasta 16 horas
<b>Coordinadores académicos de Facultad en Villa del Rosario</b>	Hasta 12 horas
<b>Funciones relacionadas con Registro Calificado de programas y Acreditación</b>	Hasta 18 horas
<b>Por programas de interacción social</b>	Hasta 16 horas
<b>Por asignaturas virtuales de intensidad horaria semanal de dos horas</b>	18 horas

Este Acuerdo fue derogado por el Acuerdo 004 de 07 de febrero de 2014, que se analiza seguidamente.

**5.6. ACUERDO 004 DE 07 DE FEBRERO DE 2014, POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA RESPONSABILIDAD ACADÉMICA DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO COMPLETO OCASIONAL DE LA UNIVERSIDAD QUE ASUMAN CARGOS ACADÉMICO – ADMINISTRATIVOS Y OTRAS FUNCIONES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**

Este acuerdo fue emitido por el Honorable Consejo Superior de la Universidad de Pamplona. En las consideraciones determina que el desarrollo de la estructura curricular y académico – administrativa de la Universidad de Pamplona requiere contemplar las asignaciones para los docentes de tiempo completo y tiempo completo ocasional que asuma cargos académico – administrativos y administrativos.

De acuerdo con lo anterior, el Honorable Consejo Superior acuerda reglamentar la responsabilidad académica para los docentes de tiempo completo y tiempo completo ocasional que asuma los cargo que se mencionan a continuación:

<b>Apoyo académico – administrativo a la Decanatura</b>	50%
<b>Director de Departamento</b>	50%
<b>Director de Programa</b>	50%
<b>Coordinador de programa en campus diferente al principal</b>	50%
<b>Registro calificado y acreditación de programas</b>	Hasta el 50%
<b>Por programas o proyectos de interacción social</b>	Hasta el 25%
<b>Coordinadores de prácticas de salud</b>	Hasta el 50%
<b>Coordinadores de pasantías y rotaciones en ciencias agrarias</b>	Hasta el 50%

Esta norma, derogó los Acuerdos 004 y 005 del 26 de marzo de 2008. Algo particular, es que fue aplicable únicamente para el primer período académico de 2014

como lo señala el ‘Artículo Tercero’ que se cita a continuación: “El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación, y deroga las normas que le sean contrarias, en especial los Acuerdos 004 y 005 de 26 de marzo de 2008, y será únicamente aplicable para el primer período de 2014”

Recientemente, el Honorable Consejo Superior expidió el Acuerdo 081 del 13 de diciembre de 2016, por el cual se reglamenta transitoriamente la responsabilidad académica de los docentes de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la universidad que asuman cargos académico – administrativos y otras funciones y se dictan otras disposiciones. No obstante, en las consideraciones del Acuerdo en mención determina *“El Consejo Académico acordó recomendar al Consejo Superior la aprobación de la presente **modificación transitoria** a la reglamentación de la responsabilidad académica”*



# **TERCERA PARTE.**

**RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO: LAS ENTREVISTAS**



## **CAPÍTULO SEXTO**

### **ENTREVISTAS REALIZADAS EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

Sin duda, ha sido imprescindible conocer el punto de vista de los profesores para llegar a establecer una visión más completa de la realidad de ser profesor ‘ocasional’ en la Universidad de Pamplona, y así tener criterios de contraste fundamentales para el análisis final. En este Capítulo se recogen las respuestas de 15 profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona. Se han tratado de entrevistas individuales a profesores ‘ocasionales’ dentro de la Universidad.

Para realizar el análisis de los resultados obtenidos, ha sido necesario organizar los textos de las transcripciones por medio de las categorías expuestas en el Capítulo Tercero (apartado 3.7. Análisis e interpretación de los datos). Así pues, en este Capítulo, se presentan las categorías de análisis y las unidades de texto más significativas extraídas de los archivos del programa AQUAD.

#### **6.1 ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFESORES OCASIONALES ACTIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

La triangulación entre la situación problemática, el estudio previo de la normativa legal tanto nacionales como institucionales relacionada con el tema de estudio y las hipótesis planteadas generaron el guion de las entrevistas realizadas a los

profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona. Lo anterior, en conjunto genera el listado de categorías con sus códigos.

Cada categoría está directamente relacionada con preguntas concretas del guion que han arrojado como resultado las respuestas de los profesores ocasionales entrevistados. En esta fase de la investigación se ha procurado buscar nexos de unión entre dichas respuestas agrupando las que apuntaban en la misma dirección.

### **1. “Opinión acerca de la existencia de las tres categorías de profesores en la Universidad de Pamplona – de planta, cátedra y ocasional -”.**

De manera unánime, los profesores entrevistados consideran normal la existencia de las categorías profesor de planta y de cátedra en la universidad de Pamplona, pues históricamente estas categorías han estado presentes en las universidades oficiales colombianas.

13- 16: OPICATE

13 Pues, me parece que para efectos de la dinámica  
14 administrativa y docente de la universidad debe  
15 haber una figura de profesor de planta ¿cierto?  
16 y una figura de profesor catedrático.

16- 20: OPICATE

16 Bueno, que opinión... bueno, es claro  
17 que la universidad pues debe tener sus  
18 docentes de planta, entonces, ante  
19 eso... eh... bueno, es una normativa existente  
20 y deben estar ahí.

21- 23: OPICATE

21 Bueno, la de profesores de cátedra pues es la  
22 categoría normal que tienen todas las universidades  
23 del país y los docentes de planta también.

14- 19: OPICATE

14 Bueno, realmente creo que el profesor de  
15 planta como su nombre lo dice es alguien que  
16 está ya inscrito legalmente dentro de la  
17 normativa que corresponde, y eh... el profesor  
18 hora cátedra también se maneja en el contexto  
19 universal de la universidad y a nivel nacional.

32- 35: OPICATE

32 Frente a la hora cátedra si no  
33 hay ningún problema porque esa  
34 es otra forma de llenar los vacíos  
35 o la necesidad del servicio ¿cierto?

Sin embargo, en relación a la existencia de la categoría ‘profesor ocasional’ manifiestan que existen ciertas contrariedades. Hay quienes consideran que la categoría ‘profesor ocasional’ está desvirtuada en la Universidad de Pamplona por el tratamiento que se le ha dado durante varias administraciones, pues se ha venido empleando de manera ‘permanente’ y no de manera transitoria – ‘en casos de’ – prevaleciendo un desequilibrio tanto en las funciones como en el reconocimiento laboral y salarial de los profesores ocasionales frente a los profesores de planta.

20- 39: OPICATE

20 Los ocasionales es una figura que  
21 esta desvirtuada desde el punto de  
22 vista de las funciones que se asignan y  
23 del tratamiento que se da como desde la  
24 perspectiva que tiene y ha tenido, no sólo  
25 esta administración, sino todas las que han  
26 habido en la universidad desde hace tiempo  
27 que se creó la figura de docente tiempo  
28 completo ocasional. Mal llamados así porque,  
29 obviamente, en la normativa no debe ser esa  
30 figura, y esa figura debe existir como se  
31 dice, tiempo completo ocasional 'en casos de'  
32 pero aquí es una figura que se ha hecho  
33 permanente en ese sentido pero, las funciones  
34 y el reconocimiento de las mismas funciones y  
35 de la parte salarial y todo eso de los  
36 docentes no es la misma que la que tiene un  
37 docente de planta. Entonces, esa es una  
38 brecha que se es bastante grande entre los  
39 tres tipos de vinculación.

39- 41: OPICATE

39 Aquí, la ocasionalidad es permanente y como  
40 le contaba llevo 14 años permanentemente  
41 dando las clases.

En este mismo sentido, ciertos profesores consideran que la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona debería desaparecer porque esta categoría no se aplica conforme a la norma, pues el ‘profesor ocasional’ se vincularía cuando un profesor de planta de una universidad oficial se encuentra en algún tipo de licencia – enfermedad, maternidad, estudios, viajes, comisión entre otras – mientras retoma sus obligaciones.

25- 38: OPICATE

25 En la Universidad de Pamplona la  
26 categoría ocasional debería desaparecer.  
27 La categoría ocasional, según lo establecido por  
28 la legislación el profesor ocasional se establece

29 para cuando un profesor que sea de planta de la  
30 misma universidad que se encuentre en algún  
31 tipo de licencia no pueda asistir por un semestre,  
32 o por dos meses, o por un semestre académico a  
33 sus labores habituales ya sea por enfermedad,  
34 por maternidad, por viajes, por estudios,  
35 por una comisión, entonces ahí en ese caso  
36 se nombraría al profesor ocasional para que  
37 remplace mientras el docente titular de la  
38 asignatura de planta vuelve a tomar sus cosas.

De otro lado, ciertos profesores consideran que frente a la categoría ‘profesor ocasional’ se percibe en esta universidad una problemática centrada en la contratación por las inadecuadas condiciones docentes y laborales. Precisan que durante muchos años la Universidad los ha venido contratando por cuatro meses al semestre, dos períodos de cuatro meses al año. Creen que, por lo menos, la Universidad debería contratarlos a diez o a once meses al año.

13- 15: OPICATE

13 Pues a ver, en sí... pues esas tres categorías  
14 veo es una problemática con los docentes  
15 ocasionales precisamente por la contratación...

15- 20: OPICATE

15 Pues, aunque, entendiendo que la Universidad  
16 de Pamplona es una universidad de provincia  
17 yo creo que la categoría que maneja sobretodo  
18 ateniendo a los profesores ocasionales es una  
19 categoría de pauperización de las condiciones  
20 docentes y laborales de las personas.

24- 33: OPICATE

24 Personalmente, como docente ocasional  
25 digamos no comparto las contrataciones  
26 en las condiciones laborales que la universidad  
27 de pamplona nos tiene. Otra cosa digamos, sería  
28 entender las condiciones a una contratación a 11  
29 meses al año o a 10 meses al año y no de la  
30 manera que hace la universidad ya durante  
31 muchos años que son solamente cuatro meses al  
32 semestre, es decir, cada vez que está vigente el  
33 semestre.

En relación a lo anterior, se cree que existen ciertas incongruencias entre las categorías profesor de planta y profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. Entre ellas, ciertas diferencias en la contratación, pues según sus opiniones no deberían darse tanto por la evidente necesidad por parte de la Universidad de contratar profesores para que

cumplan las funciones misionales como por el cumplimiento de la responsabilidad académica asignada a estos profesores ‘ocasionales’ - siempre mayor a la del profesor de planta -. Por lo anterior, consideran que estas categorías deberían unificarse.

14- 22: OPICATE

14 En mi concepto deberían de unificarse, de  
15 unificarse a una sola categoría sería el ideal,  
16 que seamos todos profesores de planta.  
17 Pero en la realidad me voy a presupuestar  
18 desde la estructura de la educación colombiana,  
19 es bastante difícil y considero que entonces  
20 debería de unificarse la categoría de profesor de  
21 planta y dejar abierto lo del profesor temporal  
22 hora cátedra.

36- 47: OPICATE

36 Pero es cierto, en cuanto la  
37 ocasionalidad y el de planta sí  
38 considero que hay una especie de  
39 bifurcación en la contratación  
40 que no debería darse porque en  
41 realidad el transfondo y la  
42 necesidad para contratar un  
43 profesor ocasional amerita que  
44 ese profesor ocasional no sea  
45 ocasional sino planta por la  
46 responsabilidad que tiene, por  
47 la carga académica que tiene.

20- 31: OPICATE

20 Por el conocimiento que tengo  
21 por haber trabajado en otras  
22 universidades, en otros lugares  
23 si me parece que hay una  
24 incongruencia en cuanto al  
25 profesor ocasional y el de  
26 planta porque en realidad  
27 deberían ser el mismo. Es más,  
28 por la misma carga académica,  
29 la misma responsabilidad del  
30 ocasional su vinculación debería  
31 ser la misma que el de planta.

Por otra parte, ciertos profesores consideran que si bien las tres categorías antes mencionadas existen en las universidades públicas del país en la Universidad de Pamplona ser profesor de planta, ser profesor ocasional y ser profesor hora cátedra tiene una particularidad en común que consistente en no tener las mismas oportunidades y el mismo trato. Contrariamente, afirman que en otras universidades – como la Distrital -

contratan profesores bajo la categoría ocasional pero con las mismas condiciones de los de planta.

20- 33: OPICATE

20 No, pienso que, digamos que esta  
21 división no es... se vive en todas  
22 las universidades del país pero  
23 de igual forma en la Universidad  
24 de Pamplona es particularidad,  
25 hay una particularidad en ser  
26 profesor de planta, ser profesor  
27 ocasional y ser profesor cátedra...  
28 no tener los mismos derechos de  
29 los de planta. Por ejemplo, he  
30 tenido contacto con profesores de  
31 la Distrital, que, pues... que están  
32 categorizados de esta misma manera  
33 pero con las mismas condiciones.

15- 23: OPICATE

15 Es una categoría que es un poco injusta,  
16 en mi caso como docente ocasional y el  
17 docente de cátedra porque no tenemos  
18 digamos... el mismo trato en la Universidad,  
19 no tenemos el mismo trato. Bueno, no  
20 estamos esperando la misma contratación  
21 porque en horas es diferente pero que en  
22 algunas cosas tengamos las mismas  
23 oportunidades.

En otro sentido, algunos profesores consideran que en la Universidad de Pamplona la existencia de la categoría 'profesor ocasional' carece de sentido, pues según su percepción, los profesores vinculados bajo esta categoría en esta universidad realmente no son 'ocasionales' sino profesores de planta – refiriéndose más a las funciones y al tiempo completo - con contrato a término definido, modalidad de contratación que permite pagar menos dinero a los profesores temporales.

11- 18: OPICATE

11 Pues que no se está llevando a cabo, o que no  
12 tienen el significado que deberían tener por lo  
13 menos desde el punto de vista del ocasional,  
14 ya que el ocasional de la Universidad de Pamplona  
15 no es ocasional, es un profesor de planta con  
16 contrato ocasional con el fin de que se le pague  
17 menos y de esta manera pues la universidad se  
18 horre mucha plata, eso es todo.

**1. “Ha sido vinculado transitoriamente a la Universidad de Pamplona, o cuánto tiempo tienen de ser profesor ocasional en esta Universidad”,**

Bajo esta categoría se ordenan las aportaciones de los profesores ocasionales entrevistados acerca del período de vinculación y el tiempo que llevan siendo vinculados a la Universidad de Pamplona.

En cuanto al período de vinculación, generalmente ha sido por períodos por un término inferior a un año. Concretamente dos períodos, cada uno de cuatro meses en un semestre dejando aproximadamente dos meses sin laborar y así constantemente. No obstante, se precisa que en dos años anteriores 2013 y 2014 tuvieron vinculaciones un poco más amplias, la primera de once y la segunda de diez meses.

48- 61: TRANSTIEMPO

48 Bueno, profesor ocasional tengo desde el año 2003,  
49 del 17 de agosto de 2003 inicié como ocasional,  
50 seis años antes estuve como profesor hora cátedra.  
51 He estado en los dos niveles mencionados  
52 anteriormente. Hasta el año 2013 estuve vinculado  
53 por períodos académicos, es decir, semestral,  
54 cuatro meses. Después del 2013, 2013 y 2014 si tuve  
55 una vinculación... en el 2013 de once meses y en  
56 el 2014 de diez meses.

39 Tengo... desde el 2003, desde el  
40 año 2003 de ser profesora ocasional  
41 de la Universidad de Pamplona,  
42 semestre a semestre. Sólo, eh..  
43 creo que unos dos años atrás que  
44 fuimos contratados por diez meses,  
45 el resto desde el 2003 he sido  
46 contratada semestre a semestre.

Sin embargo, el tratamiento en este sentido no es el mismo para todos los profesores que se vinculan a la Universidad de Pamplona bajo la categoría ‘profesor ocasional’, pues si cumple funciones directivas se amplía el período de vinculación aproximadamente un mes más en cada período.

56- 61: TRANSTIEMPO

56 ... En el 2015 fui vinculado por períodos  
57 pero por cinco meses, pero no por ser  
58 profesor ocasional sino por la dirección del  
59 departamento. Como director me vincularon un  
60 mes más en cada período académico para asumir

61 cargo administrativo.

Asimismo, en cuanto al tiempo que tienen de estar laborando en la Universidad de Pamplona de la forma antes mencionada, algunos tienen 16 años, otros 14 años, ciertos profesores llevan 13 años, hay quienes llevan vinculados 7 años, 6 años, 4 años, 3 años, y un profesor un semestre.

- 44- 45: TRANSTIEMPO  
44 Desde Febrero del año 2000. 16 años  
45 aproximadamente.
- 46- 47: TRANSTIEMPO  
46 14 años... como le contaba llevo 14 años  
47 permanentemente dando las clases.
- 23- 23: TRANSTIEMPO  
23 Hace 14 años...
- 31- 31: TRANSTIEMPO  
31 Yo estoy desde el 2002, casi 14 años.
- 39- 46: TRANSTIEMPO  
39 Tengo... desde el 2003, desde el  
40 año 2003 de ser profesora ocasional  
41 de la Universidad de Pamplona,  
42 semestre a semestre. Sólo, eh...  
43 creo que unos dos años atrás que  
44 fuimos contratados por diez meses,  
45 el resto desde el 2003 he sido  
46 contratada semestre a semestre.
- 32- 38: TRANSTIEMPO  
32 Bueno, ininterrumpidamente, porque he tenido  
33 la oportunidad de estar trabajando durante  
34 7 años, luego durante 3 y ahora durante 3 años  
35 seguidos puedo decir que tengo 13 años en la  
36 Universidad de Pamplona como catedrático  
37 y como ocasional. Concretamente como  
38 ocasional 7 años.
- 34- 36: TRANSTIEMPO  
34 tiempo como ocasional... Yo he  
35 sido contratada hace cinco años,  
36 ocasional desde el 2010 hasta hoy.
- 38- 39: TRANSTIEMPO  
38 Como docente ocasional ya van 4 años,  
39 y medio año de docente cátedra.
- 22- 23: TRANSTIEMPO  
22 Hace tres años y medio, es decir, semestralmente,  
23 contrato semestral.

- 37- 38: TRANSTIEMPO  
37 Yo estoy desde el 2013 aquí en la Universidad de  
38 Pamplona como docente ocasional...
- 36- 37: TRANSTIEMPO  
36 Tres años como ocasional, tres años como  
37 ocasional semestre a semestre
- 72- 77: TRANSTIEMPO  
72 Hace unos años tuve una  
73 vinculación cátedra, y tuve la  
74 vinculación como administrativo.  
75 Ahora la tengo sólo como  
76 ocasionalidad desde el segundo  
77 semestre de 2016.

## 2. “Razones por las que la Universidad lo (la) vinculó y lo (la) sigue vinculando como profesor(a) ocasional”

Esta categoría señala las apreciaciones de los profesores ocasionales acerca de las razones por las que han sido y siguen siendo vinculados por la Universidad de Pamplona como profesores ocasionales.

Una primera apreciación es que la vinculación de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona obedece a la idoneidad del profesor para desempeñarse en la ejecución de las misiones funcionales, desde la docencia orientando ciertas asignaturas, y en el campo de la investigación desarrollando ciertos proyectos.

- 46- 55: RAZONESVIN  
46 Bueno, yo en primer lugar creería  
47 que el hecho de que lo vinculen a  
48 uno como ocasional es porque hay una  
49 idoneidad en el profesor tanto humana  
50 como académica para que tenga  
51 disponibilidad temporal para trabajar  
52 y ocuparse de varias asignaturas y  
53 emplear también trabajo en otra serie  
54 de proyectos que tenga el programa  
55 en los grupos de investigación.

Como se había mencionado en el apartado anterior, la vinculación por parte de la Universidad de Pamplona de algunos profesores ocasionales no solo se hace para el cumplimiento de las funciones misionales sino además para cubrir ciertas funciones académico – administrativas, y administrativas.

65- 69: RAZONESVIN

65 Como profesor ocasional, bueno, ya le había  
66 mencionado las anteriores, una, en mi caso  
67 me ha vinculado como ocasional por la  
68 necesidad de director de departamento,  
69 una de las causas mencionadas anteriormente.

Otra consideración se centra en el cumplimiento que debía dar la Universidad de Pamplona a los resultados del ‘banco de elegibilidad’ de profesores ocasionales que realizó en el año 2013.

76- 79: RAZONESVIN

76 Otra de las causas, es por el banco de elegibilidad  
77 que se generó en el 2013, yo estoy en el banco de  
78 elegibles, la convocatoria la presenté y quedé en  
79 el banco.

27- 32: RAZONESVIN

27 Porque se necesita... se necesita. Es decir,  
28 estaba la necesidad del profesor de técnica vocal,  
29 y el director del coro, se abrió el concurso para  
30 vinculación bajo esta figura de tiempo completo  
31 ocasional y debido a que salí con el mayor puntaje  
32 entonces accedí a la planta docente.

46- 51: RAZONESVIN

46 Haber participado en el concurso...  
47 en el concurso entre comillas que realizó la  
48 universidad de profesores ocasionales para el año  
49 2013 y fue así que yo llegué como docente  
50 ocasional y no de cátedra como estaba antes en  
51 la universidad. Además de las razones académicas

Sin embargo, la gran mayoría coinciden en afirmar que la principal razón por la que han sido vinculados a la Universidad de Pamplona como profesores ocasionales es por necesidad del servicio. Ésta última, entendida como el requerimiento de contratación de un profesor idóneo que oriente ciertas asignaturas porque no hay un profesor nombrado de planta en la Universidad con la preparación académica para que las imparta.

33- 38: RAZONESVIN

33 Para nadie es un secreto que en la  
34 Universidad de Pamplona, pues con la  
35 disculpa de los nombrados, la maquinaria  
36 pesada llamémoslo así, de la universidad de  
37 pamplona son los profesores de tiempo  
38 completo ocasional. Hay necesidad de servicio.

- 42- 44: RAZONESVIN  
42 Pues de pronto la necesidad, no porque  
43 sea por la ocasión porque si hubiese sido  
44 por la ocasión no hubiéramos seguido.
- 43- 48: RAZONESVIN  
43 Bueno inicialmente fui vinculado por la  
44 necesidad del servicio en primera instancia,  
45 luego por la línea de mi maestría y ha sido  
46 el sostén durante esos siete años como  
47 ocasional en referencia al desempeño laboral.  
48 Pero prevalece la necesidad del servicio.
- 28- 34: RAZONESVIN  
28 No, desde que he sido contratada por la  
29 Universidad ha sido por necesidad del  
30 servicio. Esto es cuando, digamos que el  
31 programa contrata al docente si encuentra  
32 que hay una necesidad o una falencia en  
33 el número de docentes para cubrir todas las  
34 asignaturas que ofrece el programa.
- 83- 93: RAZONESVIN  
83 Porque existe una necesidad en  
84 cuanto a unas materias, en  
85 cuanto a una línea del derecho  
86 comercial. Necesidad de vincular  
87 a una persona que se haya  
88 desempeñado, que tenga la  
89 experiencia y la formación en  
90 la línea de derecho comercial.  
91 En este momento no existe un  
92 profesor de planta que imparta  
93 estas materias.
- 38- 46: RAZONESVIN  
38 Hay necesidad de servicio.  
39 En el caso mío fue una necesidad de servicio,  
40 pues en mi facultad solamente hay cuatro  
41 nombrados y entonces ellos no dan abasto  
42 inclusive con todo el estudiantado que hay,  
43 cuatro o cinco nombrados para ochocientos,  
44 novecientos estudiantes y no solamente de aquí  
45 de Pamplona sino también de Cúcuta.  
46 Entonces pues es una necesidad.
- 59- 64: RAZONESVIN  
59 Existe más carga de asignaturas que número  
60 de profesores de planta para poder cubrirlas,  
61 entonces la universidad se vio obligada a  
62 contratar profesores ocasionales por el  
63 semestre, por ejemplo, en mi caso con  
64 doctorado.
- 53- 58: RAZONESVIN  
53 Eso está muy bueno... por la necesidad del  
54 servicio porque las cátedras que oriento no

55 existe un profesor de planta que las oriente  
56 en el programa en la actualidad, y cuando  
57 trabajé en otros programas en la facultad de  
58 ciencias básicas era de igual manera.

### 3. ¿Qué es ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona?

En este apartado, las reflexiones de los profesores entrevistados nos permiten percibir que son, que hacen y que piensan acerca de lo que hacen: su ser, su quehacer, y sus reflexiones acerca de éste último.

Dentro de las reflexiones que favorecen esta profesión, destaca que ser profesor ‘ocasional’ en la Universidad de Pamplona es una oportunidad de crecimiento profesional porque es posible el ejercicio de sus carreras y la oferta de sus servicios profesionales a la comunidad estudiantil como docente.

45- 51: SEROCASION

45 Bueno, ser profesor ocasional pues...  
46 digamos que mirándolo desde varias  
47 perspectivas lo analizo. En primer lugar,  
48 para mí es una oportunidad, ¿cierto?,  
49 de crecer profesionalmente, de ocuparme  
50 y de ofrecer mis servicios pues a la  
51 comunidad como profesional.

No obstante, ciertas situaciones la hacen un poco ininteligible. En primer lugar, se considera que ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona es estar contratado como profesor tiempo completo o de medio tiempo mediante contrato a término definido generalmente por la duración del semestre académico, cuatro meses, con un salario establecido por la Universidad de Pamplona en una tabla salarial que reconoce, entre otras cosas, el grado de estudios.

67- 76: SEROCASION

67 Ser profesor ocasional en la Universidad de  
68 Pamplona es cumplir unas responsabilidades,  
69 unos compromisos académicos, educativos,  
70 formativos de tiempo completo con un  
71 contrato de trabajo a término definido que  
72 generalmente es por la duración del semestre  
73 académico, cuatro meses, con un salario que  
74 está establecido también en una tabla salarial  
75 de acuerdo a la categoría del nivel de estudio  
76 por salarios mínimos.

En el mismo orden de ideas, ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona es tener una responsabilidad académica mayor a la de los profesores de planta, de 24 horas de docencia directa con grupos numerosos de estudiantes y con la obligación de cumplir con las demás funciones misionales – extensión e investigación –.

En relación a la investigación, ésta retribuye muy pocos beneficios al profesor ocasional: se asignan pocas horas para su realización, existen limitaciones para la movilidad a ponencias en eventos nacionales e internacionales, no se asignan puntos salariales por publicaciones, no se dan bonificaciones por presentaciones en congresos, entre otras.

67- 75: SEROCASION

67 Es tener 24 horas de docencia directa con  
68 grupos de 35 a 40 estudiantes en el que se  
69 le dice al docente, usted debe hacer  
70 investigación, debe hacer extensión, debe  
71 cumplir con las funciones misionales pues,  
72 pero trabaje en 24 horas... entonces, haga lo  
73 otro, pero si quiere hacerlo quien sabe de  
74 dónde va a sacar tiempo y además eso no se  
75 le reconoce.

77- 86: SEROCASION

77 Ser profesor ocasional en la Universidad de  
78 Pamplona implica 24 horas de trabajo  
79 semanales, implica la posibilidad de la  
80 investigación pero no total, máximo son 6  
81 horas de investigación, implica limitaciones  
82 para movilidades para ponencias, para  
83 presentación en eventos nacionales e  
84 internacionales, es decir la prioridad  
85 es para profesores de planta.  
86 Sin embargo, se puede acceder.

85- 94: SEROCASION

85 Nosotros no tenemos reconocimiento, por  
86 ejemplo, en la publicación de artículos,  
87 entonces, ¿que eso nos genere un beneficio  
88 a nivel salarial, o que nos genere un  
89 escalafonamiento adicional como sí sucede  
90 con los profesores de planta que esas  
91 investigaciones, publicaciones,  
92 sirven para ascenso en el escalafón  
93 y además reconocimiento salarial? a  
94 nosotros eso no se nos tiene en cuenta.

Asimismo, se precisa que, a diferencia de los profesores de planta, ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona es estar sujeto a acatos ordenados por el director del departamento – éste sea de planta u otro ocasional - relacionados con el cumplimiento de ciertas funciones sin opción de sugerir replanteamientos. Situación que se asume como actos de discriminación.

95- 107: SEROCASION

95 Ser profesor ocasional en muchos  
 96 aspectos de alguna manera es sentirse  
 97 discriminado sí, es sentirse discriminado  
 98 en el sentido que algunos docentes de  
 99 planta o a quien le corresponda estar en  
 100 la dirección del departamento, entonces...  
 101 bueno, usted como es docente de tiempo  
 102 completo ocasional pues tiene que hacer  
 103 esto, esto, esto y esto... tiene, o sea,  
 104 no tiene la opción, de, por ejemplo, los  
 105 docentes de planta que dicen: yo tomo mis  
 106 cursos en estos y estos horarios, yo  
 107 hago estas y estas cosas. Hay algunas

109- 116: SEROCASION

109 Nosotros nos sentimos más acosados en  
 110 esos puntos de vista y de pronto en algunos  
 111 departamentos más que en otros en donde si  
 112 usted va en contra de lo que diga el director,  
 113 o plantea su punto de vista y que sea  
 114 diferente, o de lo que digan los docentes de  
 115 planta en ese momento pues, eso va a tener  
 116 de pronto sus consecuencias.

En el mismo orden de ideas, ciertos profesores consideran que ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona es una labor compleja y desgastante por la exuberante responsabilidad académica que se les asigna: varias asignaturas por impartir, varios grupos de estudiantes por orientar, en un contexto de inestabilidad laboral que sólo garantiza la contratación por cuatro meses dentro del período académico y de desigualdad frente a ciertos beneficios que si tienen los profesores de planta, algunos mencionados anteriormente.

97- 112: SEROCASION

97 Ser profesor ocasional de la  
 98 Universidad de Pamplona es una  
 99 labor dispendiosa, compleja,  
 100 porque se tienen varios grupos,  
 101 se tienen varias asignaturas y  
 102 la estabilidad del docente

103 ocasional no es la adecuada  
104 porque solamente está siendo  
105 contratado por cuatro meses y  
106 ahí cumplidos los cuatro meses  
107 se termina el contrato.  
108 Fuera de eso pues, no se tiene  
109 acceso a otros beneficios que  
110 pueden tener docentes que son  
111 vinculados durante todo el año  
112 o de planta.

70- 74: SEROCASION

70 Realmente pues es difícil, por ejemplo, este  
71 semestre (2016-2) tuvimos una contratación  
72 muy paupérrima, muy denigrante para nosotros  
73 relacionada con la contratación de tres meses.  
74 La parte también del dinero es importante.

54- 57: SEROCASION

54 Aquí es un desgaste ser docente ocasional  
55 porque, pues primero son, ya dije, seis materias;  
56 diferentes materias para diferentes grupos que  
57 requieren preparación. La investigación es nula...

73- 75: SEROCASION

73 Desgaste pues, ya le dije... porque todo el montón  
74 de materias, seis materias, prepararlas,  
75 calificarlas, dictarlas pues...

En ese sentido, su contratación se hace para solucionar necesidades de servicio en ciertas áreas del conocimiento para las que no hay en la Universidad de Pamplona profesores de planta que las oriente. Generalmente, su contratación se hace por dos períodos académicos durante un año.

35- 42: SEROCASION

35 Ser profesor ocasional es venir a solucionar una  
36 necesidad de docente en determinada área por el  
37 semestre, por un semestre. Pero entonces, esta  
38 figura se viene... se viene... es decir, el  
39 contrato dura lo del semestre y al  
40 semestre siguiente otra vez contrato,  
41 entonces el contrato es semestral, ¿ves? no  
42 hay una continuidad, digamos que todo el año...

Ciertos profesores consideran que por su condición de docentes tiempo completo, por el término prolongado de tiempo que llevan desempeñándose semestre a semestre en la Universidad de Pamplona y por la responsabilidad académica asignada que supera a la de los profesores de carrera, no se consideran profesores ocasionales sino profesores

como de planta con contrato a término fijo. Modalidad de contrato que aplica la universidad para ahorrarse cierta cantidad de dinero.

35- 43: SEROCASION

35 Es un docente de planta con un contrato a término  
36 fijo con el fin de que la universidad no desembolse  
37 mucho dinero en dichos profesores. Es de planta,  
38 porque durante muchos años ha trabajado acá sino  
39 que se tiene un contrato como ocasional con el  
40 fin de que no se me pague más plata. De planta,  
41 porque uno trabaja lo mismo o hasta más que los de  
42 planta y el contrato se hace con el fin de que la  
43 universidad se ahorre esa plata.

Hay quienes consideran que ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona es tener las mismas condiciones de un profesor de cátedra, pues en gran cantidad de aspectos no se iguala al profesor de planta. Paradójicamente, sin las prebendas que tienen éstos últimos, los profesores vinculados como ocasionales tienen que cumplir con gran cantidad de requisitos, condiciones y exigencias, que muchas veces ejecutan con un mejor desempeño que los profesores de planta.

50- 64: SEROCASION

50 ¿En la Universidad de Pamplona? Ser profesor  
51 ocasional en la Universidad de Pamplona  
52 es ser docente, yo quise decirlo, con las  
53 mismas condiciones de un profesor de  
54 cátedra porque en muchísimos aspectos no  
55 igualamos lo que es ser profesor de planta, y  
56 igual sí se cumple con un montón de  
57 requisitos y de condiciones, y de exigencias  
58 que un profesor ocasional ejecuta de una u  
59 otra manera que no tienen las mismas  
60 prebendas, pudiéramos decirlo así, que un  
61 profesor de planta, que el profesor ocasional  
62 en muchos casos ejecuta de mejor manera y  
63 con un mejor desempeño que muchos  
64 profesores de planta.

47- 50: SEROCASION

47 A nivel de responsabilidades yo creo que,  
48 digamos, tenemos como un poco más de  
49 responsabilidad académica que de pronto  
50 el docente de planta en muchos sentidos.

72- 83: SEROCASION

72 Ser profesor ocasional es llevar  
73 como... un logo en la frente, algo  
74 que lo identifica a uno... el ser  
75 ocasional, pero en cuanto al

76 estado financiero pensaría yo.  
77 Porque el profesor ocasional  
78 trabaja en las mismas condiciones  
79 que trabaja el profesor de planta,  
80 inclusive, aporta muchos más  
81 procesos al proceso de enseñanza  
82 - aprendizaje de los estudiantes  
83 y al proceso investigativo.

56- 61: SEROCASION

56 El ocasional es como el de trabajo  
57 y el de planta pues también tiene  
58 su responsabilidad y su trabajo  
59 pero no es tan directa con el  
60 estudiante sino es como un poquito más  
61 como administrativa.

#### **4. Cómo se realiza la vinculación como profesor ocasional en la Universidad de Pamplona**

En esta categoría se describe la forma – o formas – como los profesores han sido vinculados a los diferentes programas de la Universidad de Pamplona bajo la categoría ‘ocasional’.

En primer lugar, algunos profesores que desde hace varios años ostentan la categoría de profesor ocasional en la Universidad de Pamplona laborando semestre a semestre precisan que **su vinculación se realizó por contacto directo**, pues el director de departamento conocía su desempeño docente y los vinculó. Si bien, refieren el Banco de Elegibilidad precisan que éste se creó por parte de la Universidad hace muy poco tiempo.

46- 50: VINCULAOCA

46 La vinculación es por contacto directo ya que se  
47 conoce su desempeño y no hay necesidad de hacer  
48 convocatorias. El Banco ya fue después. El  
49 encargado de contratar a los profesores decide  
50 si desea continuar con los profesores o no.

87- 102: VINCULAOCA

87 Bueno, en mi caso en el 2011 la directora  
88 pues, soy egresado del programa de pedagogía  
89 infantil, las directoras pues, yo dije que quería  
90 trabajar pues ya venía trabajando en varios  
91 colegios entonces veían como mi potencial  
92 hacia la parte de las artes, de la artística  
93 también y la parte de la pedagogía, la didáctica

94 y el currículo y todo eso, y se hizo pues como  
95 ese acuerdo para poder trabajar acá, pero  
96 realmente no fue como, por ejemplo, un  
97 concurso o algo, tan sólo en un año que  
98 nos tocó concursar pero eso fue ese 'banco de  
99 elegibles', eso también fue como algo que  
100 para mí tampoco se dio de la mejor manera,  
101 hubo muchas cosas ahí como que uno  
102 tampoco entiende.

79- 85: VINCULAOCA

79 ¿Cómo fue mi vinculación?, lo que recuerdo...  
80 bueno, primero, no ingresé por concurso que  
81 fue años después, pero como ya lo  
82 mencionamos inicié por esa necesidad de  
83 servicios simplemente. Ofrecí mis servicios,  
84 traje la hoja de vida y quedé incluida en ese  
85 grupo de profesores del programa.

109- 115: VINCULAOCA

109 Pues hasta... hace dos años, tres  
110 años, que se generó el banco de  
111 elegibilidad se venía contratando  
112 cada semestre porque había la  
113 necesidad del servicio y se  
114 requería realmente y nos  
115 contrataban.

Otros profesores afirman que su vinculación se realizó por Banco de Elegibilidad. Éste debe ser tenido en cuenta primeramente por el director de departamento para la asignación de la responsabilidad académica. La vinculación de más profesores ocasionales por necesidad de servicio en la Universidad de Pamplona está supeditada a la cantidad de cursos que surjan en cada uno de los programas y sin asignación docente

131- 138: VINCULAOCA

131 Luego, ya se hicieron otros concursos  
132 pero era más con la información de  
133 la hoja de vida y se puntuaba y listo, ahí  
134 se conformaba el 'banco de elegibles' y de  
135 esa manera de la puntuación mayor a menor  
136 se iba asignando la responsabilidad  
137 académica, de esa manera se estaban  
138 vinculando los docentes.

158- 174: VINCULAOCA

158 En la selección primero, primero, lo primero  
159 que el director de departamento debe tener en  
160 cuenta es el banco de elegibles. Si el banco de  
161 elegibles se agota, ya no hay más docentes,  
162 en el caso de filosofía estamos en este  
163 momento... en este momento estamos sino

164 cuatro docentes en el banco. Lo primero que  
165 si se hace es asignarle la responsabilidad a  
166 esos cuatro docentes que están en el banco.  
167 Posteriormente, los demás cursos se liberan y  
168 quedan por necesidad del servicio. Entonces, de  
169 acuerdo a eso se van vinculando, de acuerdo al  
170 perfil que presenten las hojas de vida, entonces  
171 se van solicitando la vinculación porque el  
172 director lo que hace es solicitud, y la vinculación  
173 ya la define el vicerrector y el Rector en última  
174 instancia.

90- 100: VINCULAOCA

90 En la universidad, en la actualidad, la  
91 selección se hace con un banco de elegibles.  
92 El profesor que quiera trabajar como ocasional  
93 en la universidad de Pamplona su hoja de vida  
94 debe estar registrada dentro del banco de  
95 elegibles y ahí los directores de programa si  
96 ven la necesidad de un curso que no tenga  
97 asignación de profesor porque no se consigue  
98 con los que ya están laborando entonces él  
99 busca y ahí llama a los que el director  
100 considere. Se han hecho algunos concursos.

44- 49: VINCULAOCA

44 En mi caso, fue gracias a la apertura del  
45 concurso docente hace tres años y medio.  
46 Se establecieron unos perfiles y unos criterios,  
47 bajo esos perfiles y criterios, se concursó,  
48 se puso a consideración la hoja de vida  
49 y así logramos la vinculación docente

68- 73: VINCULAOCA

68 Pues, primero por banco de elegibilidad, y  
69 también pues por la necesidad y por lo  
70 menos, en el programa de nosotros se  
71 maneja mucho la necesidad del área de  
72 especialización. Ya la directora del  
73 programa es la que maneja eso.

68- 72: VINCULAOCA

68 Bueno en mi caso, hoy en día a través del  
69 famoso banco de elegibles que todavía no  
70 sabemos si ha sido desmontado o no ha sido  
71 desmontado, pero a raíz de eso y a razón de  
72 la necesidad del servicio.

Sin embargo, algunos profesores consideran que la aplicación del banco de elegibilidad no se realiza con objetividad conforme a los resultados obtenidos o a las normas establecidas. Creen que se maneja ciertas preferencias por parte de algunas directivas para la vinculación de profesores

125- 138: VINCULAOCA

125 Bueno, hace algunos años que se  
126 hizo el banco de elegibles de  
127 acuerdo a las capacidades  
128 académicas, productos  
129 intelectuales, experiencia, se  
130 hizo el ranking y de ahí se  
131 empezaron a tomar, pero yo creo  
132 que hoy en día, esto... esa  
133 vinculación peca un poco porque  
134 aún se manejan algunas  
135 preferencias tanto de las altas  
136 autoridades académicas... entonces  
137 pues, el beneficio académico no  
138 lo veo bien

Al parecer, en el último período académico del año 2016 no se tuvo en cuenta el Banco de Elegibles para la vinculación de profesores ocasionales. Se recibieron hojas de vida en cada uno de los departamentos y de acuerdo a los perfiles que sugirieron los departamentos de acuerdo con las necesidades se vincularon particulares como profesores ocasionales.

138- 143: VINCULAOCA

138 Ahora, oí que ya que el banco de  
139 elegibles no va más porque, al parecer  
140 ese fue... cómo dijera... derogado, que una  
141 tutela lo tumbó o algo así por el  
142 estilo, esa es la información que supe  
143 recientemente, entonces ya no va más.

144- 149: VINCULAOCA

144 Lo que se va a hacer ahora es  
145 únicamente hacer una convocatoria y por  
146 hojas de vida hacer la selección de  
147 acuerdo a unos perfiles que va a generar  
148 cada departamento según la necesidad de  
149 los cursos que tenga para ofertar.

## **5. Valoración de la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.**

En este apartado se describe las apreciaciones de los profesores acerca de la valoración de la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. Se cree que esta categoría profesoral no está valorada por diversas razones:

En primer lugar, ésta categoría no puntúa favorablemente dentro de la Universidad de Pamplona, pues se considera que no está lo suficientemente valorada, pues no se da el tratamiento que merece un buen número de profesores que destacan en la profesión sobre todo en los programas más antiguos.

75- 79: VALOROCA

75 No, nunca, jamás. Creo que no ha estado lo  
76 suficientemente valorada porque lastimosamente  
77 aquí existen profesores de muy altas calidades  
78 académicas siendo ocasionales. Eh... sobre todo  
79 para los programas mucho más antiguos.

De acuerdo con lo anterior, ésta Universidad solo escalafona a los profesores de carrera conforme a la Ley 30 de 1992. Los profesores ocasionales, así lleven cinco, ocho, diez, o más años trabajando semestre a semestre en la entidad no son escalafonados como sí lo hacen universidades con reconocimiento y prestigio como la Universidad Industrial de Santander (UIS) y la Universidad Nacional.

178- 186: VALOROCA

178 Pues yo he estado mirando con otras  
179 universidades en el orden, por ejemplo,  
180 la universidad UIS y la Nacional, son las que  
181 más he tenido contacto, y me he dado cuenta  
182 que ellos escalafonan a todos sus docentes, sin  
183 excepción, cátedra, tiempo completo, y profesores  
184 de planta, los escalafonan de acuerdo a la Ley 30  
185. Es decir, auxiliar, asistente, asociado  
186 y titular y de acuerdo a eso generan la hora.

En segundo lugar, el salario del profesor ocasional en la Universidad de Pamplona se rige por una tabla que, si bien tiene en cuenta el grado de escolaridad, no permite ningún otro tipo de aumento salarial, así el profesor ocasional desempeñe otras funciones dentro de la Universidad entre ellas, académicos - administrativas.

190- 198: VALOROCA

190 La Universidad de Pamplona generó una tabla  
191 que la verdad, no estaría en condiciones porque  
192 no conozco las fuentes, de explicar el escalafón,  
193 en donde nos pagan, tres puntos del salario  
194 mínimo por hora a los que son de pregrado,  
195 solo pregrado; tres punto cinco a los que tienen  
196 especialización; cuatro puntos del salario mínimo  
197 a los que son magister, y seis puntos del salario  
198 mínimo a los que son doctores.

168- 180: VALOROCA

168 Además, si se cumple, por ejemplo, con  
169 lo que estaba diciendo de funciones en la  
170 parte de investigación, o extensión, o en  
171 cualquiera de las otras actividades pues  
172 tampoco. Y algunos docentes ocasionales  
173 pues, aparte de eso, tienen funciones  
174 administrativas y eso tampoco se tiene  
175 en cuenta. Solamente, pues igual se  
176 reconocen horas, no voy a decir se  
177 descargan porque es que ahí la palabra  
178 descarga igual está mal usada. Simplemente,  
179 es asignación de funciones y se reconocen  
180 horas, igual es trabajo.

106- 109: VALOROCA

106 No. no, no, no, yo digo que no está debidamente  
107 valorada ¿por qué?, desde la retribución  
108 económica. Usted averigua en otras universidades  
109 o en otras instancias valoran más esa parte.

En tercer lugar, la consagración a la investigación, la participación en congresos, la presentación de ponencias en diferentes eventos académicos por parte de un profesor ocasional de la Universidad de Pamplona no mejora su salario, pues por su condición, estas actividades no generan aumento salarial. Caso contrario, en relación a los profesores ocasionales se da en otras universidades del país antes mencionadas.

205- 211: VALOROCA

205 Un profesor asociado, tiempo completo en la UIS  
206 ocasional puede generar los puntos igual que la  
207 carrera del profesor de planta. Nosotros no,  
208 nosotros estamos limitados permanentemente a  
209 los tres puntos si somos de pregrado, tres punto  
210 cinco si somos especialistas, cuatro si somos  
211 magister, y seis si somos doctores.

200- 204: VALOROCA

200 Sin embargo, no tenemos, los beneficios  
201 que sí genera la Ley 30. Es decir, puntos.  
202 Yo puedo investigar, presentar ponencias, eso no  
203 me da a mí la potestad de ganarme un puntico para  
204 sumar en mi salario mientras que en Ley 30 sí.

84- 93: VALOROCA

84 La verdad no, no considero que esté valorada  
85 porque no hay una igualdad, no hay una  
86 igualdad, estamos en una línea intermedia.  
87 Primero, no somos de planta, y segundo, no  
88 somos catedráticos, entonces eso quita un  
89 montón de condiciones considero yo a mi  
90 entender y por eso no tiene el mismo 'status'

91 que debiera tener en niveles de producción,  
92 de investigación, de ponencias, de salidas y  
93 de participación y de hecho lo notamos.

En cuarto lugar, si bien la Universidad de Pamplona reconoce el grado de escolaridad para la asignación del salario del profesor ocasional establecido en el Acuerdo 046 de 2002, no genera vinculaciones por tiempos de contratación tanto permitidos por la Ley como realmente requeridos por la Universidad por su evidente insuficiencia de profesores de planta para el cumplimiento de las funciones misionales.

86- 92: VALOROCA

86 No... Pienso que... vuelvo y le digo, debería tener una  
87 mejor contratación. Entonces solo por eso.  
88 O sea, en cuanto al sueldo si va de acuerdo a la  
89 experiencia, títulos y demás cuestiones académicas  
90 que tenga el docente. Pero ya en sí, en cuanto al  
91 períodos de contratación del ocasional debería  
92 estar mejor valorado.

En quinto lugar, se mencionan ciertos desfases en cuanto a las exigencias que se hacen a un aspirante a ser vinculado en el Banco de Elegibilidad en la Universidad de Pamplona frente a los efectos contractuales y salariales que estos requerimientos producen. Por ejemplo, se exige experiencia investigativa, experiencia docente, productos de investigación, entre otros aspectos que no retribuyen ningún beneficio salarial.

108- 117: VALOROCA

108 No, no, no, hay bastantes desfases, hay  
109 bastantes vacíos allí. Por ejemplo, para  
110 vinculación al banco de elegibles se evalúa  
111 investigación, se evalúa productos de  
112 investigación, se evalúa nivel de estudios,  
113 se evalúa experiencias.. no solamente  
114 docentes sino en otros ámbitos profesionales.  
115 Sin embargo, para efectos contractuales y  
116 sobretodo salarial esos aspectos no se  
117 tienen en cuenta.

En sexto lugar, se cree que la categoría ocasional en la Universidad de Pamplona no está bien valorada porque la vinculación de la gran mayoría de los profesores vinculados no obedece a la 'ocasión'. De hecho, se considera que en esta condición de inadvertencia de la norma no debería existir. Que debería existir conforme a lo que reza la Ley 'por la ocasión'. Lo real es que la gran mayoría de profesores vinculados bajo esta categoría no

suplen a ningún profesor de planta sino que están cumpliendo de manera directa una función misional dentro de la institución por la ausencia de profesores de planta.

84- 95: VALOROCA

84 Bueno, acá hay una continuidad. Bueno,  
85 por eso le digo, mirándolo desde varios  
86 puntos, desde la normativa no está bien  
87 nombrado, no está bien nombrado debido  
88 a que primero, nosotros no estamos  
89 supliendo a ningún docente, nosotros estamos  
90 cumpliendo el rol de docente directamente  
91 por la asignatura, porque no hay el docente  
92 de planta primero que todo, estamos cubriendo  
93 la necesidad en ese sentido. Pero nosotros  
94 somos como si fuéramos los de siempre, los  
95 del grupo de trabajo de los programas.

53- 58: VALOROCA

53 Es que desde mi punto de vista no debería existir.  
54 O si debería existir se debería entender como...  
55 como la contratación del docente ocasionalmente,  
56 es decir, gracias a la ocasión. Si 'x' profesor  
57 de planta se enfermó contratamos ocasionalmente  
58 ocasionalmente una persona para que lo reemplace...

Por último, la valoración de la categoría ocasional en la Universidad de Pamplona se ve reducida por las condiciones tanto económicas como académicas que tienen los profesores vinculados bajo esta categoría, más cuando los profesores ocasionales no son personas solteras sino seres humanos con obligaciones familiares. Solo ocho meses de contrato al año de manera discontinua cuando la norma permite acercarse al año, cuatro meses sin contratación generando en los particulares la búsqueda de otra fuente de ingresos son situaciones que repercuten tanto la calidad académica como investigativa de la Universidad.

87- 100: VALOROCA

87 Lastimosamente, yo creo que una de las  
88 principales fallas que tiene la  
89 universidad de pamplona son las  
90 condiciones académicas y económicas que  
91 tienen los profesores. Digamos, en mi caso  
92 particular, yo soy una mujer soltera, sin hijos  
93 y no me afecta en gran medida los 8 meses  
94 que estoy vinculada de los 12 meses al año  
95 pero, ya más adelante, yo creo que esas  
96 condiciones laborales repercuten de manera  
97 directa en la calidad académica e investigativa  
98 de la universidad que se supone, son los pilares  
99 que está evaluando el Ministerio de Educación

100 Nacional.

## 6. Funciones de un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona

Esta categoría describe las apreciaciones de los profesores ocasionales acerca de las funciones que deben cumplir en la Universidad de Pamplona.

En primer lugar, se precisa que la Resolución - a la que le llaman contrato - destaca el cumplimiento de 40 horas semanales distribuidas de la siguiente forma: 24 horas de contacto directo, entendido como el encuentro del profesor con el (o los) estudiante(s) mediante las clases y 16 horas de contacto indirecto.

215- 218: FUNCIOCA

215 Bueno, las funciones del profesor ocasional en  
216 el mismo contrato dice: 24 horas de contacto  
217 directo y 16 horas de contacto indirecto, es decir,  
218 40 horas.

133- 138: FUNCIOCA

133 ...Y las funciones igual, también, viendo a mis  
134 compañeros que tienen más experiencia acá  
135 pues, los escucho, los veo a ellos y las voy  
136 adquiriendo. En el contrato establece que son  
137 40 horas: de contacto directo 24 e indirecto  
138 las restantes de horas pero no dice más.

171- 178: FUNCIOCA

171 Las funciones de un profesor ocasional...  
172 primero que todo, cumplir con su cátedra,  
173 con su asignación docente, y además está  
174 vinculado, o mejor dicho, tiene que  
175 cumplir con unas horas, si no estoy mal son  
176 40 de disponibilidad en la Universidad.  
177 Entonces, eso incluye actividades  
178 extracurriculares.

Asimismo, la Resolución determina que el profesor ocasional debe cumplir con las tres funciones misionales de la Universidad: docencia - entendida como las 24 horas de contacto directo - investigación y extensión.

142- 153: FUNCIOCA

142 Pues yo, o sea, no tengo  
143 claridad en cual norma están  
144 establecidas las funciones.  
145 Sin embargo, nosotros al ser  
146 contratados tenemos una... una

147 resolución digámoslo así, donde  
148 nos especifican que un profesor  
149 ocasional tienen que tener  
150 docencia, extensión e  
151 investigación en los procesos  
152 académicos pero no sé realmente  
153 donde está establecido.

100- 105: FUNCIOCA

100 Nosotros aparte de la responsabilidad académica  
101 tenemos responsabilidad investigativa siempre y  
102 cuando pues esté las descargas de investigación,  
103 que, ya dije, no es garantía. Y aquí básicamente  
104 lo que el director requiera, lo que el director  
105 requiera, uno está como a la disposición.

103- 113: FUNCIOCA

103 Bueno, un profesor ocasional de la Universidad  
104 de Pamplona, cumplir con la normativa las 24  
105 horas semanales, de hacer las asesorías, de  
106 hacer las tutorías, y luego dentro de esas  
107 16 horas indirectas realizar procesos de  
108 investigación, formarse académicamente,  
109 participar en ponencias y en muchos casos  
110 preparar ponencias para poder salir  
111 a nivel nacional para tener cierta  
112 productividad dentro del contexto  
113 como lo establece Colciencias.

Paulatinamente, en la Universidad de Pamplona las funciones de los profesores ocasionales se han venido acrecentando, pues inicialmente se hablaba de docencia, extensión e investigación. En la actualidad, los profesores ocasionales asumen otras funciones, entre ellas, cargos directivos o académico – administrativos: direcciones de departamento, direcciones de programas – de pregrado y de posgrado -.

185- 197: FUNCIOCA

185 Lo primero que tiene pues sus horas de clase,  
186 se supone, eso es lo que esta inicialmente.  
187 Pero aparte de eso se han ido dando otras  
188 funciones como es la parte de las funciones  
189 administrativas, ya sean direcciones de  
190 programa, direcciones de departamento,  
191 algunos pues tienen, igual, direcciones de  
192 programas de posgrado. Además funciones  
193 que tienen que ver con investigación,  
194 si docentes se involucran en los grupos  
195 de investigación, semilleros igual está  
196 asociado con investigación en dirección de  
197 grupos de investigación.

112- 125: FUNCIOCA

112 Bueno, en nuestro contrato, si bien recuerdo  
113 nosotros, fíjese que allí aparecen unas funciones  
114 que es el de cumplir con un horario, el de la  
115 responsabilidad académica, asumir esa  
116 responsabilidad académica y responder por un  
117 horario, por las asesorías. Pero, realmente, las  
118 funciones que asume uno como docente  
119 ocasional en algunos casos son diferentes a las  
120 que se postulan allí en nuestra contratación.  
121 Por ejemplo, a veces tenemos que asumir  
122 cargos directivos cuando es específicamente  
123 función de los docentes de planta. Entonces, a  
124 veces tenemos que asumir cargos de directivos,  
125 o sea, cargos administrativos.

Además, se establece en las resoluciones de vinculación de profesores ocasionales la potestad de los jefes inmediatos - directores de programa, directores de departamento, decanos - para asignar las funciones que determine, prerrogativa que por una parte genera un espectro de funciones para los profesores ocasionales. Por otra, hace vulnerable el objeto de las funciones específicas de los profesores ocasionales.

207- 217: FUNCIOCA

207 ...Toda esta parte está? No. En lo que...  
208 o sea, se han ido dando cambios y se  
209 hacen ajustes en las resoluciones en la  
210 contratación. Ahí es donde uno ve todos  
211 los cambios que se van dando. Ahí hay una  
212 parte que dice: sus funciones la asignará  
213 su director de departamento o su jefe  
214 inmediato. Su Decano o su director de  
215 departamento... Si es al Director de  
216 Departamento la asigna el Decano, y así  
217 sucesivamente.

140- 149: FUNCIOCA

140 De hecho, el director a uno lo puede...  
141 en cualquier momento si surge una necesidad  
142 a uno le pueden decir: profesor ocasional  
143 venga ayude a hacer el documento  
144 de registro calificado, por ejemplo,  
145 entonces a uno lo vinculan a hacer  
146 el documento de registro calificado.  
147 O venga profesor, colabóreme aquí porque  
148 necesitamos organizar un archivo.  
149 Realmente uno es multifuncional.

134- 137: FUNCIOCA

134 Entonces a veces es de todero, uno como maestro  
135 tiene que hacer de todo ocasional, además de  
136 cumplir un horario uno tienen que cumplir con

137 diferentes actividades que...humm

99- 114: FUNCIOCA

99 ...¿funciones establecidas? Pues, a nivel  
100 de docencia, administrativo y pues las  
101 descargas que tenga. Por lo menos docencia  
102 y administrativo en sentido... pues como  
103 le dijera yo... de pronto, la parte de las  
104 descargas más como tanto más bien  
105 investigativo. De trabajo de pronto de  
106 administrativos en el sentido... por lo menos,  
107 yo manejo el periódico, un sub-  
108 programa del programa digámoslo así.  
109 No están contemplados como tal pero  
110 son como requerimientos del programa  
111 y como en contratación se dice que uno  
112 debe cumplir lo que diga dirección de  
113 programa pues ahí se cumplen pues esos  
114 factores.

167- 177: FUNCIOCA

167 Bueno, yo soy malo para asuntos  
168 Normativos pero cuando firmamos  
169 la resolución de contratación  
170 están establecidos una serie de  
171 requerimientos que nos hace la  
172 universidad con respecto a lo que,  
173 sobre todo, lo que tiene que es el  
174 cumplimiento con las actividades  
175 y también lo que designe tanto la  
176 decanatura y la dirección del  
177 programa.

Otras funciones que se asignan y que deben cumplir los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona son: la elaboración de documentos de registros calificados, la elaboración de documentos de acreditación de alta calidad de los programas, entre otras. Éstas otras funciones, si bien, no están establecidas de manera literal en el contrato deben ser desarrolladas además de las que literalmente se establecen asumiendo la responsabilidad, pues al parecer es menor el compromiso que asumen los profesores de planta frente a estas actividades.

125- 145: FUNCIOCA

125 Además, Debemos asumir la responsabilidad  
126 de acreditación de programas, acreditación  
127 de alta calidad de los programas, entonces,  
128 todas esas actividades están sobrecargando  
129 al docente ocasional pero realmente las  
130 funciones como tal que se establecen allí en  
131 ese contrato no se cumplen totalmente... o no...  
132 no es que no se cumplan, se cumplen esas y  
133 después de esas, sobre esas tenemos otras  
134 responsabilidades que deben ser asumidas por los

135 docentes ocasionales, esas que ya le dije; asumir  
136 acreditación de los programas ya sea de pregrado  
137 o de posgrado, asumir la acreditación de alta  
138 calidad de los programas. Y Mire que, a veces en  
139 los Consejos Académicos del programa, estoy  
140 hablando del programa de Pedagogía Infantil  
141 solo se encuentra interés, y eso que ya casi  
142 obligado, aparece solo un docente de planta y  
143 hay que estar detrás del docente de planta que  
144 apoye, que colabore y todas la responsabilidad  
145 recae sobre el docente ocasional.

Si bien, el Estatuto Docente de la Universidad de Pamplona refiere en su encabezado de manera general a los docentes de la Universidad, se aprecia que los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona tienen más obligaciones que los profesores de planta y menos beneficios. Un ejemplo evidente es la asignación de la responsabilidad académica pues mientras un profesor de planta debe tener como mínimo 16 horas de contacto directo semanales el profesor ocasional debe asumir 24 horas.

66- 75: FUNCIOCA

66 El estatuto docente no contempla o no hace  
67 distinción entre ocasionales, catedráticos y de  
68 planta, se habla solamente de docentes de la  
69 universidad de pamplona. Sin embargo, nuestras  
70 funciones... es decir... ejemplo, un profesor  
71 de planta está obligado a laborar 16 horas  
72 semanales, nosotros estamos obligados a laborar  
73 24 horas semanales, por ejemplo, y tenemos las  
74 mismas o más obligaciones que los profesores  
75 de planta pero no tenemos los mismos derechos.

103- 109: FUNCIOCA

103 En cuanto a las funciones de los ocasionales  
104 frente a la funciones de los profesores de  
105 planta, no... es que los profesores de planta  
106 tienen como más descarga, tienen descarga  
107 y tienen menos horas, se puede llamar así,  
108 académicas. En cambio, un profesor ocasional  
109 la carga académica es un poquitico más amplia.

Cabe agregar, que los profesores ocasionales en ciertas situaciones se ven coaccionados a desarrollar funciones que designen los jefes inmediatos, ya sea porque éstas no han sido asumidas por los profesores de planta o por no crear discrepancias con el jefe inmediato que de alguna forma podrían repercutir hasta en la continuidad de su contrato.

106- 114: FUNCIOCA

106 Cumplimos las mismas funciones de un profesor  
107 de planta y hasta más... yo digo cumplimos las  
108 mismas y hasta más, cumplimos más. Por lo que  
109 le decía, muchas veces si un profesor de planta  
110 se niega a hacer un informe el ocasional es el  
111 que lo tiene que hacer. Ahí si no hay opción de  
112 si lo quiere hacer o no lo quiere hacer, lo tienen  
113 que hacer, es más la obligación por la necesidad  
114 también como de tener esa continuidad de contrato.

210- 216: FUNCIOCA

210 No conozco directamente cuáles  
211 serían las funciones del docente  
212 de planta pero sí veo que el  
213 docente de planta pues tiene más  
214 libertad, más flexibilidad con  
215 respecto a sus decisiones, a sus  
216 obligaciones...

## **7. Derechos y deberes de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona**

En este apartado, se describen las opiniones de los profesores ocasionales acerca de los derechos y deberes que tienen en la Universidad de Pamplona.

En cuanto a los derechos y deberes, ciertos profesores consideran que, si bien están establecidos de manera general en el estatuto docente de la Universidad dudan si éstos cobijan a los profesores ocasionales. Lo cierto es que en la Universidad de Pamplona no hay un manual o documento que determine y unifique de manera clara y expresa a qué tienen derecho los profesores ocasionales.

183- 189: DEREDEBER

183 Los derechos y los deberes están  
184 establecidos en el estatuto docente  
185 de la Universidad. Al parecer, les  
186 cobija a los profesores ocasionales,  
187 no tengo total seguridad. Ahí están  
188 y son unos derechos y deberes  
189 generales, muy amplios.

243- 246: DEREDEBER

243 ...Pero en cuanto a decir que en la Universidad  
244 haya una cartilla o un documento donde  
245 diga derechos de los profesores ocasionales  
246 no los hay.

136- 140: DEREDEBER

136 Siempre que hacemos nuestro contrato laboral  
137 ahí aparecen los... a qué tenemos derecho y a  
138 qué tenemos... bueno ahí están las funciones.  
139 Pero realmente eso no está claro dentro de la  
140 Universidad de Pamplona.

169- 173: DEREDEBER

169 No, la verdad, hasta ahí llego,  
170 o sea, no tengo claridad en  
171 cuáles serían mis derechos y  
172 mis deberes. Esta más enfocada  
173 a las funciones.

Sin embargo, los profesores consideran que tienen derecho a recibir un salario por la actividad realizada de acuerdo al nivel de estudios, a la afiliación a un régimen de salud y pensión y a recibir las liquidaciones al terminar su período laborado entre ellas las cesantías.

259- 260: DEREDEBER

259 derechos pues, tenemos derecho a la salud,  
260 tenemos derecho a la pensión...

222- 228: DEREDEBER

222 Bueno, en cuanto a derechos pues,  
223 creo que tenemos el derecho a  
224 recibir pues, un pago, a que se  
225 nos afilie a un régimen de salud  
226 y de pensión, a recibir nuestras  
227 cesantías, bueno, liquidación todo  
228 referente a los pagos. Eeh...

129- 132: DEREDEBER

129 Bueno, los derechos del profesor ocasional  
130 en la Universidad de Pamplona, tener un salario  
131 de acuerdo a la categorización que tiene si es  
132 especialista, si es magister o si es doctorado.

Asimismo, consideran que tienen derecho a que se respete su vinculación hasta el término que figura en la resolución, al respeto por parte de los directivos y los estudiantes, a estar en un contexto de buenas relaciones. No obstante, al parecer, surgen ciertas discriminaciones por el grado de estudios que tenga.

79- 82: DEREDEBER

79 Los derechos, que se le respete su vinculación  
80 hasta el término indicado en la resolución  
81 además del respeto por parte de las directivas y  
82 estudiantes.

142- 148: DEREDEBER

142 Yo creo que tener un contexto amigable,  
143 amable, eso también sería un derecho de  
144 buenas relaciones, que no lo miren a uno por...  
145 bueno a veces lo miran a uno por el estudio,  
146 si usted no es magister, o doctor, pues a usted  
147 lo relegan, lo alejan un poco, se evidencian a  
148 veces discriminaciones.

Otro derecho que destacan es a la educación o formación continua. Además, si bien la investigación se establece como una función los profesores la reclaman con un derecho, función misional en la Universidad que al parecer esta notablemente disminuida.

118- 125: DEREDEBER

118 En los derechos está la parte de la formación,  
119 la formación académica que siempre buscamos  
120 todos. Está la investigación, es la que está  
121 fallando aquí muchísimo. Tengo derecho pero sí,  
122 no me están dando ese derecho, el derecho,  
123 por ejemplo de la investigación. Ahí está,  
124 como quien dice, quebrantado ese derecho que  
125 tengo.

Por otra parte, ciertos profesores ocasionales consideran que pese a cumplir las mismas o más obligaciones que los profesores de planta y evidenciada la permanente contratación - semestre a semestre - durante muchos años no tienen los mismos derechos que los profesores de carrera. Entre ellos la notable cantidad de horas de docencia directa asignada a un profesor ocasional (24 horas) frente al profesor de planta (16 horas), el inexistente reconocimiento de puntos salariales por artículos y/o ponencias, y la ausencia, y en consecuencia, la falta de ascenso en el escalafón docente para profesores ocasionales.

79- 84: DEREDEBER

79 En honor a la justicia ya que estamos desempeñando  
80 la misma labor, y no es por discriminar ni nada,  
81 el referente sería el profesor de planta.  
82 Entonces, como desarrollamos la misma labor  
83 que es enseñar deberíamos tener las mismas  
84 obligaciones y los mismos derechos umm?.  
85 No tenemos los mismos derechos porque el profesor  
86 ocasional, por ejemplo, no sube por escalafón  
87 no le contemplan puntos ni nada de esto que un  
88 profesor de planta si tiene. A parte de lo  
89 evidente que es el salario y la vinculación  
90 constante, permanente...

70- 75: DEREDEBER

70 Un profesor de planta está obligado a laborar  
71 16 horas semanales, nosotros estamos obligados  
72 a laborar 24 horas semanales, por ejemplo, y  
73 tenemos las mismas o más obligaciones que los  
74 profesores de planta pero no tenemos los  
75 mismos derechos.

Hay quienes creen que por ser profesores con muchos años de antigüedad trabajando semestre a semestres bajo la categoría ocasional deberían tener derecho a recibir vacaciones remuneradas y a participar en una convocatoria como docentes antiguos.

120- 127: DEREDEBER

120 Pues, yo creo que, pues, derechos... podrían ser  
121 unas vacaciones remuneradas para los docentes  
122 que ya llevan mucho tiempo trabajando acá en la  
123 universidad, eh... derecho a participar en una  
124 convocatoria como docentes antiguos, que se yo,  
125 y creo que sí... deben de existir algunos derechos  
126 que deben estar establecidos pero no conozco,  
127 si están establecidos no, no.

Con todo lo anterior, los profesores consideran que en la Universidad de Pamplona se hace más hincapié en los deberes que deben cumplir los ocasionales que en sus derechos.

120- 127: DEREDEBER

120 Contemplados? No me acuerdo. La verdad, no me  
121 acuerdo. Los derechos, se supone que tenemos  
122 los mismos derechos de los de planta: un trato  
123 digno, bueno, etc. Pero creo que la universidad,  
124 y lo he sentido así, particularmente ha hecho  
125 más hincapié frente a los deberes que deben  
126 cumplir los profesores ocasionales y no a los  
127 derechos a los que hacen parte.

261- 265: DEREDEBER

261 A nivel interno no son muchos los derechos  
262 que tenemos como docentes, más deberes  
263 que derechos diría yo, en mi opinión.  
264 Realmente, el deber enmarcado, son más  
265 funciones que derechos realmente.

140- 141: DEREDEBER

140 Creo que, insisto, aquí se hace más hincapié  
141 en los deberes que en los derechos que se tienen.

177- 182: DEREDEBER

177 Entonces, tenemos algunos derechos  
178 limitados pero tenemos más deberes que

179 derechos porque nos están sobrecargando  
 180 con responsabilidades que como ya lo  
 181 mencionaba son también responsabilidades o  
 182 deberes de los docentes de planta...

159- 168: DEREDEBER

159 No, realmente yo no conozco  
 160 Donde estén establecidos en la  
 161 Universidad de Pamplona. Sin  
 162 Embargo, vuelvo y le repito:  
 163 dentro de la contratación hay  
 164 como unas funciones... no tengo  
 165 conocimiento de los derechos y  
 166 deberes donde estén establecidos  
 167 como profesores ocasionales  
 168 dentro de la Universidad.

En cuanto a los deberes por parte de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona destaca el cumplimiento de la orientación de las funciones establecidas en la resolución de vinculación como ocasional de la Universidad de Pamplona: responsabilidad académica asignada, orientaciones por parte del director de departamento, programa y decanatura, cumplimiento de horarios, de la extensión y de la investigación.

125- 132: DEREDEBER

125 El deber sí, es la responsabilidad ética que  
 126 cada quien adquiere de cumplir. Deberes... yo  
 127 tengo que cumplir con mi carga académica,  
 128 mi responsabilidad con los estudiantes.  
 129 Establecidos como tal no... no... que yo los  
 130 conozca como una ley que me digan aquí está  
 131 escrita no. Simplemente como por sentido común  
 132 es que uno los escucha y los va adquiriendo.

90 - 94: DEREDEBER

90 Nuestro deber, obviamente es cumplir con lo que  
 91 reza en primer lugar el contrato. En este caso  
 92 sería desarrollar nuestras actividades pedagógicas  
 93 y otras que a bien tengan nuestros superiores,  
 94 que no son claras, no son para nada claras.

246- 250: DEREDEBER

246 Mis deberes se supone... se supone  
 247 no, están dados según como esta dada la  
 248 vinculación... cumplir con las funciones que  
 249 se asignen desde la dirección de  
 250 departamento o desde la decanatura.

133- 138: DEREDEBER

133 Pues... deberes creo que tienen más que los  
 134 derechos que tiene. O sea, debe cumplir,  
 135 reitero, debe cumplir con un montón de

136 exigencias del orden académico que de una u  
137 otra manera no dejan ningún tipo de beneficio  
138 como concierne al profesor de planta

131- 136: DEREDEBER

131 Y los deberes? Los deberes me dices?  
132 primero, cumplir con todas las  
133 responsabilidades que nos plasman en el  
134 contrato desde cumplir horarios hasta  
135 cumplir con las funciones que hace rato  
136 estábamos hablando.

154- 162: DEREDEBER

154 Los deberes como tiempo completo ocasional  
155 como le digo, o sea, trabajar en esa extensión  
156 el desarrollo de la docencia, cuarenta horas  
157 semanales, 24 de docencia directa, desarrollar  
158 investigación, desarrollar extensión a veces  
159 hacen descarga pero la descarga es muy poca,  
160 la descarga, por ejemplo, en investigación 4 horas,  
161 en extensión 4 horas. A veces uno formula  
162 proyectos de extensión y no le hacen descarga.

No obstante, en relación a la normatividad, a los profesores ocasionales se les indica el cumplimiento de varios aspectos del Acuerdo N° 130, de 12 de diciembre de 2002 estatuto del profesor universitario de la Universidad de Pamplona para ciertas circunstancias y para otras que favorecen a éstos les indican que no es aplicable el mencionado estatuto porque no son profesores de planta.

243- 258: DEREDEBER

243 Mis deberes son cumplir con la normatividad  
244 que la universidad me pide a través  
245 de la reglamentación propia, el estatuto  
246 docente. Curioso, porque me dice que  
247 debo cumplir las reglas pero, el deber  
248 mío es cumplir con la normatividad  
249 a través del estatuto docente. Sin embargo,  
250 cuando yo tengo derecho a ciertas cosas  
251 el estatuto no me lo aplican porque no  
252 soy docente de planta entre comillas,  
253 el estatuto solo aplica al docente de  
254 planta pero algunas cosas si nos exigen.  
255 Como deber, que debemos estar enmarcados  
256 dentro del estatuto docente y es curioso,  
257 no sé por qué... pero bueno, cosa que no  
258 pasa en otras universidades.

## 8. Consideraciones acerca de la modalidad de contratación como profesor ocasional en la Universidad de Pamplona

Esta categoría describe las consideraciones de los profesores ocasionales acerca de lo adecuada - o no - que resulta la modalidad de contratación que se emplea actualmente en la Universidad de Pamplona.

De manera unánime los profesores consideran que la modalidad de contratación bajo la categoría ‘ocasional’ en la Universidad de Pamplona no es la más adecuada por diversas razones:

En primer lugar, el vínculo se realiza mediante la categoría ‘profesor ocasional’ por cuatro meses y se renueva continuamente semestre a semestre a discreción de la Universidad de Pamplona en la que actualmente hay profesores con doce, quince y hasta más años vinculados de esta forma, subsistiendo con afectaciones tanto en derechos a seguridad social – pensión, salud – y la afectación de la salud mental por la incertidumbre de su contratación por los cuatro meses siguientes.

142- 155: MODACONTRA

142 La verdad no. Eso de que el contrato cada  
143 cuatro meses... no es adecuado. No es adecuado  
144 y tampoco es como muy humano, no es académico.  
145 Cada cuatro meses los estudiantes se van y los  
146 docentes ocasionales entonces también chao.  
147 Nos vemos el otro semestre si disponemos la  
148 necesidad del servicio porque si no entonces  
149 no los podemos contratar. Entonces, ese es el  
150 problema que uno tiene también, no está la  
151 seguridad y permanencia un año al menos,  
152 no la tenemos y es grave. Entonces, uno pierde  
153 beneficios de pensión, de salud en ese tiempo.  
154 En ese tiempo que no estamos no nos podemos  
155 enfermar.

Teniendo en cuenta lo anterior, la contratación no se realiza por semestre académico como lo menciona el Acuerdo 046 de 2002 sino por el ‘periodo de clases’ estipulado dentro del calendario académico expedido por el Consejo Académico de la misma universidad y una semana antes de iniciar las clases o muchas veces sobre la marcha académica la universidad solicita los documentos requeridos para la posible vinculación.

155- 159: MODACONTRA

155 Sobre el tiempo de contratación, nos indican,  
156 - por lo menos una semana antes de que  
157 entren los estudiantes, y algunos una semana en  
158 la marcha académica de los estudiantes - nos  
159 llaman y nos dicen que hay que tener papeles.

En segundo lugar, es evidente que los profesores ocasionales tienen más trabajo que un profesor de planta y menos remuneración. Caso concreto, la asignación de la responsabilidad académica: profesores ocasionales 24 horas docencia directa, profesores de planta 16 horas docencia directa.

153- 169: MODACONTRA

153 No es la más adecuada, no es la más  
154 adecuada. Tampoco estoy diciendo que sea algo  
155 lamentable pero no debería ser así. Debería de  
156 dársenos una mejor remuneración porque son  
157 más horas de trabajo que un profesor de planta  
158 y menos salario que un profesor de planta  
159 a veces, por la misma función que es la  
160 docencia o la de investigación. Entonces,  
161 en ese sentido hay como un desfase, un vacío  
162 que debería de subsanarse y por lo que siempre  
163 el contrato es a término fijo, a cuatro meses  
164 y después vienen entonces el período de  
165 desempleo en donde hay una incertidumbre  
166 porque uno no sabe si lo van a volver a  
167 contratar. Está uno en el limbo y eso tiene  
168 implicaciones para la vida ya del docente  
169 o la docente.

194- 198: MODACONTRA

194 No, no lo es, porque precisamente por  
195 la responsabilidad y la carga  
196 académica debería ser la modalidad de  
197 tiempo completo planta. Por la carga,  
198 yo hablo por mi caso.

Además, es evidente y contradictoria tanto la inestabilidad en el empleo que se da en la Universidad de Pamplona para los profesores ocasionales por lo menos dentro del máximo del término de vinculación permitido por la Ley bajo la categoría en mención como las exigencias que la Universidad pide en su resolución de contratación.

Por ejemplo, la exigencia a un profesor ocasional en cuatro meses de realizar investigación y entregar resultados, con 24 horas de docencia directa, más asesorías,

más asistencia a reuniones, más preparación de clases, con cuatro horas para ello cuando éstas se asignan.

141- 159: MODACONTRA

141 Pues, yo creo que... yo creo que... eh...  
142 mirando los procesos que llevamos  
143 a parte de las clases, de proyectos  
144 investigativos, de programas de pronto  
145 que nosotros estamos manejando ahorita  
146 para acreditación de alta calidad y demás  
147 en cuanto tenemos el corte de contratación  
148 esos procesos quedan volando sí, y  
149 después cuando volvemos a entrar nos toca  
150 correr. Entonces, ese proceso pues no es  
151 el más adecuado en el sentido de la parte  
152 de investigaciones, de la parte como de meterle  
153 la ficha al programa y trabajar en otras cosas  
154 que como la universidad le exige al docente  
155 la parte investigativa y le exige como al  
156 docente que publique, que produzca, que...  
157 pero pues... el tiempo lo cortan y si uno está  
158 metido en una investigación... si uno está

En este mismo sentido, la inestabilidad en el empleo que se da en la Universidad de Pamplona para los profesores ocasionales por lo menos dentro del máximo del término de vinculación permitido por la Ley bajo la categoría en mención no solo repercute económicamente al profesor contratado sino emocionalmente por las afectaciones que ésta modalidad de contratación pueda generar a su núcleo familiar.

189- 207: MODACONTRA

189 Pues no. Yo creo que la contratación y la forma  
190 como estamos siendo vinculados no es adecuada  
191 porque... allí hay mucha inestabilidad. Para  
192 nosotros como docente se nos presenta una  
193 inestabilidad, y no solamente económica, allí hay  
194 una inestabilidad emocional, es decir, hay  
195 docentes que tienen bajo su responsabilidad a  
196 un núcleo familiar, a su familia y al ver que esas  
197 modalidad y esa forma de contratación no favorece  
198 el que uno sea padre de familia, cierto, la  
199 tranquilidad de tener a su familia en ambientes  
200 favorables, en unos ambientes de tranquilidad,  
201 porque uno lleva también ese stress y esas  
202 preocupaciones a la familia, ejemplo, el niño  
203 que lo van a sacar del colegio porque el papá no  
204 paga a tiempo la mensualidad o no lo está  
205 matriculando a tiempo... bueno, tantas situaciones  
206 que se pueden presentar. Pero este tipo de  
207 vinculación no es el más adecuado.

Asimismo, las condiciones desfavorables – tanto económicas, de inestabilidad, de exigencias entre otras - por el periodo de contratación que se da actualmente al profesor temporal bajo la categoría ocasional en la Universidad de Pamplona menoscaban notablemente el sentido de pertenencia de los profesores para con las institución.

88- 94: MODACONTRA

88 No, no es la más adecuada, no es la más  
89 adecuada para el docente porque vive en una  
90 condición económica muy desfavorables  
91 con respecto al resto del personal y no es  
92 conveniente para la universidad porque el personal  
93 contratado de esta forma no posee sentido de  
94 pertenencia o al menos yo no la poseo.

De igual forma, la modalidad de contratación actual para los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona condiciona sus propósitos de continuar su formación profesional pos-gradual por los riesgos que ésta genera al asumir una deuda para cubrir los mencionados estudios.

208- 215: MODACONTRA

208 Ahora, también pensando en que nos limita a  
209 algunos por esa misma necesidad, o sea,  
210 algunos docentes que desean crecer  
211 profesionalmente no lo pueden hacer porque corre  
212 el riesgo de que en un semestre se contrate, pues  
213 ya para el otro semestre pueda que no. Entonces,  
214 nadie se va a endeudar a realizar unos estudios de  
215 posgrado con esas condiciones del contrato.

En suma, lo anteriormente expuesto evidencia que la modalidad de contratación de los profesores bajo la categoría ocasional en la Universidad de Pamplona esta desfigurada conforme a lo establecido en la Ley 30 de 1992. Pues si bien se podría emplear como un mecanismo flexible y ágil para cubrir las actividades que se den por ausencia temporal de los profesores de planta, en la Universidad de Pamplona la contratación de profesores bajo esta modalidad tiene existencia permanente, necesidad del servicio que surge por la ausencia de profesores nombrados de planta para cubrir las funciones misionales de la misma.

145- 156: MODACONTRA

145 Yo podría entenderlo como una condición  
146 de emergencia? sí. Pero no como una  
147 condición de existencia permanente que es lo  
148 que resulta en la Universidad. Obviamente,  
149 la figura establecida en la Ley 30, Artículo...

150 bueno no me acuerdo, establece la condición  
151 de emergencia de los profesores ocasionales  
152 dada las condiciones temporales de las  
153 instituciones. Lastimosamente, y ésta por ser  
154 una universidad de provincia esta condición de  
155 emergencia se tomó como una condición  
156 natural y permanente.

## 9. Estímulos a los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona

Este apartado describe las apreciaciones de los informantes clave acerca de los estímulos por parte de la Universidad de Pamplona a los profesores que ostenta la categoría 'ocasional'.

En primer lugar, se precisa que hasta el año 2013 los profesores ocasionales no tenían ningún estímulo.

271- 272: ESTIMULOC

271 Bueno, ahí debo enmarcar que hasta el año  
272 2013 no teníamos ningún beneficio.

Si bien, los profesores ocasionales reciben un salario como contraprestación a su trabajo como profesores temporales no existe ningún estímulo ni reconocimiento económico para esto profesores por otras actividades académicas como publicación de artículos en revistas indexadas, publicación de libros y/o capítulos de libros, y ponencias en diferentes eventos. En términos salariales están supeditados exclusivamente al nivel de estudios por salarios mínimos establecidos en la tabla salarial.

172- 183: ESTIMULOC

172 Bueno, por parte contractual, laboral,  
173 el contrato laboral y salarial no hay  
174 estímulos, porque nosotros escribimos un  
175 artículo y como no estamos dentro del 1279  
176 entonces no se nos asignan puntos, un libro  
177 tampoco, si vamos a una ponencia tampoco.  
178 Es decir, nosotros solamente estamos, en  
179 términos salariales estamos restringidos  
180 a lo que nos dé el nivel de estudios por  
181 salarios mínimos establecidos dentro de la  
182 tabla. Entonces, en términos salariales no  
183 tenemos estímulos, no hay bonificaciones.

En relación a estímulos para el desarrollo docente, es a partir del 2013 que algunos profesores ocasionales pueden realizar ciertos posgrados a bajo costo de los que imparte la Universidad de Pamplona.

276- 280: ESTIMULOC

276 ...serían estímulos diría yo. Después del año  
277 2013 se crearon algunos beneficios como,  
278 por ejemplo, ocasionales que quieran estudiar  
279 posgrados en la universidad tienen un descuento  
280 del 80%, estímulo muy bueno y excelente.

224- 230: ESTIMULOC

224 Por lo menos, por lo menos esto... no sé  
225 si de pronto este cayendo en error pero yo  
226 tengo entendido que el docente que quiera  
227 seguir estudiando acá, seguir continuando con  
228 su formación tiene ciertos beneficios unos  
229 porcentajes en las maestrías, especializaciones  
230 que no es mucho, que no es mucho.

169- 170: ESTIMULOC

169 Bueno, un estímulo que recibí fue un descuento  
170 en la matrícula para hacer el proceso de maestría.

184- 196: ESTIMULOC

184 En términos de desarrollo docente también  
185 son muy pocos aunque la universidad está  
186 tratando en estos últimos años... está  
187 tratando, por ejemplo, de estimular en  
188 desarrollo docente la formación docente  
189 con la posibilidad de que podamos cursas,  
190 especializaciones, posgrados, maestrías con  
191 un descuento que puede llegar a ser hasta  
192 del 80 % pero... pero cada programa establece  
193 el número de profesores que pueden entrar  
194 a través de esa especie de beca que da la  
195 universidad, es un límite, no es para todos,  
196 sin embargo, sí representa un estímulo.

No obstante, el cupo de profesores ocasionales asignado a cada programa de posgrado para realizar estudios con el beneficio es de máximo cinco (5) por cohorte. La posibilidad se da dependiendo del punto de equilibrio económico y de estudiantes matriculados en cada semestre de cada programa.

Además, el profesor ocasional que decida iniciar sus estudios de post-grado corre el riesgo de ver impedido su propósito por circunstancias financieras, pues también es posible que por falta de grupos de estudiantes de pregrado el profesor vea su

contratación reducida a la categoría 'cátedra' cualquier semestre o varios semestres siguientes.

218- 228: ESTIMULOC

218 Bueno, hablo de varias experiencias. En estos  
219 momentos tenemos un estímulo, un estímulo  
220 para cursar estudios de posgrados pero es  
221 limitado. El cupo para quienes deseen,  
222 me refiero a los docentes, es limitado el cupo  
223 para adquirir ese beneficio. Entonces allí  
224 el profesor ocasional no se puede arriesgar.  
225 No le alcanza el dinero para cumplir con  
226 sus obligaciones y corre el riesgo también  
227 de que siendo profesor ocasional baje a catedra  
228 como tengo el ejemplo de varios compañeros.

108- 115: ESTIMULOC

108 Nuestro único estímulo es el salario, por los  
109 cuatro meses o cuatro meses y medio a veces  
110 de resto no tenemos ningún otro estímulo de la  
111 Universidad. Porque fijate que si uno va acceder  
112 a estudios de posgrados nosotros no tenemos  
113 absolutamente ninguna garantía. Bueno, creo que  
114 solo cinco profesores pueden acceder a ciertos  
115 descuentos en estos estudios de posgrado.

Otro estímulo que se menciona es el beneficio que existe en la Universidad de Pamplona para los hijos de profesores ocasionales en el caso de que éstos realicen sus estudios de pregrado en la Universidad de Pamplona

276- 288: ESTIMULOC

281 Igual, si yo como ocasional tengo a mi  
282 hijo estudiando dentro de la Universidad  
283 también hay un beneficio por ser hijo de  
284 profesor ocasional... salió en el mismo acuerdo  
285 que beneficia para estudiar posgrado a  
286 administrativos y docentes, eso creo que fue  
287 en 2014 pero no tengo presente el acuerdo.  
288 Bueno, esos son los más benéficos.

Por otra parte, si bien, la investigación constituye una función misional y una de las funciones que se establecen en las resoluciones de vinculación a profesores ocasionales, algunos profesores la miran como un estímulo desde la asignación de horas para desarrollarla hasta la consecución de medios para divulgar sus trabajos. No obstante, a algunos profesores no les asignan horas para realizar investigación. A otros, le asignan muy pocas horas pero no han encontrado apoyo para realizar la divulgación de los

resultados de su trabajo en eventos. Hay a quienes se les dan las horas para investigación y los incentivos para la participación en eventos.

162 Ummm... estímulos... pues yo creo que no  
163 más a nivel salarial. De pronto... como que  
164 de vez en cuando le hacen a uno como, como  
165 actividades de... fuera de eso pero no así  
166 como muchos estímulos porque verdad, mire,  
167 nosotros tratamos de investigar pero no dan  
168 las descargas para poder decir, si... me están  
169 estimulando para que yo produzca.

84- 98: ESTIMULOC

84 Siempre lo he dicho que, bueno yo  
85 particularmente me siento un poco  
86 desmotivado con el asunto de  
87 investigación y ya hoy una de  
88 mis conclusiones, es que los que  
89 hicieron investigación de trabajos  
90 en proyectos es por beneficio  
91 personal, por nuestro propio  
92 enriquecimiento de hoja de vida  
93 porque realmente de la universidad  
94 no tenemos ese incentivo, esa  
95 motivación para poder hacer  
96 procesos muchos más amplios,  
97 mejores, que realmente le sirvan  
98 a la universidad.

164- 169: ESTIMULOC

164 Ninguno, para mí no existe ninguno. Yo creo que,  
165 y puedo hablarlo de mi caso particular en torno a...  
166 lo siento así, casi como una mendicidad de lo  
167 poco que se hace. En mi caso, lo de investigación,  
168 por ejemplo, es una rogadera por decirlo en  
169 términos bastante coloquiales.

197- 202: ESTIMULOC

197 Bueno, algunos profesores ocasionales que  
198 hacen investigación y están vinculados  
199 a grupos a veces pueden salir a hacer sus  
200 sustentaciones en seminarios y congresos  
201 nacionales, inclusive internacionales pero es  
202 la excepción no es que sea la regla.

318- 326: ESTIMULOC

318 Estímulos... Sé que... a ver,  
319 está la contraprestación de la  
320 descarga de horas por  
321 investigación que sería un  
322 estímulo pero lo pondría entre  
323 comillas porque no sé si sería  
324 como mirar un estímulo o sería  
325 algo lógico pero como tal no  
326 veo muchos estímulos.

162- 167: ESTIMULOC

162 No, no tenemos estímulos. Pues, que yo considere  
163 estímulos como tal, no. O sea, simplemente uno  
164 llega, cumple las horas, cumple el trabajo, el  
165 tiempo que está indicando el contrato y ya. Pero  
166 estímulos como tal no. No se ven sobretodo en la  
167 investigación que uno más busca.

De acuerdo a lo anterior, los profesores ocasionales relatan la contratación que por un período de once (11) meses se dio en la Universidad de Pamplona para profesores que estuvieran vinculados a proyectos de investigación. Sin embargo, ésta no continuó.

290- 301: ESTIMULOC

290 Estímulos... qué diría, pues nada,  
291 supuestamente en algún momento dijeron:  
292 si los docentes esta vinculados a proyectos  
293 de investigación es muy probable que  
294 les demos la contratación de 11 meses y  
295 resulta que eso... eso sería un estímulo.  
296 Por ejemplo, uno dice: listo, yo me  
297 vinculo a un grupo, lo uno, pues, de un  
298 lado me gusta y de otro lado también me  
299 genera un beneficio, pero resulta que eso  
300 no funciona así. Lo dijeron, de pronto lo  
301 aplicaron en un año pero luego ya no.

Concretamente, en relación a las posibilidades de los profesores ocasionales para desplazarse a otras ciudades a participar como ponentes, si bien está normado dentro de la Universidad, los trámites previos que debe realizar un profesor ocasional para participar en un congreso como ponente son muchos y dispersos lo que hace en varias ocasiones que desista de su intención.

290- 299: ESTIMULOC

290 ...Si yo quiero ir como ponente tengo que cumplir  
291 los requisitos que la universidad me pide tanto  
292 investigación como interacción social, pero la  
293 universidad me permite que vaya. Ahí hay líos,  
294 sobretodo de tramitología que hacen que un  
295 profesor ocasional no aspire a salir, son muchos  
296 trámites que hay que hacer, y de manera vulgar,  
297 a veces engorrosos, que hacen que un profesor  
298 prefiera quedarse dictando sus 24 horas que  
299 dedicarse a la investigación en ese caso.

155- 162: ESTIMULOC

155 considero que la verdad son muy pocos, para mi  
156 hay unos ocasionales que tienen un alto nivel  
157 de producción y hablo de otras diferentes  
158 carreras y creo que son muy pocos los estímulos  
159 que hay, y creo que algunos de esos estímulos

160 quienes los han podido aprovechar creo que los  
161 han tenido que pelear arduamente y con  
162 un montón de dificultades.

De otro lado, se menciona ciertas actividades sociales que se han denominado 'la noche de los mejores' y la 'fiesta del maestro' que se hacen una vez al año. La primera actividad se viene haciendo hace pocos años otorgando ciertos reconocimientos. No obstante, algunos profesores consideran que, si bien desconocen el procedimiento de selección de los pocos profesores que reciben reconocimientos, esta actividad genera sensación de exclusión.

140- 151: ESTIMULOC

140 Estímulos... uno de los estímulos, y que logré  
141 participar el año pasado fue en un evento  
142 de 'la noche de los mejores' en la cual  
143 escogieron entre docentes ocasionales y  
144 nombrados de aquí de la universidad  
145 cinco ocasionales y cinco nombrados.  
146 Entre esos pues yo quedé de primero como  
147 título a docentes destacado recibiendo un  
148 reconocimiento por parte de la Universidad.  
149 Eso es un buen estímulo no. El único  
150 que había escuchado y que sé es ese  
151 de 'la noche de los mejores'.

171- 177: ESTIMULOC

171 Hay uno estímulos ahí que, 'mejor docente',  
172 que eso, pero me parece que siempre son los  
173 nombrados. Ahí casi no hay ocasionales, es lo  
174 mínimo, y no sé cómo hacen esa selección de  
175 'los mejores de la noche', que yo no sé qué..  
176 a veces se siente uno excluido, se siente uno  
177 que no vale para la Universidad de Pamplona.

194- 208: ESTIMULOC

194 No conozco ninguno.. hasta el  
195 momento. Hace dos años creo  
196 que se creó 'la noche del mejor'.  
197 Creo que consistía en dar un  
198 estímulo a los docentes y se  
199 generó para los docentes de  
200 planta. O sea, que ni ese  
201 estímulo formó parte de los  
202 profesores ocasionales. Desde  
203 la facultad donde yo trabajo  
204 no fuimos invitados los  
205 profesores ocasionales, sólo  
206 los de planta, que es hasta  
207 donde tengo conocimiento de  
208 algún estímulo.

En relación a la segunda actividad, la fiesta del maestro se realiza hace varios años. Hay quienes precisan que si bien puede ser mirada por ciertos profesores como un estímulo lo que se deberían dar era un mejoramiento de los estímulos y condiciones –laborales y salariales – de los profesores ocasionales.

175- 180: ESTIMULOC

175 Pero estímulos... ah bueno, de pronto la gente  
176 piense que un estímulo es la fiesta del maestro  
177 que se hace año a año en eso. Pero para mí creo  
178 que existe una pauperización, no un maltrato,  
179 pero si falta un mejoramiento de las condiciones  
180 y los estímulos de los docentes

Se concluye, que la escasa existencia de estímulos en la Universidad de Pamplona hace que los profesores ocasionales no generen sentido de pertenencia por la misma, situación a la que se debería prestar más atención. No obstante, es asumida por parte de algunos profesores ‘temporales’ como escenario de búsqueda de requisitos necesarios para contemplar otras opciones en otras universidades o como medio para cubrir necesidades básicas.

248- 257: ESTIMULOC

248 la falta de estímulos y la falta de un  
249 constante acompañamiento administrativo  
250 hacen que muchas personas tomen esto  
251 solo como un trampolín o como un  
252 escampadero y no como su verdadera  
253 casa de estudios. Y creo que si la  
254 universidad de pamplona se fijara en  
255 ese tipo de cosas las condiciones  
256 académicas e investigativas de la  
257 universidad podría mejorar.

## **10. Valoración de la función docente en la Universidad de Pamplona.**

Esta categoría describe las consideraciones de los profesores ocasionales acerca de la valoración de la función docente en la Universidad de Pamplona. Por unanimidad, los profesores entrevistados consideran que la función docente en la Universidad de Pamplona no está valorada. En primer lugar, se considera que hay deterioro en la razón de ser, en la esencia, la función y el salario de los profesores en general.

205- 216: VAFUNDOC

205 Ni de los ocasionales ni de los de planta.  
206 Yo considero que hay un deterioro en  
207 términos de lo que son las funciones,  
208 la razón de ser, la esencia del docente,  
209 profesor como una persona que se capacita...  
210 capacitación de vida, de vida cotidiana para  
211 formar para educar a nuestros jóvenes que son  
212 la base del desarrollo del país. Se está cada  
213 día deteriorando más la función, el salario,  
214 la mirada, la visibilidad de la educación en el  
215 país tanto docentes de todas las categorías que  
216 tienen la Universidad de Pamplona

De otro lado, en relación al profesor ocasional son demasiadas asignaturas que debe asumir en su responsabilidad académica para lograr 24 horas de docencia directa y así ser vinculado como profesor tiempo completo. En consecuencia, se descuida en ocasiones la especificidad del área en que ha sido formado el profesor y se asignan a éste materias que desconoce.

302- 306: VAFUNDOC

302 A nivel personal no. A nivel personal no porque  
303 es que es importante que se tenga en cuenta que  
304 un docente se desempeña en su área no con  
305 cantidad de asignaturas sino por la especificidad  
306 de su carrera.

313- 325: VAFUNDOC

313 ...Siendo ocasional manejo hasta ocho  
314 asignaturas, o sea, que un profesor maneje  
315 ocho asignaturas con grupos distintos,  
316 con cantidad de estudiantes a veces de 40  
317 por grupo, serían 320 estudiantes, es un  
318 término que poco se utiliza pero es casi  
319 antipedagógico trabajar ocho asignaturas  
320 semanales. A qué horas se prepara  
321 en la habilidad que se adquiera, y a veces,  
322 lamentablemente es casi obligatorio que se  
323 sume una asignatura que no es propia del  
324 manejo que el profesor tenga, ¿por qué? Porque  
325 se debe completar las 24 horas.

326- 330: VAFUNDOC

326 sin entrar a desarrollar procesos críticos,  
327 los profesores desempeñan la labor, a veces  
328 muy apretado por lo que le decía, son ocho  
329 grupos entonces considero que no es muy  
330 bien valorado.

Asimismo, señala que en la Universidad de Pamplona se está perdiendo la academia y prevalecen otros factores, entre ellos económicos, por encima de los méritos y calidades a la hora de la vinculación de profesores ocasionales afectando la calidad académica de la institución.

170- 178: VAFUNDOC

170 No, tampoco está valorada la función docente.  
171 Aquí lamentablemente somos un mecanismo ya más  
172 mercantil en la universidad, ya se perdió la  
173 academia. Esa parte docente en la academia de la  
174 universidad de pamplona se está perdiendo.  
175 La calidad tampoco se está revisando muy bien.  
176 No se tiene muy en cuenta los perfiles  
177 que se están adquiriendo en la Universidad.  
178 Ahí sí, falta un poquito en eso.

330- 338: VAFUNDOC

330 Yo creo que no, porque  
331 últimamente las políticas de  
332 contratación se rigen más  
333 en el interés económico y  
334 administrativo, que los recursos  
335 alcancen o no, no realmente  
336 verificar si el muchacho necesita  
337 un profesor mucho más comprometido,  
338 más motivado. Obviamente,

En este mismo sentido, se cree que no se valora la función docente pero además no se valora el profesor ocasional, pues si bien se necesita para que cubra ciertas asignaturas para las que no hay un profesor de planta nombrado en la Universidad, a éste se le puede cancelar el contrato, justificado posiblemente en su ocasionalidad y no pasa nada.

135- 142: VAFUNDOC

135 En la Universidad me parece, sin temor a  
136 equivocarme, que somos fichas de quitar y  
137 poner, es decir, puede ser el mejor profesor,  
138 calificado, que tenga más títulos académicos,  
139 que si está contratado tiempo completo  
140 ocasional y de la noche a la mañana el semestre  
141 siguiente se le canceló el contrato, no pasa  
142 absolutamente nada, no pasa absolutamente nada.

143- 149: VAFUNDOC

143 No se observan títulos, desempeño docente,  
144 ni nada de eso. Entonces, el docente como tal,  
145 la figura del docente -ocasional- como tal en la  
146 universidad de pamplona es una figura  
147 'desechable' que hoy nos sirve y mañana  
148 si no nos gustó, simplemente la quitamos y la  
149 reemplazamos y no pasa absolutamente nada.

Por otra parte, en la Universidad de Pamplona en muchos casos se prioriza la opinión del estudiante así no tenga la razón, por encima de la opinión del docente, como estrategia que mengua la deserción estudiantil, y en consecuencia, favorece la estabilidad económica de la Universidad.

100- 104: VAFUNDOC

100 La función docente no, porque en muchas  
101 ocasiones no se respeta la opinión del docente  
102 sino se prioriza la opinión del estudiantes tenga  
103 o no tenga la razón con el fin de que éste no se  
104 vaya y la universidad deje de recibir dinero.

130- 134: VAFUNDOC

130 Yo hablo particularmente de nuestro programa  
131 han habido tantos y tantos casos de maltrato a  
132 compañeros por parte de las administraciones,  
133 por parte de los mismos estudiantes,  
134 que yo considero que no hay un respaldo  
135 al docente en la Universidad de Pamplona.

Ciertos profesores consideran que la función docente en el caso de los ocasionales no está valorada porque se desconocen muchos derechos. Si bien, son contratados bajo la figura de profesor ocasional dudan de su 'ocasionalidad', señalan el obligado cumplimiento de ciertas funciones muchas veces para las que no han sido contratados, refieren la incertidumbre de su vinculación, que es necesaria por la insuficiencia de profesores de planta en la Universidad pero insegura por las decisiones que se tomen, por ejemplo, si quieren vincular a otra persona.

247- 259: VAFUNDOC

247 Pues no porque se desconocen muchos derechos.  
248 y pareciera que esa desprofesionalización  
249 docente que vemos en la básica y la secundaria  
250 se trasladó a la educación superior.  
251 Me refiero a esa desprofesionalización porque,  
252 supuestamente somos docentes ocasionales,  
253 que en ocasiones estamos cumpliendo funciones  
254 por lo que no hemos sido contratados, con una  
255 incertidumbre si vamos a tener una continuidad  
256 y pues el pago, el pago también podríamos decir,  
257 creo que hay otras universidades en las que el  
258 docente con título de maestría son mejores  
259 remunerados que aquí en la Universidad de Pamplona.

Si bien, aproximadamente el 80% del total de profesores de la Universidad de Pamplona son ocasionales, no hay por parte de la Universidad una valoración real del talento humano que tiene vinculado bajo esta categoría tanto por el grado de estudios y formación como por la producción de estos profesores en diversas funciones y actividades. Realidad que hace de éstos, seres sin pertenencia e identidad por la universidad atentos a otras oportunidades en busca de mejores condiciones de vida.

165- 174: VAFUNDOC

165 Yo creo que realmente no se encuentra valorada.  
166 Casi el 80 por ciento de la planta de ocasionales  
167 hace sostenible dentro del contexto académico de  
168 la Universidad de Pamplona y no hay una  
169 valoración real para lo que el ocasional produce  
170 de una u otra manera con tanto talento humano  
171 considerando que en muchos de los programas  
172 el mayor porcentaje de los profesores  
173 ocasionales hoy en día poseen maestría y  
174 trabajo investigativo, entonces considero que no.

254- 261: VAFUNDOC

254 Somos profesores ocasionales. Entonces, si ese  
255 80% de profesores no tienen pertenencia e  
256 identidad, no asumen la institución como su  
257 territorio para arraigarse y desde allí impulsar  
258 su propuesta de vida familiar, profesional  
259 entonces pues la institución es la que va a  
260 sufrir porque la función docente va a ser una  
261 función bastante... frágil.

246- 254: VAFUNDOC

246 pero por eso los profesores ocasionales  
247 somos como itinerantes, siempre estamos  
248 buscando dónde nos va mejor para establecernos  
249 allí. Entonces, estamos en una  
250 permanente búsqueda de mejores condiciones  
251 de vida. Eso genera que el profesor no tenga esa  
252 pertenencia y de hecho pues es grave porque en  
253 la Universidad de Pamplona más del 80 %  
254 somos profesores ocasionales.

## **11. El desarrollo profesional en los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona.**

En esta sección se materializa el pensamiento de los informantes clave acerca del desarrollo profesional de los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona en las condiciones actuales.

Al respecto, la mayoría de profesores consideran que no se logra un verdadero desarrollo profesional, en primer lugar, por las condiciones salariales que durante varios años ha promovido la Universidad de Pamplona en relación a la forma y duración de la vinculación limitando tanto el desarrollo en su formación permanente como las condiciones de vida del profesor ocasional

177- 183: DESAPROF

177 Yo considero que ningún profesor ocasional en  
178 la Universidad de Pamplona puede pretender  
179 desarrollar o va a lograr desarrollar esa  
180 alternativa. Primero, porque tener tranquilidad  
181 emocional, tener esa solvencia socio-económica  
182 de acuerdo al status que genere la universidad  
183 no se lo da de una u otra manera.

107- 112: DESAPROF

107 No en absoluto, porque el profesor ocasional  
108 es tratado miserablemente, lo menosprecian en lo  
109 absoluto, por lo tanto tiene una calidad de vida,  
110 pues no envidiable a causa de que la universidad  
111 lo mantiene con el desprecio de tenerle siempre  
112 ese tipo de contrato.

En relación al desarrollo académico del profesor ocasional precisan que la falta de estímulos y bonificaciones hacen que el profesor se limite solo a la docencia directa. Hecho que de entrada limita su desarrollo profesional.

188- 198: DESAPROF

188 Yo a eso le sumaría que dentro  
189 del contexto económico cuando no hay  
190 bonificaciones, cuando no hay estímulos dejan  
191 de hecho inmerso, independientemente del grado  
192 intelectual que tenga el ocasional, deja de  
193 hecho algo pragmático sentado en el que  
194 simplemente se limita a ser profesor académico  
195 de lo que enseña nada más porque la universidad  
196 no le da más sino eso. Entonces, abarca más  
197 tiempo de lo que recibe económicamente,  
198 eso es a mi modo de entender.

Además, si bien, la Universidad necesita vincular habitualmente profesores temporales por la ausencia de profesores de planta que asuman las responsabilidades académicas, en estos profesores persiste una incertidumbre constante, pues pueden ser reemplazados fácilmente por otro profesor ocasional.

158- 167: DESAPROF

158 No logra un verdadero desarrollo porque si...  
159 si nos ponemos a pensar y vuelve y juega lo

160 que estamos hablando de la contratación,  
161 un docente ocasional no puede tener una  
162 mejor calidad de vida, por llamarlo así,  
163 porque siempre está pensando en, bueno..  
164 este semestre me contrataron y el otro  
165 semestre no se sabe si voy a seguir trabajando  
166 en la universidad o no voy a seguir trabajando  
167 en la universidad.

Lo anterior, genera temores y perturbaciones que menoscaban la calidad de vida de los profesores ocasionales, primero, por la probabilidad de quedarse sin trabajo. Y segundo, por las restricciones que ésta situación laboral genera, por ejemplo, para asumir obligaciones familiares, formativas, de vivienda, entre otras, que mejorarían su desarrollo profesional, situación amenazante para su desarrollo humano y familiar.

219- 225: DESAPROF

219 Es bastante difícil, es bastante difícil porque  
220 siempre existe... entre contrato y contrato  
221 existen pues períodos de desempleo fuertes,  
222 tenemos 4 meses al año que no recibimos  
223 salario, nos toca vivir es con las cesantías y  
224 las liquidaciones entonces no hay posibilidad  
225 de ahorrar.

225- 234: DESAPROF

225 Eh... hay una incertidumbre que genera  
226 unos miedos, unas inseguridades para  
227 hacer inversiones, por ejemplo, en vivienda,  
228 en formación docente, para establecer una  
229 familia. En término de lo que es la integralidad  
230 del ser humano y su desarrollo como ser  
231 humano integral el trabajo como profesor  
232 ocasional es bastante... a contratos temporales  
233 por períodos reducidos es bastante amenazante  
234 para su desarrollo humano y familiar.

198- 211: DESAPROF

198 Estábamos hablando... primero, usted no sabe  
199 si sigue o no sigue. Segundo, esos períodos...  
200 esos períodos... pues lo que usted medio  
201 ahorro en los cuatro meses en esos dos períodos  
202 usted lo tienen que sacar porque de dónde..  
203 si usted de pronto no tiene otra entrada  
204 económica. Entonces, digamos a nivel  
205 personal y familiar también limita eso.  
206 También influye mucho la parte emocional  
207 del docente debido a que si el docente está  
208 endeudado, si el docente tiene que correr  
209 de un lado para otro para buscar otro ingreso  
210 obviamente no va a cumplir su rol de la  
211 mejor manera.

Se presume la posibilidad de que un profesor soltero, sin hijos y sin otras obligaciones financieras pueda lograr el desarrollo profesional no solo desde el desarrollo académico sino general.

152- 160: DESAPROF

152 No, no, de ninguna manera, de ninguna manera.  
153 Si lo estamos poniendo en términos de calidad  
154 de vida y toda esta cuestión, de ninguna manera.  
155 Tendría que ser un profesor soltero que no  
156 tenga compromisos financieros ni familiares,  
157 y que con lo que recibe aquí en 8 meses que  
158 es nuestra contratación lo pueda distribuir  
159 a lo largo de los 12 meses del año para sus  
160 capacitaciones, su techo, proveerse de su comida.

No obstante, la gran mayoría de profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona son personas casadas con obligaciones familiares, bancarias, entre otras, que en la situación actual no se sufragan sólo con el salario de la Universidad imponiendo la búsqueda de dos o más trabajos para solucionar tales compromisos. Realidad que repercute categóricamente en su crecimiento personal, académico y laboral, y en consecuencia, desmejora su quehacer docente.

155- 177: DESAPROF

161 ...En la mayoría de nuestros compañeros  
162 son gente casada que tiene hijos, que tiene  
163 hipotecas, toda una serie de necesidades, que  
164 con el hecho de trabajar ocho meses al año no va  
165 a poder solucionar sus problemas financieros, de  
166 sostenibilidad del hogar y familia, que le toca  
167 recurrir a otra serie de estrategias, trabajos,  
168 entradas, para poder proveerse una vida más o menos  
169 digna, y en esa búsqueda de otras alternativas para  
170 poder solucionar su vida financiera desmejora el  
171 quehacer docente, su crecimiento académico, su  
172 crecimiento personal porque está inmerso en la  
173 en la dinámica de buscar siempre solventar  
174 su necesidad económica financiera, porque  
175 son ocho meses al año que estamos contratados.  
176 Quiere decir, que estamos cuatro meses  
177 tratando de hacer, tratando de sobrevivir,  
178 tratando de buscar cómo mantener una familia.

379- 388: DESAPROF

379... Y por supuesto, como ya lo había  
380 mencionado antes también, el tipo  
381 de vinculación, el tiempo de vinculación  
382 por supuesto que afecta los ingresos  
383 personales, entonces afecta la calidad  
384 de vida, la calidad de vida familiar  
385 dependiendo igual de cómo se conforma

386 su núcleo familiar entonces todos  
387 estos elementos afectan el desarrollo  
388 profesional.

193- 199: DESAPROF

193 Económicamente, tampoco vive uno estable porque  
194 los meses que uno está contratado bueno si, pero  
195 cuando la liquidación es la que va a sufrir  
196 cuatro meses de desempleo, ahí también está  
197 la preocupación. Por eso muchas veces se  
198 buscan dos, tres trabajos y no se rinde como  
199 se debería ser en el trabajo como tal.

193- 199: DESAPROF

217 La parte económica repercute totalmente,  
218 totalmente. Por eso es que algunos  
219 maestros toman la opción de conseguir  
220 otro trabajo aunque tienen aquí las  
221 cuarenta horas tratan de busca como suplir  
222 en enero, por ejemplo que es muerto para  
223 nosotros los tiempo completo ocasional y  
224 parte de junio, julio y parte de agosto pues  
225 tratando de buscar otros trabajos.

En este sentido, se afirma que el desarrollo profesional no solo tiene que ver con la formación continua sino que encierra otros elementos más intrínsecos del ser. De ahí, que se presume la posibilidad que los profesores ocasionales en cierta medida estén emocionalmente afectados por las incertidumbres que genera ser profesor ocasional y por la sobrecarga de ocupaciones que les asignan.

262- 270: DESAPROF

262 No. No a la máxima potencia. De acuerdo a lo que  
263 también acabas de mencionar porque estamos  
264 hablando de un ser, y un ser que es cuerpo,  
265 alma y mente, entonces se mezclan unas emociones  
266 que como ya lo habíamos mencionado ¿cierto?,  
267 la incertidumbre de cómo voy a poder sostener a  
268 mi familia y darle una calidad de vida realmente  
269 como se merece en esas condiciones de docente  
270 ocasional de la Universidad de Pamplona.

280- 289: DESAPROF

280 Que haya un desarrollo profesional no solamente  
281 estamos hablando de títulos porque el título  
282 lo colgamos allá en una pared en la casa y lo  
283 que cargamos nosotros es el ser, es el sentimiento,  
284 son las emociones. Entonces ¿Cómo está el docente  
285 de la Universidad de Pamplona emocionalmente  
286 en esas condiciones en las que está trabajando?  
287 Encontramos en el aula docentes estresados,  
288 docentes que llegan de mal genio por la sobrecarga  
289 de ocupaciones y tareas que tienen que hacer.

206- 233: DESAPROF

206 No, realmente no. No, no, no, es muy poco.  
207 Desde la parte emocional es muy poco.  
208 Bueno, remuneración también. Yo digo que...  
209 es trabajo, y trabajo, y trabajo, y trabajo a  
210 veces aquí en la Universidad de Pamplona.  
211 Ese es el problema, que a veces nos  
212 colocan tantas cosas que uno pues, como es  
213 comprometido con la docencia, es  
214 comprometido con el trabajo pues, uno se  
215 mete y se centra en esto, y a veces deja la  
216 parte familiar a un lado y deja la parte  
217 social a otro lado.

Ciertos profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona, enfocados en la formación permanente como visión unívoca del desarrollo profesional consideran que lo logran por motivaciones personales y méritos propios, pero sin tener apoyo por parte de la Universidad.

350- 369: DESAPROF

350 Yo creo que lo logra, que sí lo  
351 logra por mérito propio, por  
352 motivación personal, por querer  
353 mejorar sus condiciones aunque  
354 para muchas de ellas no se  
355 cuenta con un apoyo directamente  
356 de la Universidad. Por ejemplo,  
357 yo hice mi especialización y mi  
358 maestría estando trabajando aquí  
359 con el dinero que me ganaba pero  
360 en ningún momento llegué a  
361 recibir ningún apoyo de la  
362 Universidad, ni por movilidad,  
363 también tuve que hacer  
364 movilización para lograr mis  
365 estudios. Entonces, ya  
366 son satisfacciones propias que  
367 uno lo hace por su propio afecto  
368 y por querer darle mejor cosas a  
369 los estudiantes.

248- 266: DESAPROF

248 uno alcanza mucho... Yo creo que en  
249 el caso mío no, porque he hecho  
250 muchas cosas a nivel profesional  
251 que ni si quiera los directores  
252 que son quienes me contratan  
253 conocen... no alcanzan a conocer  
254 el proceso que he hecho. En  
255 cuanto a capacitación, es muy  
256 difícil, muy difícil porque,  
257 por ejemplo, en estos momentos  
258 que curso el doctorado ni si  
259 quiera cuento a veces con el  
260 tiempo que necesito emplear en

261 el doctorado para viajar por  
262 ejemplo. Es difícil que por  
263 cuestiones de horarios se cruzan  
264 y ni si quiera de esa forma los  
265 corren, es difícil estudiar  
266 siendo ocasional.

Hay quienes consideran que logran el desarrollo profesional en un mínimo porcentaje pues, en primer lugar, no cuentan con las condiciones para un óptimo desempeño profesional. Reiteran que sólo el hecho de que les asignen materias que no dominen hace de su desempeño una adversidad.

338- 343: DESAPROF

338 No, el desarrollo profesional se da a partir de  
339 la profesión, y efectivamente, el desarrollo  
340 depende de mi desempeño y si no tengo las  
341 condiciones obviamente que no voy a  
342 desarrollarlo a plenitud, de pronto un mínimo  
343 porcentaje. Para poder obtenerlo totalmente  
344 yo debo desempeñarme a satisfacción y como  
345 le decía anteriormente, hay semestres en los  
346 que yo me veo obligado a veces, por cumplir  
347 con las 24 horas, a tomar cursos que no  
348 son de mi habilidad. Los puedo trabajar  
349 profesionalmente pero eso hace que mi  
350 desempeño no sea el mejor y el desarrollo  
351 profesional pierda en su carácter digamos del  
352 100% pierda el alcance que de verdad se quiere.

## **12. Fortalezas que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.**

En este apartado se organizan ciertas opiniones de los informantes acerca de las fortalezas de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.

En primer lugar, reconocen como fortaleza todas las funciones que, de una u otra forma, les han sido asignadas en la universidad - la docencia, hacer investigación, y a algunos profesores ser directivos, entre otras - por la experiencia y el conocimiento que éstas generan, y el fortalecimiento de su hoja de vida.

305- 308: FOTALOCA

305 Cuando el docente por sus medios utiliza  
306 esas tareas que le asignan para aprender  
307 algo diferente y que le va a servir  
308 para su hoja de vida.

425- 435: FOTALOCA

425 Fortalezas... de manera individual pues  
426 de alguna manera es hacer escuela, es  
427 hacer carrera en lo que corresponde  
428 a la docencia. Si se le da la  
429 oportunidad de ser administrativo pues  
430 de alguna manera es un aprendizaje  
431 también. Si está vinculado a proyectos  
432 de investigación por decisión propia  
433 también es un tipo de aprendizaje que  
434 va a tener... eso sería, como  
435 fortalecer la hoja de vida

249- 250: FOTALOCA

249 Una fortaleza... primero para la hoja de vida  
250 yo creo, la experiencia.

292- 295: FOTALOCA

292 Podríamos remitirnos al  
293 Robustecimiento de la hoja de vida,  
294 y siendo una tarea compleja sería  
295 ese desarrollo del profesor.

Otra fortaleza que señalan es el desarrollo que se adquiere a través de la experiencia de habilidades y destrezas necesaria para ser profesor universitario independientemente del área que se oriente.

242- 247: FOTALOCA

242 esta como en equilibrio. A nivel de pronto  
243 personal también es como muy enriquecedor  
244 trabajar con los diferentes... lo que hablamos  
245 hace rato... ser docente involucra muchas  
246 habilidades y adquirir esas habilidades también  
247 yo creo que es una fortaleza de ser docente.

Asimismo, destacan la madurez intelectual y cognitiva que adquiere el profesor ocasional en el área específica de su formación.

375- 380: FOTALOCA

375 Bueno fortalezas, una personal, que la educación  
376 superior fortalece la formación profesional. En el  
377 campo del desarrollo, que me mencionaba  
378 anteriormente, el desarrollo profesional, estar en  
379 la universidad ayuda a formar mucho más el nivel  
380 que uno tiene en su área específica.

De otro lado, sobresale la contribución del profesor ocasional en la formación profesional y humana de los estudiantes.

189- 191: FOTALOCA

189 Fortalezas... Saber que estoy aportando algo para  
190 el desarrollo tanto humano y profesional de un  
191 estudiante, de una persona.

Asimismo, puntualizan como otra fortaleza, el crecimiento personal y académico que adquiere el profesor ocasional por el conocimiento que construye fruto de la interacción con estudiantes y colegas de la Universidad y de otras universidades.

215- 217: FOTALOCA

215 Simplemente, el trato con los estudiantes porque  
216 es el crecimiento que uno adquiere personalmente  
217 y académicamente.

387- 391: FOTALOCA

387 El aprendizaje propio de tanto  
388 lo que uno aprende con los  
389 estudiantes como el aprendizaje  
390 que uno mismo se genera por  
391 la propia labor de enseñar.

206- 210: FOTALOCA

206 El interactuar constantemente, el interactuar  
207 con los estudiantes, con los colegas, no solo  
208 de nuestra universidad sino colegas de otras  
209 universidades, en fin.

251- 253: FOTALOCA

251 Una fortaleza sería como el interactuar con  
252 profesionales muchas veces más capacitados  
253 que uno o que lo enriquecen a uno también.

Ciertos profesores conscientes del escenario académico de educación superior que resulta ser la Universidad de Pamplona, consideran fortaleza la oportunidad de estar inmersos en el mundo de la educación, la ciencia y la investigación reflexiva, interpretativa y explicativa en diversos temas.

292- 304: FOTALOCA

292 Pues las fortalezas es que, de todas maneras  
293 como profesor decente, aplicado, ético, se  
294 tiene la posibilidad de estar en contacto con  
295 el mundo de la ciencia, con el mundo de la

296 educación, con el mundo de la investigación  
297 y eso es una ganancia que realmente no tiene  
298 un precio monetario. Es una ganancia muy  
299 importante porque son escenarios  
300 universitarios donde se piensa... se piensa  
301 la sociedad, se piensa la naturaleza y bueno,  
302 eso es una posibilidad infinita de placer y  
303 es una ganancia para recrear el espíritu  
304 humano. Es decir, ser docente, ser profesor de  
305 todas maneras es estar en contacto con el  
306 pensamiento y eso ya es esencial para la  
307 liberación y dignidad del ser humano.

Hay quienes consideran una fortaleza de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona, la forma como se efectúa la contratación - generalmente por dos períodos inferiores a un año - durante varios años, lo que interpretan como cierta estabilidad, primero, por el tiempo que han sido contratados de esta forma, y segundo, por pertenecer al 'Banco de elegibilidad' que se realizó en el año 2013 en la Universidad.

386- 393: FOTALOCA

386 Otra fortaleza que veo de ser docente en la  
387 universidad de pamplona, de cierta manera, aunque  
388 esto sonaría exagerado para otros es, yo lo digo a  
389 nivel personal, que he tenido cierta estabilidad,  
390 no al 100% pero si he tenido cierta estabilidad.  
391 Que estoy incierto si el próximo semestre hay o no  
392 hay, pero el estar en el banco de elegibles me  
393 significa cierto grado de estabilidad, no total.

En este mismo sentido, ciertos profesores consideran aceptable ser profesor ocasional en las condiciones de contratación que ofrece la Universidad de Pamplona - generalmente por dos períodos inferiores a un año, durante varios años - porque así pueden estar con su familia en la misma ciudad.

326- 345: FOTALOCA

326 Bueno como tal... digamos que uno  
327 está en el proceso en la  
328 universidad de pamplona como  
329 docente ocasional por muchas  
330 condiciones de pronto ajenas a  
331 la institución. Eh, Yo por lo  
332 menos hablo particularmente,  
333 eh... cuando yo digo, bueno, una  
334 ventaja, usted me pregunta que  
335 fortalezas, es que tengo mi  
336 familia aquí en Pamplona,  
337 entonces es una ventaja externa  
338 diría yo así, una ventaja externa

339 de que trabajo los cuatro meses  
 340 que la universidad me contrata  
 341 pero pues, eh... estoy con mi  
 342 familia.

### **13. Oportunidades que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.**

Esta categoría organiza los sentires de los profesores entrevistados acerca de las oportunidades que ocasiona ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.

En primer lugar, refiriéndose a las pocas oportunidades laborales que ofrece la ciudad de Pamplona, consideran que la oportunidad, en primer lugar, es lograr un contrato de cuatro meses en la Universidad de Pamplona y devengarlos, sometiéndose a ese único salario en espera de un nuevo contrato por el mismo período de tiempo.

263- 268: OPORTUOCA

263 Bueno, realmente la oportunidad en el caso  
 264 de la Universidad de Pamplona, en Pamplona,  
 265 en Pamplona, pues la oportunidad es tener  
 266 acceso a un contrato laboral de cuatro  
 267 meses y devengarlos de cuatro meses para  
 268 después esperar el otro contrato.

281- 284: OPORTUOCA

281 En Pamplona, como no existe sino esta  
 282 oferta laboral en la Universidad de  
 283 Pamplona pues entonces el profesor se  
 284 somete más a un solo salario.

Otra situación, se da con los profesores que logran la oportunidad de ser vinculados como ocasionales en el municipio de Villa del Rosario o en la ciudad de Cúcuta, ciudades en las que tiene sedes la Universidad de Pamplona, pues además de su vinculación como tiempo completo en esta Universidad asumen ciertas responsabilidades académicas en otras universidades mejorando de alguna forma su situación económica. No obstante, incrementan su jornada laboral haciendo su trabajo extenuante.

269- 281: OPORTUOCA

269 En Cúcuta, en la sede de Cúcuta ya pienso  
 270 que hay una pequeña variación, yo trabajo

271 en ambas sedes. Pienso que hay una  
272 variación porque los profesores que  
273 trabajan como ocasionales en la sede de  
274 Cúcuta, ya sea en la facultad de salud,  
275 ya sea en Villa... o ya sea en el CREAD  
276 generalmente ellos también tienen unas  
277 horas en otras universidades, entonces  
278 allí ellos pueden aliviar un poquito la  
279 carga y complementar, por su puesto, que se  
280 incrementa su jornada laboral, hay más fatiga  
281 laboral. En Pamplona, como no existe sino

Algunos profesores, resaltan la oportunidad de ejercer la profesión docente en la Universidad de Pamplona en el área que se han preparado, haciendo lo que les gusta, desarrollando proyectos pedagógicos que contribuyen en la formación profesional de los estudiantes en la carrera elegida como proyecto de vida, oportunidad que proporciona experiencia mejorando su función docente dentro del programa académico al que están adscritos.

196- 204: OPORTUOCA

196 Desde mi punto de vista muy personal hacer lo  
197 que me gusta hacer, estar trabajando en lo que  
198 me gusta trabajar, en lo que estudié, desarrollar  
199 un proyecto con los muchachos de crecimiento, de  
200 valoración de la carrera, de nuestro programa,  
201 de aportar a una comunidad académica lo poco  
202 o mucho que uno sabe y trata de llevar a esos  
203 muchachos a feliz término en su carrera que  
204 es finalmente su proyecto de vida.

380- 385: OPORTUOCA

380 Que nos permite pues, adquirir  
381 Experiencia y tratar de buscar  
382 mejoras al trabajo que hacemos  
383 dentro del programa. La  
384 oportunidad de ejercer un  
385 trabajo en la educación superior.

255- 257: OPORTUOCA

255 La experiencia, la experiencia que uno va  
256 adquiriendo que no en cualquier lugar, pues,  
257 si es una oportunidad.

Con relación a lo anterior, y en vista a las pocas oportunidades de participar en convocatorias docentes para profesores de planta en la Universidad de Pamplona, ciertos profesores consideran que la oportunidad de ser profesor ocasional en la institución genera una plataforma para participar en convocatorias nacionales de otras

universidades empleando la experiencia docente adquirida, con la pretensión de ser vinculados como profesores de planta.

208- 212: OPORTUOCA

208 Bueno, generar un buen campus académico aquí  
209 y utilizarlo como plataforma para poder participar  
210 en una convocatoria nacional, agarrar la  
211 experiencia docente, poder participar en ella y  
212 vincularse a otra universidad.

287- 290: OPORTUOCA

287 Bueno, me permite a mí desempeñarme  
288 lo que es la vocación docente y  
289 sumar tiempo de experiencia docente,  
290 hoja de vida.

Hay quienes miran las oportunidades con posible vigencia futura, pues creen que después de ser profesores ‘ocasionales’ en la Universidad de Pamplona con las condiciones de contratación por dos períodos inferiores a un año, durante catorce años, deberían tener la oportunidad de integrar la planta docente de la Universidad logrando una estabilidad.

313- 324: OPORTUOCA

313 No pues, uno pensaría que debería  
314 generar después de catorce años  
315 de estar uno como ocasional,  
316 poder ser, o integrar la planta  
317 docente de la Universidad de  
318 Pamplona. Pero pues, usted me hizo  
319 la pregunta: ¿cuánto tiempo tiene  
320 trabajando en la Universidad?  
321 De catorce a quince años y eso  
322 no genera ninguna oportunidad  
323 desde hace quince años de tener  
324 una estabilidad.

#### **14. Debilidades que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.**

En este apartado se señalan las debilidades que, según los informantes clave, surgen siendo profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.

En primer lugar, señalan la desigualdad que se valúa entre un profesor ocasional y un profesor de planta en relación a: la aumentada responsabilidad académica que se asigna a los profesores ocasionales, la moderada remuneración que reciben por su trabajo, las

condiciones actuales de contratación, los pocos estímulos e incentivos a su desempeño, y los escasos beneficios, situaciones que hacen que el profesor temporal no tenga sentido de pertenencia institucional.

358- 361: DEBILIOCA

358 En la Universidad de Pamplona de manera  
359 concreta las debilidades son: exagerada carga,  
360 poca remuneración, poco estímulo a su desempeño,  
361 no hay beneficios que motiven a un docente.

204- 206: DEBILIOCA

204 Falta de estímulos e incentivos para la  
205 mejor producción académica en beneficio  
206 de la Universidad.

298- 300: DEBILIOCA

298 Debilidades... el tipo de contratación porque con  
299 poco tiempo que tenemos y la sobrecarga de  
300 funciones es imposible hacer bien nuestro trabajo.

105- 112: DEBILIOCA

105 Que los profesores de planta tienen como más  
106 descarga, tienen descarga y tienen menos horas,  
107 se puede llamar así, académicas. En cambio, un  
108 profesor ocasional la carga académica es un  
109 poquitico más amplia. Entonces, ahí si yo veo  
110 una desventaja que prácticamente a los ocasionales  
111 no toca camellar un poco más, trabajar un poco más,  
112 meterse un poco más en el cuento.

176- 181: DEBILIOCA

176 Debilidades... Bueno, primero la contratación,  
177 segundo eh... la desigualdad, pienso que la carga  
178 debería ser igual tanto para los ocasionales como  
179 para los de planta.

240- 261: DEBILIOCA

240 Una debilidad importante es que por la misma  
241 relación contractual y por la misma carencia  
242 de estímulos, no totales pero si hay carencia,  
243 el profesor no tiene pertenencia institucional,  
244 no se identifica con la institución plenamente  
245 como lo debería ser.

198- 209: DEBILIOCA

198 La motivación, el incentivo  
199 económico, por ejemplo, yo sé que  
200 un docente de planta pues se gana  
201 unos puntos por publicar, por  
202 escribir, por participar en

203 ponencias... digamos nosotros como  
204 ocasionales que también lo  
205 hemos hecho; hemos hecho  
206 publicaciones, hemos hecho  
207 escritos, hemos hecho ponencias,  
208 no hemos recibido el incentivo  
209 por parte de la Universidad.

En relación a la vinculación, precisan como debilidad las condiciones laborales que tiene un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona: aproximadamente cuatro meses en el primer semestre académico, seguidos alrededor de dos meses de cesación del contrato en los que no se cuenta con sueldo ni seguridad social, con la incertidumbre de ser llamado los siguientes cuatro meses pues no se avisa con anterioridad. Si se vuelve a contratar se hace sobre la marcha del siguiente semestre académico por alrededor de cuatro meses. Luego, se tiene cerca de otros dos meses de cesación del contrato, y así sucesivamente. Ciertamente, un profesor ocasional ordinariamente trabaja dos períodos de cuatro meses inferiores a un año, y los otros cuatro meses sin sueldo y sin seguro médico.

14- 26: DEBILIOCA

14 veo es una problemática con los docentes  
15 ocasionales precisamente por la contratación  
16 porque nosotros aquí tenemos una contratación  
17 simplemente por... solamente por el semestre  
18 no más, prácticamente el semestre no son seis  
19 meses sino cuatro lo que dura el semestre y  
20 luego salimos a vacaciones y no sabemos si nos  
21 van a volver a llamar, no tenemos seguro en  
22 esos dos meses de 'vacaciones', entonces  
23 prácticamente que estamos trabajando al año  
24 8 meses y cuatro que no sabemos en sí... que  
25 estamos prácticamente sin devengar sueldos,  
26 seguro médico, en general.

156- 162: DEBILIOCA

156...O sea, la ocasionalidad nos deja  
157 en ese espacio de cuatro meses  
158 y ya, y cada semestre es la misma  
159 incertidumbre, me llaman? No me  
160 llaman? Me vinculan? Que carga me  
161 irán a dar? Me quitarán? Entonces,  
162 es lo mismo.

295- 305: DEBILIOCA

295 ..Cuestiones tan simples como el sistema  
296 de salud, saber que al momento de terminar el  
297 contrato dejamos de tener una cita en el médico  
298 y sólo hasta que comienza el semestre no

299 volvemos a tener una vinculación al sistema de  
300 salud. O sea, una cosa tan simple como esas,  
301 dice uno... juemáchica... insisto, uno porque  
302 no tiene hijos pero los que tienen, los que los  
303 hijos se le enferman, entonces... dónde está ni  
304 siquiera ese mínimo asegurado de dignidad o  
305 de vitalidad en el sistema de salud. No está.

174- 177: DEBILIOCA

174 La situación económica, porque son ocho meses al  
175 año que estamos contratados. Quiere decir que  
176 cuatro meses estamos tratando de sobrevivir,  
177 tratando de buscar cómo mantener una familia.

Según la mayoría de profesores entrevistados, la posibilidad de continuar laborando los cuatro meses siguientes en la Universidad de Pamplona y así sucesivamente, depende de la aquiescencia de las autoridades académico – administrativas, en ciertas ocasiones por su pensamiento homogéneo, que en caso contrario, podría afectar su continuidad

231- 236: DEBILIOCA

231 Podemos estar este semestre vinculados,  
232 no sabemos si el otro semestre por el cambio  
233 de director de programa, el cambio de decano  
234 o dadas las condiciones de cada programa  
235 podamos tener la misma contratación o nos  
236 bajen a profesor de cátedra. No sabemos.

109- 116: DEBILIOCA

109 ...nosotros nos sentimos más acosados en  
110 esos puntos de vista y de pronto en algunos  
111 departamentos más que en otros en donde si  
112 usted va en contra de lo que diga el director  
113 o plantea su punto de vista y que sea  
114 diferente, o de lo que digan los docentes de  
115 planta en ese momento pues, eso va a tener  
116 de pronto sus consecuencias.

188- 194: DEBILIOCA

188...Todo está supeditado a si le caíste bien al  
189 director de departamento, al decano, al rector,  
190 al vicerrector y tal, porque ni siquiera se rigen  
191 por criterios académicos serios que te digan:  
192 si puedes continuar o no puedes continuar debido  
193 a esto, a esto y a esto. Entonces, la principal  
194 debilidad de ser ocasional es el contrato mismo.

394- 405: DEBILIOCA

394 Debilidades, hablamos de inestabilidad,  
395 hablamos de... precisamente de la  
396 inestabilidad o el hecho de que no haya  
397 una reglamentación clara, entonces se

398 está sujeto a que el director de turno,  
399 o... pues sí, más del director porque es  
400 la primera instancia, tome las decisiones  
401 sobre si se vincula o no se vincula el  
402 docente, eh claro, se tienen en cuenta  
403 muchas cosas pero de todas maneras pues  
404 ahí debajo del tapete uno no sabe lo que  
405 pasa.

406- 414: DEBILIOCA

406 ..Es una debilidad el hecho de que no haya  
407 una reglamentación institucional estipulada  
408 en la que diga: el docente tiempo  
409 completo ocasional se contrata de esta,  
410 esta y esta manera independientemente  
411 de si le cae bien o no al director del  
412 departamento, o si tiene diferencias o no  
413 con los profesores de planta o con los  
414 demás profesores...

Relacionado con lo anterior, ciertos profesores consideran que las directivas de la Universidad han acostumbrado a los profesores temporales a asumir ese tipo de vinculación proclamándola como una gran gestión que genera júbilo, y en cambio, no han revisado el desarrollo y las mejoras que podría tener un programa académico si contara con mayor número de profesores de planta.

75- 83: DEBILIOCA

75...Digo, la universidad nos acostumbró  
76 a eso, a tener esa serie de contratos  
77 y realmente a darnos como el  
78 contentillo semestralmente de que  
79 tenemos un contrato como ocasionales  
80 pero no ha revisado realmente cuáles  
81 son las facilidades o las mejoras  
82 que podría tener un programa con  
83 mayores docentes de planta.

En este mismo sentido, y como una solución, ciertos profesores creen que la Universidad de Pamplona debería plantearse la posibilidad de vincular a los profesores ocasionales por lo menos a diez, o a once meses, vinculación que permitiría el desarrollo de los procesos misionales de la institución por parte de esta comunidad profesoral contribuyendo a la calidad académica de la misma.

244- 253: DEBILIOCA

244 La contratación es una debilidad fuerte que  
245 tiene la Universidad de Pamplona como  
246 tiempo completo ocasional claro, porque

247 debería dentro de su presupuesto tener la  
248 posibilidad de contratarnos a nosotros por  
249 lo menos a los diez meses, once meses y  
250 poder desarrollar estos tres procesos,  
251 extensión, investigación y docencia y no  
252 buscar otras opciones para que realmente pues  
253 la calidad se vea también reflejada.

De otro lado, se considera otra debilidad la desprotección jurídica del profesor temporal por la ambigua regulación institucional que hay en cuanto a funciones, deberes y derechos que tienen el profesorado vinculado bajo la categoría 'profesor ocasional'. Situación que genera intranquilidad al profesor, pues muchas funciones ordenadas por el director de programa o departamento no están estipuladas en la resolución de vinculación y éstos la gran mayoría de veces tienen que cumplirlas.

265- 278: DEBILIOCA

265 que el profesor ocasional sesiente  
266 pues un poco abandonado, un poco  
267 desprotegido, primero, porque la  
268 regulación interna de la Universidad  
269 no es clara ¿cierto? en cuanto a las  
270 funciones, deberes y derechos del  
271 docente. Y, como existe esa  
272 inseguridad el docente no puede  
273 desarrollar, digamos, con total  
274 tranquilidad toda aquella función  
275 docentes de que hablábamos. Entonces,  
276 todas esas actividades que hace el  
277 docente no se encuentran respaldadas  
278 por unos estatutos internos.

419- 422: DEBILIOCA

419 Pero desde el punto de vista de cuál es la  
420 es la debilidad más fuerte es el hecho  
421 de que no exista una clara reglamentación  
422 en la Universidad.

183- 197: DEBILIOCA

187 ...y entonces nosotros estamos  
188 más expuestos a que...,  
189 o nos sentimos más vulnerables  
190 ante políticas de la jerarquía  
191 porque de todos modos uno como  
192 ser humano puede también  
193 equivocarse, entonces estamos más  
194 expuestos a que se nos cancele un  
195 contrato, o que no nos vuelvan a  
196 llamar como casos que han sido  
197 visibles en nuestra universidad.

Además, en balance con los profesores de planta, éstos tienen ciertos privilegios, en lo económico, en su desempeño académico y en algunos derechos. Al respecto, ciertos profesores ocasionales se han sentido utilizados, por ejemplo, en relación a los aportes y las opiniones que hacen, pues algunas veces son tenidas en cuenta de manera parca, otras veces de manera nula, pues por su condición son discriminados, realidad que inhibe el sentido de pertenencia.

184- 197: DEBILIOCA

184 los profesores de planta pues tienen  
185 una serie de privilegios tanto en  
186 lo económico como en su desempeño  
187 académico.

229- 235: DEBILIOCA

229 Digamos como, en comparación con  
230 los profesores de planta con  
231 respecto a derechos muchas veces  
232 yo me he sentido como utilizado  
233 porque hay situaciones en las que  
234 el docente ocasional no manifiesta  
235 una injerencia en muchos aspectos...  
236 no es tenido en cuenta en muchos  
237 aspectos.

117- 121: DEBILIOCA

117 No se puede tener un sentido de pertenencia,  
118 no se es escuchado en forma seria por las  
119 directivas ya que estos consideran que  
120 el profesor ocasional es menos profesor  
121 que los demás, o pueda que se le escuche  
122 pero eso se hecha en saco roto.

De la misma forma, en relación investigación, son pocas las garantías existentes para su desarrollo. A un profesor de planta se le puede asignar hasta la mitad de su responsabilidad académica o un poco más para realizar investigación, además que fácilmente se apoya para que divulgue su producción en congresos y seminarios. Un profesor vinculado bajo la categoría 'profesor ocasional' difícilmente se le asigna cuatro horas máximo para esta función y tiene mayor dificultad para que logre apoyo institucional para la participación en congresos, u otros eventos.

204- 206: DEBILIOCA

204 No hay garantías para la investigación,  
205 es una debilidad grande. Y la inestabilidad,  
206 es la que está generando problemas.

238- 244: DEBILIOCA

237...De pronto en hacer parte de  
238 las descargas, por ejemplo, por  
239 investigación que a un docente de  
240 planta sí se las dan las que deben  
241 ser y a los ocasionales nos ponen  
242 trabas por las horas, dan las  
243 descargas a la mitad de lo que  
244 deben ser... son negociadas.

84- 98: DEBILIOCA

84 Siempre lo he dicho que, bueno yo  
85 particularmente me siento un poco  
86 desmotivado con el asunto de  
87 investigación y ya hoy una de  
88 mis conclusiones, es que los que  
89 hicieron investigación de trabajos  
90 en proyectos es por beneficio  
91 personal, por nuestro propio  
92 enriquecimiento de hoja de vida  
93 porque realmente de la universidad  
94 no tenemos ese incentivo, esa  
95 motivación para poder hacer  
96 procesos muchos más amplios,  
97 mejores, que realmente le sirvan  
98 a la universidad.

245- 254: DEBILIOCA

245 Que más he visto... bueno, el apoyo  
246 también para algunas actividades,  
247 participaciones en ponencias,  
248 los subsidios que da la universidad  
249 que le puede a uno facilitar  
250 para participar y representarle  
251 como tal en algún seminario, en  
252 alguna ponencia etc, tampoco he  
253 visto eso como muy a favor de  
254 los ocasionales.

Por otra parte, se considera que tanto el trabajo como el profesor ocasional en la Universidad de Pamplona no está dignificado, pues éste, siendo una necesidad por parte de la Universidad por no tener suficientes profesores de planta para responder con la oferta académica actual, no goza de una estabilidad laboral por lo menos a 11 meses al año. Sin generalizar, se precisa que el profesor ocasional permanece en la Universidad de Pamplona solo por necesidad, y que al existir una mejor oferta de trabajo ésta sería aceptada así fuera en otro lugar

268- 271: DEBILIOCA

268 ...O sea, no tiene uno nada estable, yo pienso  
269 que todos los tiempo completo ocasional  
270 estamos buscando irnos porque si no hay  
271 oportunidades... sí... pues ese es mi pensar.

362- 367: DEBILIOCA

362 ¿Por qué está un docente ocasional en la  
363 Universidad de Pamplona? Por necesidad, yo  
364 considero que es por necesidad porque si uno  
365 tuviera una mejor oferta de trabajo un se iría  
366 para otro sitio donde de verdad dignifiquen el  
367 trabajo como docente ocasional.

246- 251: DEBILIOCA

246 No generalizo, pero por eso los profesores  
247 ocasionales somos como itinerantes, siempre  
248 estamos buscando dónde nos va mejor para  
249 establecernos allí. Entonces, estamos en una  
250 permanente búsqueda de mejores condiciones  
251 de vida.

228- 230: DEBILIOCA

228 Yo creo que debilidades, sobretodo, y podemos  
229 concentrarnos en eso, es la poca seguridad  
230 que tenemos de una contratación continua.

236- 240: DEBILIOCA

237 La inseguridad y la incertidumbre más  
238 grande que tienen los profesores: vivir  
239 cada semestre sin saber si el otro  
240 se puede estar contratado.

258- 262: DEBILIOCA

258 Es muy difícil que una persona que trabaje  
259 como docente ocasional, primero deje de  
260 pensar en su estabilidad laboral, o en su  
261 estabilidad económica y familiar sabiendo  
262 que se contrata a 8 meses al año de los 12.

En suma, la Universidad de Pamplona si bien es una Universidad de Provincia tiene recursos instrumentales, materiales, físicos y sobretodo potencial humano para destacarse como universidad innovadora. Sin embargo, si no prevalece y dignifica el trabajo de los profesores tanto de planta como ocasionales, - éstos últimos, que triplican el número de profesores de planta en la Universidad - puede quedar rezagada frente a otras universidades del país.

274- 283: DEBILIOCA

274 ...La Universidad de Pamplona tiene muchísimo  
275 potencial por ser una universidad innovadora  
276 y de provincia y que eso indiscutiblemente  
277 es lo que se apuesta al país en los próximos  
278 días. Pero si la universidad no entiende su

279 papel y no entiende que uno de los principales  
 280 promotores de esos papeles son los docentes  
 281, mal llamados ocasionales, digamos puede  
 282 rezagarse y quedarse abajo ante muchas  
 283 universidades.

257- 269: DEBILIOCA

263 ...Si una persona tiene asegurado, digamos,  
 264 esas condiciones es probable que piense  
 265 en otros tipos de cosas. En revisar sus  
 266 condiciones profesionales, en pensar en cosas  
 267 académicas mucho más profundas, en  
 268 pensar digamos a 'posteriori' sus trabajos  
 269 investigativos o doctorales, etc. etc.

## 15. Amenazas que genera ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.

En esta categoría, se señalan las amenazas a las que están expuestos los profesores que son vinculados bajo la categoría 'profesor ocasional' en la Universidad de Pamplona.

De manera general, destaca como una gran amenaza la inestabilidad laboral, pues la vinculación inicial al año por cuatro meses dentro de un semestre académico deja abierta la posibilidad que el segundo semestre dentro del año el profesor temporal no sea contratado.

393- 396: AMENAOCA

393 La amenaza en que uno puede estar  
 394 un semestre aquí y no puede estar  
 395 el otro porque no hay garantías  
 396 de permanencia.

262- 293: AMENAOCA

262 Ja ja ja ja, las amenazas pues que lo echen  
 263 a uno en cualquier momento y usted pues,  
 264 ha desarrollado su proceso, ha hecho su familia,  
 265 bueno, muchas cosas, su proyecto de vida  
 266 y se vea truncado por muchas cosas de la  
 267 contratación en la Universidad de Pamplona...  
 268 o sea, no tiene uno nada estable, yo pienso  
 269 que todos los tiempo completo ocasional  
 270 estamos buscando irnos porque si no hay  
 271 oportunidades... sí... pues ese es mi pensar.

Esta situación genera en los profesores 'ocasionales' incertidumbre y en algunos, desgaste mental, pues al terminar los primeros cuatro meses de vinculación al año no tienen aviso por ningún medio si la Universidad requiere sus servicios para el siguiente

período con la posibilidad de quedar vacante, y en consecuencia, pueden verse truncados sus proyectos familiares, profesionales entre otros.

307- 316: AMENAOCA

307 Yo creo que amenazas, lo que le decía,  
308 por lo menos a mí particularmente esta esa  
309 incertidumbre no... de saber si se sigue o no  
310 se sigue. De ganarse la lotería semestre a  
311 semestre si... hay que bueno... lo vincularon  
312 y siguió ocasional, o hay que bueno, me  
313 vincularon pero me bajaron a cátedra, y  
314 esa incertidumbre yo creo que afecta de una  
315 u otra manera cuestiones mentales de cada uno  
316 de los docentes, eso es lo que creo.

309- 324: AMENAOCA

309 Las amenazas es lo que te decía, que no  
310 exista en el próximo semestre la posibilidad  
311 de un contrato entonces queda uno vacante  
312 con la gravedad que como no se avisa porque  
313 en la universidad de pamplona se terminan los  
314 semestres y no se le avisa al docente ocasional  
315 como sí en otras universidades donde se le pasa  
316 una carta por parte de la dirección y se le dice:  
317 profesor lo esperamos el próximo semestre o no  
318 lo esperamos. Entonces aquí uno queda en el  
319 limbo sin saber si lo van a contratar o no y en  
320 Pamplona como es la única fuente pues entonces  
321 hay muchos profesores que no quedan  
322 contratados entonces quedan permanentemente  
323 desempleados y por lo tanto, su familia y sus  
324 hijos y sus proyectos de vida se ven truncados.

395- 397: AMENAOCA

395 Las amenazas es que no haya disponibilidad en  
396 carga académica en cada uno de los periodos  
397 porque si no hay no me contratan...

De acuerdo con lo anterior, si bien la Universidad de Pamplona requiere la vinculación de profesores temporales porque no podría garantizar su actual oferta académica solamente con profesores de planta, la incertidumbre que se genera en los profesores ocasionales acerca de su posible vinculación por aproximadamente cuatro meses en el semestre, o semestres siguientes está ligada a la aquiescencia de los administrativos de turno, pues si el profesor que pretende ingresar o que estuvo un semestre laborando no es de su agrado o discrepa en algunos aspectos es posible que pierda su posibilidad de vinculación.

398- 407: AMENAOCA

398 También, esto que voy a mencionar  
399 va a sonar un poco como política  
400 la cosa, pero depende mucho también de  
401 quienes estén liderando o administrando la  
402 institución en su momento porque puede  
403 entrar un Rector que no sea de mi agrado y  
404 automáticamente no me firma el contrato,  
405 eso también se puede presentar, situaciones  
406 políticas que últimamente como que se han  
407 venido presentado.

136- 140: AMENAOCA

136 Amenazas... si se está en desacuerdo con las  
137 directivas muy posiblemente las mismas  
138 directivas toman la decisión de no continuar  
139 con la vinculación. Por eso es que el  
140 ocasional no habla sino hasta cierto punto.

220- 225: AMENAOCA

220 Una gran amenaza es que nada me garantiza que  
221 yo esté trabajando el semestre entrante con la  
222 universidad porque el cambio de rector, el cambio  
223 de director de programa demanda esa situación  
224 de que quiera contar o no contar conmigo  
225 independientemente de mi rendimiento.

255- 267: AMENAOCA

255 No hay estabilidad, una amenazas es que no hay  
256 estabilidad digámoslo así porque usted pues, por  
257 muchas... por muchas situaciones puede salir.  
258 O sea, usted por cualquier cosa puede salir y es  
259 muy difícil entrar y permanecer es difícil pero  
260 usted por cualquier cosita puede salir. Pues por  
261 muchas cosas, por lo menos problemas con los  
262 estudiantes, que usted de pronto no cumpla  
263 alguna labor pero de pronto por la otra carga,  
264 o que de pronto usted no esté de acuerdo con  
265 algo sí, con algún punto de vista, eh entonces  
266 usted por cualquier motivo... ¿Por qué? Porque  
267 no hay ninguna estabilidad.

310- 315: AMENAOCA

310 La incertidumbre todos los semestres por no saber  
311 si queda como ocasional o si queda como hora  
312 cátedra, dependiendo... no dependiendo ni  
313 siquiera del desempeño, dependiendo de la  
314 administración y como se manejen las situaciones  
315 en los programas.

Es posible, que presentado lo antes expuesto, la parte directiva o administrativa bajo el argumento que un nuevo particular tiene un nivel de estudios superior se le cierren las posibilidades de continuar en la Universidad de Pamplona al profesor ocasional que viene laborando. La anterior, se soporta en la frágil normativa institucional que existe en

la Universidad de Pamplona, que en consecuencia, emana una evidente inseguridad jurídica a los profesores temporales.

297- 303: AMENAOCA

297 Las amenazas son esa inestabilidad,  
298 esa inseguridad jurídica, laboral,  
299 familiar, personal, que se ve  
300 sometido el docente ocasional  
301 porque muchas veces no logra  
302 satisfacer sus necesidades de  
303 índole personal y profesional.

193- 200: AMENAOCA

193 Sí, amenazas... Para nadie es un secreto que si  
194 llega una persona con un mejor título, con una  
195 mejor experiencia laboral, y ahí es donde uno se  
196 va a ver afectado, puede que le den contrato,  
197 puede que no le den contrato, puede que uno sea  
198 reemplazado por otra persona. Entonces, en sí, un  
199 docente ocasional fijo, fijo no está aquí en la  
200 Universidad de Pamplona.

437- 449: AMENAOCA

437 Que en cualquier momento puede uno  
438 salir de la institución sin ningún...  
439 sin ninguna que... es decir, como sin  
440 que haya algo que lo proteja realmente,  
441 una reglamentación, una ley que lo  
442 proteja realmente. Para mí es eso, en  
443 cualquier momento usted está... y son  
444 casos que ya he visto... en cualquier  
445 momento por cualquier cosa usted,  
446 listo se va y nada, no hay nada que  
447 decir. O tiene éstas y éstas y éstas  
448 cosas, si quiere así tómelo o déjelo  
449 y listo, se va y ya.

351- 365: AMENAOCA

351 Sí, una de las grandes amenazas  
352 es que en cualquier momento  
353 puede uno estar fuera de la  
354 universidad sin ninguna... sin  
355 ninguna condición de decir,  
356 bueno, por qué me sacaron,  
357 por qué me echaron, porque  
358 inicialmente hablábamos de  
359 necesidad del servicio, en  
360 el momento que digan; pues,  
361 no hay necesidad del servicio  
362 como profesor ocasional pues  
363 genera una amenaza grande  
364 frente al proceso ocasional,  
365 frente al proceso docente.

**6.2 SINTESIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES OCASIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.**

Categoría	Profesores ocasionales
<p>OPINIÓN ACERCA DE LA EXISTENCIA DE LAS TRES CATEGORÍAS DE PROFESORES EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA – DE PLANTA, CATEDRA Y OCASIONAL –</p>	<p>Al respecto, los profesores entrevistados en general consideran normal la existencia de las categorías profesor de planta y de cátedra en la universidad de Pamplona, pues históricamente han estado presentes en las universidades oficiales colombianas.</p> <p>No obstante, en relación a la existencia de la categoría ‘profesor ocasional’ manifiestan que existen ciertas contrariedades. Consideran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que la categoría ‘profesor ocasional’ está desvirtuada en la Universidad de Pamplona por el tratamiento que se le ha dado durante varias administraciones, pues se ha venido empleando de manera ‘permanente’ y no de manera transitoria – ‘en casos de’ –</li> <li>- Que ha prevalecido un desequilibrio tanto en las funciones como en el reconocimiento laboral y salarial de los profesores ocasionales frente a los profesores de planta.</li> <li>- Que la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona debería desaparecer porque no se aplica conforme a la norma, pues el ‘profesor ocasional’ se vincularía cuando un profesor de planta de una universidad oficial se encuentra en algún tipo de licencia – enfermedad, maternidad, estudios, viajes, comisión entre otras – mientras retoma sus obligaciones.</li> <li>- Que en la Universidad de Pamplona se percibe una problemática centrada en la contratación de profesores ocasionales por las inadecuadas condiciones laborales.</li> <li>- Que durante muchos años la Universidad los ha venido contratando por cuatro meses al semestre, dos períodos de cuatro meses al año.</li> <li>- Que, por lo menos, la Universidad debería contratarlos a diez o a once meses al año.</li> <li>- Que existen ciertas incongruencias entre las categorías profesor de planta y profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. Entre ellas, marcadas diferencias en la contratación que no deberían darse, tanto por la evidente necesidad por parte de la Universidad de contratar profesores para que cumplan las funciones misionales como por la responsabilidad académica</li> </ul>

	<p>asignada a los profesores ‘ocasionales’ - siempre mayor a la del profesor de planta -.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que por lo anterior, estas categorías deberían unificarse.</li> <li>- Que ser profesor de planta, ser profesor ocasional y ser profesor hora cátedra en la Universidad de Pamplona tiene una particularidad en común: que los profesores no tienen las mismas oportunidades, ni gozan del mismo trato.</li> <li>- Que en otras universidades – como la Distrital - contratan profesores bajo la categoría ocasional pero con las mismas oportunidades que los de planta.</li> <li>- Que en la Universidad de Pamplona la existencia de la categoría ‘profesor ocasional’ carece de sentido, pues según su percepción, los profesores vinculados bajo esta categoría realmente no son ‘ocasionales’ sino profesores de planta con contrato a término definido – refiriéndose más a las funciones y al tiempo completo -</li> <li>- Que la vinculación bajo esa categoría permite que la Universidad pague menos dinero a los profesores temporales.</li> </ul>
--	--

Categoría	Profesores ocasionales
<p>¿HA SIDO VINCULADO TRANSITORIAMENTE A LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA? O ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE DE SER PROFESOR OCASIONAL EN ESTA UNIVERSIDAD?</p>	<p>Bajo esta categoría se ordenan las aportaciones acerca del período de vinculación y el tiempo que llevan siendo vinculados a la Universidad de Pamplona los particulares bajo la categoría ‘profesor ocasional’.</p> <p><b>En cuanto al período de vinculación precisan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que generalmente ha sido por períodos a término fijo inferiores a un año. Concretamente dos períodos, cada uno de cuatro meses en un semestre, dejando entre semestre y semestre aproximadamente dos meses sin vincularlos, y así continuamente.</li> <li>- Que el tratamiento en este sentido no es el mismo para todos los particulares que se vinculan a la Universidad de Pamplona bajo la categoría ‘profesor ocasional’, pues si cumplen funciones directivas el período de vinculación se amplía aproximadamente un mes más en cada período.</li> <li>- Que sólo en dos años anteriores - 2013 y 2014 tuvieron por parte de la Universidad una vinculación un poco más amplia, la primera de once y la segunda de diez meses.</li> </ul>

	<p><b>En cuanto al tiempo que tienen de ser profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona de la forma antes mencionada:</b></p> <p>En cuanto al tiempo que tienen de venir laborando en las condiciones antes expuestas éste varia, pues:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay profesores ocasionales que tienen 16 años.</li> <li>- Otros profesores tienen 14 años.</li> <li>- Ciertos profesores tienen 13 años.</li> <li>- Hay quienes llevan como profesores ocasionales 7 años.</li> <li>- Algunos vienen laborando hace 6 años,</li> <li>- Unos profesores tienen 4 años, 3 años y</li> <li>- También hay profesores que solamente llevan vinculados un semestre.</li> </ul>
--	--

Categoría	Profesores ocasionales
<p>RAZONES POR LAS QUE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA LO (LA) VINCULÓ Y LO (LA) SIGUE VINCULANDO COMO PROFESOR(A) OCASIONAL</p>	<p>Esta categoría precisa las razones por las que han sido y siguen siendo vinculados por la Universidad de Pamplona como profesores ocasionales. Al respecto, la gran mayoría coinciden en afirmar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que la principal razón por la que han sido vinculados como profesores ocasionales es por la <b>necesidad del servicio</b>. Ésta, entendida como el requerimiento por parte de la Universidad de vincular profesores que oriente ciertas asignaturas para las que no cuenta con profesores nombrados - de planta - que las imparta.</li> </ul> <p><b>Algunos profesores consideran que han sido y siguen siendo vinculados como profesores ocasionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque su vinculación obedece a la idoneidad para desempeñarse en la ejecución de las misiones funcionales: desde la docencia orientando ciertas asignaturas y en el campo de la investigación desarrollando ciertos proyectos.</li> <li>- Porque la vinculación de los profesores ocasionales no sólo se hace para el cumplimiento de las funciones misionales sino además para cubrir ciertas funciones académico – administrativas, y administrativas.</li> <li>- Por otra parte, porque obedece al cumplimiento que debe dar la Universidad de Pamplona a los resultados del ‘banco de</li> </ul>

	elegibilidad' de profesores ocasionales que realizó en el año 2013.
--	---

Categoría	Profesores ocasionales
¿QUÉ ES SER PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA?	<p>En este apartado, las reflexiones permiten percibir que es, que hace, y que piensa acerca de lo que hace un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hay quienes consideran que es una oportunidad de crecimiento profesional, pues permite ofrecer sus servicios profesionales y el ejercicio de sus carreras.</li> <li>- No obstante, una gran mayoría de profesores consideran que ciertas situaciones la hacen un poco ininteligible. En este sentido, ser profesor ocasional <b>en comparación con el profesor de planta:</b></li> <li>- Es estar contratado como tiempo completo o de medio tiempo a término definido – generalmente, por dos períodos académicos durante un año, cada período de cuatro meses - con un salario establecido en una tabla salarial, para solucionar necesidades de servicio en ciertas áreas del conocimiento para las que no hay en la Universidad de Pamplona profesores de planta que las oriente.</li> <li>- Es una labor compleja y desgastante por la responsabilidad académica que se le asigna: 24 horas de docencia directa, varias asignaturas por impartir, varios grupos de estudiantes por orientar, en un contexto de inestabilidad laboral - que sólo garantiza la contratación por cuatro meses dentro del período académico - y de desigualdad frente a ciertos beneficios que tienen los profesores de planta. Además cumplir con extensión e investigación.</li> <li>- Es no contar con las mismas oportunidades.</li> <li>- Es contar con escasas horas, cuando las asignan, para hacer investigación.</li> <li>- Es experimentar ciertas limitaciones para la movilidad a ponencias en eventos nacionales e internacionales.</li> <li>- Es no contar con la asignación de puntos salariales por publicaciones.</li> <li>- Es no tener derecho a bonificaciones por presentaciones de ponencias en congresos.</li> <li>- Es estar sujeto a acatados ordenados por el director del</li> </ul>

	<p>departamento o de programa – éste sea de planta u otro ocasional - relacionados con el cumplimiento de ciertas funciones, muchas veces sin opción de sugerir replanteamientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es ser discriminado.</li> </ul> <p><b>Algunos profesores consideran:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que por su condición de docentes tiempo completo, por el término prolongado de tiempo que llevan desempeñándose semestre a semestre en la Universidad y por la responsabilidad académica asignada - que supera a la de los profesores de carrera - no se consideran profesores ocasionales sino profesores de planta con contrato a término fijo. De esta forma, la universidad ahorra cierta cantidad de dinero.</li> </ul> <p><b>Para ciertos profesores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es tener las mismas condiciones de un profesor de cátedra, pues en gran cantidad de aspectos no se iguala al profesor de planta.</li> <li>- Es cumplir con gran cantidad de requisitos, condiciones y exigencias, que muchas veces ejecutan con un mejor desempeño que los profesores de planta sin las prebendas que tienen éstos últimos.</li> </ul>
--	--

Categoría	Profesores ocasionales
¿CÓMO SE REALIZA LA VINCULACIÓN COMO OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA?	<p>En esta categoría se describe la forma – o formas – cómo los particulares han sido vinculados a los diferentes programas de la Universidad de Pamplona bajo la categoría ‘ocasional’.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos profesores que desde hace varios años ostentan la categoría de profesor ocasional en la Universidad de Pamplona laborando semestre a semestre precisan que su vinculación se realizó <b>por contacto directo</b>, pues el director de departamento conocía su desempeño docente y los vinculó.</li> <li>- Otros profesores afirman que su vinculación se realizó <b>por Banco de Elegibilidad</b>. Éste debe ser tenido en cuenta primeramente por el director de departamento para la asignación de la responsabilidad académica.</li> <li>- La vinculación de más profesores ocasionales <b>por necesidad de servicio</b> en la Universidad de Pamplona está supeditada a la</li> </ul>

	<p>cantidad de cursos que surjan en cada uno de los programas y sin asignación docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos profesores consideran que la vinculación por el banco de elegibilidad no se realiza con objetividad conforme a los resultados obtenidos o a las normas establecidas, pues creen que se maneja ciertas preferencias por parte de algunas directivas para la vinculación de profesores</li> <li>- Al parecer, en el último período académico del año 2016 no se tuvo en cuenta el Banco de Elegibles para la vinculación de profesores ocasionales.</li> <li>- Se recibieron hojas de vida en cada uno de los departamentos y de acuerdo a los perfiles que sugirieron los departamentos de acuerdo con las necesidades se vincularon particulares como profesores ocasionales.</li> </ul>
--	--

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
<p>VALORACIÓN DE LA CATEGORÍA PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.</p>	<p>En este apartado se describe las apreciaciones acerca de la valoración de la categoría profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. Se cree que esta categoría profesoral no está lo suficientemente valorada por diversas razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se da el tratamiento que merece un buen número de profesores que destacan en la profesión sobre todo en los programas más antiguos.</li> <li>- De acuerdo con lo anterior, la Universidad solo escalafona a los profesores de carrera conforme a la Ley 30 de 1992. Los profesores ocasionales, así lleven muchos años, semestre a semestre en la entidad no son escalafonados. Sí lo hacen otras universidades.</li> <li>- El salario del profesor ocasional en la Universidad de Pamplona se rige por una tabla que, si bien tiene en cuenta el grado de escolaridad, no permite ningún otro tipo de aumento salarial, así el profesor ocasional desempeñe otras funciones dentro de la Universidad entre ellas, académicos - administrativas.</li> <li>- La consagración a la investigación, la participación en congresos, la presentación de ponencias en diferentes eventos académicos por parte de un profesor ocasional de la Universidad de Pamplona no mejora su salario, pues por su condición, estas actividades no generan aumento salarial. Caso contrario, en relación a los profesores ocasionales se da en otras universidades del país.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Universidad de Pamplona, debería generar vinculaciones bajo la categoría ‘profesor ocasional’ conforme a la Ley.</li> <li>- Se evidencias ciertos desfases en cuanto a las exigencias a un aspirante a ser vinculado en el ‘Banco de Elegibilidad’ frente a los efectos contractuales y salariales que estos requerimientos producen. Por ejemplo, se exige experiencia investigativa, experiencia docente, productos de investigación, entre otros aspectos que no retribuyen ningún beneficio salarial.</li> <li>- Se cree que la categoría ‘profesor ocasional’ en la Universidad de Pamplona no está bien valorada por la forma como se aplica, pues la vinculación de la gran mayoría de los profesores ocasionales no obedece a la ‘ocasión’.</li> <li>- Se considera que, por la desacertada interpretación esta categoría en la Universidad de Pamplona no debería existir. Que debería existir conforme a lo que reza la Ley ‘por la ocasión’.</li> <li>- Se precisa, que la gran mayoría de profesores vinculados bajo esta categoría no suplen a ningún profesor de planta sino que están cumpliendo de manera directa una función misional dentro de la institución por la ausencia de profesores de planta.</li> <li>- Por último, la valoración de la categoría ocasional se ve reducida por las limitadas condiciones tanto económicas como académicas que tienen los profesores vinculados bajo esta categoría, más cuando no son personas solteras sino que obligaciones familiares. Solo ocho meses de contrato al año de manera discontinua, cuatro meses sin contratación, realidad que genera en los particulares la búsqueda de otra fuente de ingresos.</li> </ul>
--	---

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
<p><b>FUNCIONES DE UN PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b></p>	<p>Esta categoría describe las apreciaciones acerca de las funciones que los profesores ocasionales deben cumplir en la Universidad de Pamplona. en relación a lo anterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La resolución de vinculación - a la que le llaman contrato - destaca el cumplimiento de 40 horas semanales distribuidas de la siguiente forma: 24 horas de contacto directo y 16 horas de contacto indirecto.</li> <li>- La Resolución determina que el profesor ocasional debe cumplir con las tres funciones misionales de la Universidad: docencia - entendida como las 24 horas de contacto directo – investigación y extensión.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inicialmente, las funciones eran docencia, extensión e investigación. En la actualidad, los profesores ocasionales asumen otras funciones, entre ellas, cargos directivos o académico – administrativos: direcciones de departamento, direcciones de programas – de pregrado y de posgrado -.</li> <li>- Además, se establece en las resoluciones de vinculación la potestad de los jefes inmediatos - directores de programa, directores de departamento, decanos - para asignar las funciones que consideren, prerrogativa que por una parte genera un espectro de funciones no especificadas. Por otra, hace vulnerable el objeto de la vinculación en cuanto a las funciones específicas.</li> <li>- En relación a lo anterior, otras funciones que se asignan y que deben cumplir los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona son: la elaboración de documentos de registros calificados, la elaboración de documentos de acreditación de alta calidad de los programas, entre otras. si bien, no están establecidas literalmente en la resolución de vinculación deben ser desarrolladas, además de las que literalmente se establecen.</li> <li>- Los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona tienen más obligaciones que los profesores de planta y menos beneficios. Un ejemplo evidente es la asignación de la responsabilidad académica: un profesor de planta mínimo 16 horas de contacto directo semanal, el profesor ocasional 24 horas.</li> <li>- Los profesores ocasionales en ciertas situaciones se ven coaccionados a desarrollar funciones que designen los jefes inmediatos, ya sea porque éstas no han sido asumidas por los profesores de planta o por no crear discrepancias, que de alguna forma podrían repercutir hasta en la continuidad de su contrato.</li> </ul>
--	---

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
DERECHOS Y DEBERES DE UN PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	<p>En este apartado, se describen las opiniones acerca de los derechos y deberes que tienen en la Universidad de Pamplona.</p> <p><b>En cuanto a los derechos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciertos profesores consideran que, si bien los derechos y deberes están establecidos de manera general en el Estatuto del Profesor Universitarios de la Universidad de Pamplona dudan si éstos cobijan a los profesores ocasionales.</li> <li>- En la Universidad de Pamplona no hay un manual o</li> </ul>

	<p>documento que determine y unifique de manera clara y expresa a qué tienen derecho los profesores ocasionales.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Los profesores consideran que tienen derecho a recibir un salario por la actividad realizada de acuerdo al nivel de estudios, a la afiliación a un régimen de salud y pensión y a recibir la liquidación al terminar su período laborado.</li><li>- Asimismo, consideran que tienen derecho a que se respete su vinculación hasta el término que figura en la resolución, al respeto por parte de los directivos y los estudiantes, a estar en un contexto de buenas relaciones. No obstante, al parecer, surgen ciertas discriminaciones por el grado de estudios que tenga.</li><li>- Otro derecho que destacan: la educación o formación continua.</li><li>- De otro lado, si bien la investigación se establece como una función misional, los profesores la reclaman con un derecho. Actualmente, según éstos, disminuida en la institución.</li></ul> <p><b>Por otra parte, ciertos profesores ocasionales consideran:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Que pese a cumplir las mismas o más obligaciones que los profesores de planta y evidenciada la permanente contratación - semestre a semestre - durante muchos años no tienen los mismos derechos que los profesores de carrera.</li><li>- Hay quienes creen que por ser profesores con muchos años de antigüedad trabajando semestre a semestres bajo la categoría ocasional deberían tener derecho a recibir vacaciones remuneradas y a participar en una convocatoria como docentes antiguos.</li><li>- Con todo lo anterior, los profesores consideran que en la Universidad de Pamplona se hace más hincapié en los deberes que deben cumplir los ocasionales que en sus derechos.</li></ul> <p><b>En cuanto a los deberes</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ciertos profesores subrayan el cumplimiento de las funciones establecidas en la resolución de vinculación como ocasional de la Universidad de Pamplona: responsabilidad académica asignada, orientaciones por parte del director de departamento, programa y decanatura, cumplimiento de horarios, y desarrollo de la extensión y la investigación.</li><li>- En este aspecto, en la Universidad de Pamplona se da una paradoja: a los profesores ocasionales se les indica el cumplimiento de varios aspectos del Acuerdo N° 130, de 12 de diciembre de 2002 estatuto del profesor universitario de la</li></ul>
--	--

	Universidad de Pamplona para ciertas circunstancias, y para otras que favorecen a éstos les indican que no es aplicable el mencionado estatuto porque no son profesores de planta.
--	--

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
CONSIDERACIONES ACERCA DE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN COMO PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	<p>Esta categoría describe las consideraciones acerca de lo adecuada - o no - que resulta la modalidad de contratación que se emplea actualmente en la Universidad de Pamplona para vincular particulares bajo la categoría ‘profesor ocasional’.</p> <p>De manera unánime los profesores consideran que la modalidad de contratación bajo la categoría ‘ocasional’ en la Universidad de Pamplona no es la más adecuada por diversas razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El vínculo se realiza mediante la categoría ‘profesor ocasional’ por cuatro meses y se renueva continuamente semestre a semestre a discreción de la Universidad de Pamplona, en la que actualmente hay profesores con doce, quince y hasta más años vinculados de esta forma, subsistiendo con afectaciones tanto en derechos a seguridad social – pensión, salud – y la afectación de la salud mental por la incertidumbre de su vinculación los cuatro meses siguientes.</li> <li>- La inestabilidad en el empleo que se da en la Universidad de Pamplona para los profesores ocasionales por lo menos dentro del máximo término de vinculación permitido por la Ley bajo la categoría en mención no solo repercute económicamente al profesor contratado sino emocionalmente por las afectaciones que ésta modalidad de contratación pueda generar consecuentemente a su núcleo familiar.</li> <li>- De igual forma, la modalidad de contratación actual para los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona condiciona sus propósitos de continuar su formación profesional pos-gradual por los riesgos que ésta genera al asumir una deuda para cubrir los mencionados estudios.</li> </ul>

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
ESTÍMULOS A LOS PROFESORES OCASIONALES EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	<p>Este apartado describe las apreciaciones de los informantes clave acerca de los estímulos por parte de la Universidad de Pamplona a los profesores que ostenta la categoría ‘ocasional’.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciertos profesores precisan que hasta el año 2013 los profesores ocasionales no tenían ningún estímulo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Los profesores ocasionales, en términos salariales están supeditados exclusivamente al nivel de estudios por salarios mínimos establecidos en la tabla salarial. Si bien, reciben un salario como contraprestación a su trabajo como profesores temporales no existe ningún estímulo ni reconocimiento económico por otras actividades académicas como publicación de artículos en revistas indexadas, publicación de libros y/o capítulos de libros, y ponencias en diferentes eventos.</li><li>- En relación a estímulos para el desarrollo docente, es a partir del 2013 que se promulga el Acuerdo 060 de 19 de septiembre, por el cual se otorgan descuentos en derechos pecuniarios a los docentes de la Universidad de Pamplona.</li><li>- Mediante este Decreto se otorga descuento del 80% a los docentes del pago de inscripción, derecho de matrícula derechos complementarios y derechos de grado en los programas de posgrado a los docentes de la Universidad (Art.1). no obstante, para otorgar el mencionado descuento el programa debe alcanzar primero el punto de equilibrio y el cupo por corte por ninguna razón puede ser superior a cinco (5) excepto para los programas de ciencias básicas.</li><li>- En este mismo sentido, se otorga descuento del 80% a los docentes del pago de inscripción, derecho de matrícula derechos complementarios y derechos de grado en los programas de posgrado a los docentes de la Universidad de Pamplona (Art.3).</li><li>- Los docentes pueden realizar posgrados a bajo costo de los que imparte la Universidad de Pamplona. No obstante, el cupo de profesores ocasionales asignado a cada programa de posgrado para realizar estudios con el beneficio es de máximo cinco (5) por cohorte siempre y cuando el programa alcance primero el punto de equilibrio.</li><li>- No obstante, el profesor ocasional que decida iniciar sus estudios de post-grado corre el riesgo de ver impedido su propósito por circunstancias financieras, pues también es posible que por falta de grupos de estudiantes de pregrado el profesor vea su contratación reducida a la categoría 'cátedra' cualquier semestre o varios semestres siguientes.</li><li>- Otro estímulo que se menciona es el beneficio que existe en la Universidad de Pamplona para los hijos de profesores ocasionales en el caso de que éstos realicen sus estudios de pregrado en la Universidad de Pamplona</li></ul> <p>Por otra parte, si bien, la investigación constituye una función misional establecida en las resoluciones de vinculación de profesores ocasionales, algunos profesores la miran como un</p>
--	---

	<p>estímulo desde la asignación de horas para desarrollarla hasta la consecución de medios para divulgar sus trabajos. No obstante,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- A algunos profesores no les asignan horas para realizar investigación.</li><li>- A otros, le asignan muy pocas horas pero no han encontrado apoyo para realizar la divulgación de los resultados de su trabajo en eventos.</li><li>- Hay a quienes se les dan las horas para investigación y los incentivos para la participación en eventos.</li><li>- En relación a lo anterior, los profesores ocasionales relatan la contratación que por un período de once (11) meses se dio en la Universidad de Pamplona para profesores que estuvieran vinculados a proyectos de investigación. Sin embargo, ésta no continuó.</li><li>- En relación a las posibilidades de los profesores ocasionales para desplazarse a participar como ponentes, si bien está normado dentro de la Universidad, los trámites previos que debe realizar un profesor ocasional son muchos y dispersos lo que hace en varias ocasiones que desista de su intención.</li><li>- De otro lado, se menciona ciertas actividades sociales que se han denominado ‘la noche de los mejores’ y la ‘fiesta del maestro’ que se hacen una vez al año. La primera actividad se viene haciendo hace pocos años otorgando ciertos reconocimientos. No obstante, algunos profesores consideran que, si bien desconocen el procedimiento de selección de los pocos profesores que reciben reconocimientos, esta actividad genera sensación de exclusión.</li><li>- En relación a la segunda actividad, la fiesta del maestro se realiza hace varios años. Hay quienes precisan que si bien puede ser mirada por ciertos profesores como un estímulo lo que se deberían dar era un mejoramiento de los estímulos y condiciones –laborales y salariales – de los profesores ocasionales.</li><li>- Para ciertos profesores, la escasa existencia de estímulos en la Universidad de Pamplona hace que los profesores ocasionales no generen sentido de pertenencia por la misma, situación a la que se debería prestar más atención.</li><li>- Por lo anterior, no obstante, La Universidad de Pamplona es asumida por parte de algunos profesores ‘temporales’ como escenario de búsqueda de requisitos necesarios para contemplar otras opciones en otras universidades o como medio para cubrir necesidades básicas.</li></ul>
--	--

Categoría	Profesores ocasionales
<p>VALORACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.</p>	<p>Esta categoría describe las consideraciones de los profesores ocasionales acerca de la valoración de la función docente en la Universidad de Pamplona. Por unanimidad, los profesores entrevistados consideran que la función docente en la Universidad de Pamplona está poco valorada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considera que hay deterioro en la razón de ser, en la esencia, la función y el salario de los profesores en general.</li> <li>- En relación al profesor ocasional, reiteran las demasiadas asignaturas que debe asumir en su responsabilidad académica para lograr 24 horas de docencia directa y así ser vinculado como profesor tiempo completo.</li> <li>- En consecuencia, se descuida en ocasiones la especificidad del área en que ha sido formado el profesor y algunas veces se asigna a éste materias que desconoce.</li> <li>- Asimismo, señala que en la Universidad de Pamplona se está perdiendo la academia y en varias ocasiones prevalece otros factores, entre ellos económicos, por encima de los méritos y calidades a la hora de la vinculación de profesores ocasionales afectando la calidad académica de la institución.</li> <li>- En este mismo sentido, se cree que, si bien, tienen poca valoración la función docente no se valora en los debido el profesor ocasional, pues siendo necesario para cubrir ciertas asignaturas para las que no hay un profesor de planta nombrado en la Universidad, a éste se le puede cancelar el contrato, justificado posiblemente en su ocasionalidad y no pasa nada.</li> <li>- Por otra parte, hay quienes afirman que en la Universidad de Pamplona en muchos casos se ha priorizado la opinión del estudiante así no tenga la razón, por encima de la opinión del docente, como estrategia que mengua la deserción estudiantil, y en consecuencia, favorece la estabilidad económica de la Universidad.</li> <li>- Ciertos profesores consideran que la función docente en el caso de los ocasionales no está valorada porque se desconocen muchos derechos. Si bien, son contratados bajo la figura de profesor ocasional dudan de su 'ocasionalidad' por la continua contratación periódica durante varios años por la necesidad que evidencia la Universidad de Pamplona por la insuficiencia de profesores de planta.</li> </ul> <p>Además, consideran que la función docente es poco valorada:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porque en varias ocasiones se ven obligados al cumplimiento de ciertas funciones muchas veces para las que no han sido contratados.</li> <li>- Por la incertidumbre que genera la vinculación de profesores temporales pese a la necesidad de la Universidad por la insuficiencia de profesores de planta</li> <li>- Por la inseguridad en su vinculación por las decisiones que se tomen, por ejemplo, si quieren vincular para las mismas funciones a otra persona.</li> </ul> <p>Si bien, aproximadamente el 50% del total de profesores de la Universidad de Pamplona son ocasionales, no hay por parte de la Universidad una valoración real del talento humano que tiene vinculado bajo esta categoría tanto por el grado de estudios y formación como por la producción de estos profesores en diversas funciones y actividades. Realidad que hace de éstos, seres con poca pertenencia e identidad por la universidad atentos a otras oportunidades en busca de mejores condiciones de vida.</p>
--	---

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
<p><b>EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS PROFESORES OCASIONALES DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b></p>	<p>En esta sección se materializan las ideas acerca del desarrollo profesional de los profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona en las condiciones actuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al respecto, la mayoría de profesores consideran que no se logra un verdadero desarrollo profesional, en primer lugar, por las condiciones salariales que durante varios años ha promovido la Universidad de Pamplona en relación a la forma y duración de la vinculación, realidad que limita su continua formación docente como las condiciones de vida del profesor ocasional y en algunos casos la de su familia.</li> <li>- Además, si bien, la Universidad necesita vincular habitualmente profesores temporales por la ausencia de profesores de planta que asuman las responsabilidades académicas, en estos profesores persiste una incertidumbre constante, pues pueden ser reemplazados fácilmente por otro profesor ocasional.</li> <li>- Lo anterior, genera temores y perturbaciones que menoscaban la calidad de vida de los profesores ocasionales, primero, por la probabilidad de quedarse sin trabajo. Y segundo, por las restricciones que ésta situación laboral genera, por ejemplo, para asumir obligaciones familiares, formativas, de vivienda, entre otras, que mejorarían su desarrollo general.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presume la posibilidad de que un profesor soltero, sin hijos y sin otras obligaciones financieras pueda lograr el desarrollo profesional no solo desde el desarrollo académico sino general.</li> <li>- No obstante, la gran mayoría de profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona son personas casadas con obligaciones familiares, bancarias, entre otras, que en la situación actual no se sufragan sólo con el salario de la Universidad imponiendo la búsqueda de dos o más trabajos para solucionar tales compromisos. Realidad que repercute categóricamente en su crecimiento personal, académico y laboral, y en consecuencia, desmejora su quehacer docente.</li> <li>- En este sentido, se afirma que el desarrollo profesional no solo tiene que ver con la formación continua sino que encierra otros elementos más intrínsecos del ser. De ahí, que se presume la posibilidad que los profesores ocasionales en cierta medida estén emocionalmente afectados por las incertidumbres que genera ser profesor ocasional y por la sobrecarga de ocupaciones que les asignan.</li> <li>- Ciertos profesores ocasionales de la Universidad de Pamplona, enfocados en la formación permanente como visión unívoca del desarrollo profesional consideran que lo logran por motivaciones personales y méritos propios, pero sin tener apoyo por parte de la Universidad.</li> <li>- Hay quienes consideran que logran el desarrollo profesional en un mínimo porcentaje pues, en primer lugar, no cuentan con las condiciones para un óptimo desempeño profesional. Reiteran que sólo el hecho de que algunas ocasiones les asignen materias que no dominan hace de su desempeño una adversidad.</li> </ul>
--	---

<b>Categoría</b>	<b>Profesores ocasionales</b>
<p><b>FORTALEZAS QUE GENERA SER PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</b></p>	<p>En este apartado se organizan ciertas opiniones acerca de las fortalezas de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En primer lugar, reconocen como fortaleza todas las funciones que, de una u otra forma, les han sido asignadas en la universidad - la docencia, hacer investigación, y a algunos profesores ser directivos, entre otras - por la experiencia y el conocimiento que éstas generan, y el fortalecimiento de su hoja de vida.</li> <li>- Otra fortaleza que señalan es el desarrollo que se adquiere a través de la experiencia de habilidades y destrezas necesaria para ser profesor universitario independientemente del área que</li> </ul>

	<p>se oriente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Asimismo, destacan la madurez intelectual y cognitiva que adquiere el profesor ocasional en el área específica de su formación.</li><li>- De otro lado, sobresale la contribución del profesor ocasional en la formación profesional y humana de los estudiantes.</li><li>- Asimismo, puntualizan como otra fortaleza, el crecimiento personal y académico que adquiere el profesor ocasional por el conocimiento que construye fruto de la interacción con estudiantes y colegas de la Universidad y de otras universidades.</li><li>- Ciertos profesores conscientes del escenario académico de educación superior que resulta ser la Universidad de Pamplona, consideran fortaleza la oportunidad de estar inmersos en el mundo de la educación, la ciencia y la investigación reflexiva, interpretativa y explicativa en diversos temas.</li><li>- Hay quienes consideran una fortaleza de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona, la forma como se efectúa la contratación - generalmente por dos períodos inferiores a un año - durante varios años, lo que interpretan como cierta estabilidad, primero, por el tiempo que han sido contratados de esta forma, y segundo, por pertenecer al 'Banco de elegibilidad' que se realizó en el año 2013 en la Universidad.</li><li>- En este mismo sentido, ciertos profesores consideran aceptable ser profesor ocasional en las condiciones de contratación que ofrece la Universidad de Pamplona - generalmente por dos períodos inferiores a un año, durante varios años - porque así pueden estar con su familia en la misma ciudad.</li></ul>
--	---

Categoría	Profesores ocasionales
<p>OPORTUNIDADES QUE GENERA SER PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</p>	<p>Esta categoría recoge las opiniones acerca de las oportunidades que ocasiona ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En primer lugar, refiriéndose a las pocas oportunidades laborales que ofrece la ciudad de Pamplona, consideran que la oportunidad, en primer lugar, es lograr un contrato de cuatro meses en la Universidad de Pamplona y devengarlos, sometiéndose a ese único salario en espera de un nuevo contrato por el mismo período de tiempo.</li> <li>-</li> <li>- Otra situación, se da con los profesores que logran la oportunidad de ser vinculados como ocasionales en el municipio de Villa del Rosario o en la ciudad de Cúcuta, ciudades en las que tiene sedes la Universidad de Pamplona, pues además de su vinculación como tiempo completo en esta Universidad asumen ciertas responsabilidades académicas en otras universidades mejorando de alguna forma su situación económica. No obstante, incrementan su jornada laboral haciendo su trabajo extenuante.</li> <li>- Algunos profesores, resaltan la oportunidad de ejercer la profesión docente en la Universidad de Pamplona en el área que se han preparado, haciendo lo que les gusta, desarrollando proyectos pedagógicos que contribuyen en la formación profesional de los estudiantes en la carrera elegida como proyecto de vida, oportunidad que proporciona experiencia mejorando su función docente dentro del programa académico al que están adscritos.</li> <li>- Con relación a lo anterior, y en vista a las pocas oportunidades de participar en convocatorias docentes para profesores de planta en la Universidad de Pamplona, ciertos profesores consideran que la oportunidad de ser profesor ocasional en la institución genera una plataforma para participar en convocatorias nacionales de otras universidades empleando la experiencia docente adquirida, con la pretensión de ser vinculados como profesores de planta.</li> <li>- Hay quienes miran las oportunidades con posible vigencia futura, pues creen que después de ser profesores ‘ocasionales’ en la Universidad de Pamplona con las condiciones de contratación por dos períodos inferiores a un año, durante catorce años, deberían tener la oportunidad de integrar la planta docente de la Universidad logrando una estabilidad.</li> </ul>

Categoría	Profesores ocasionales
<p>DEBILIDADES QUE GENERA SER PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA</p>	<p>En este apartado se señalan las debilidades de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En primer lugar, señalan la desigualdad existente entre un profesor ocasional y un profesor de planta en relación a: la aumentada responsabilidad académica que se asigna a los profesores ocasionales, la moderada remuneración que reciben por su trabajo, las condiciones actuales de contratación, los pocos estímulos e incentivos a su desempeño, y los escasos beneficios, situaciones que hacen que el profesor temporal tenga muy poco sentido de pertenencia institucional.</li> <li>- En relación a la vinculación, precisan como debilidad las condiciones laborales que tiene un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona: aproximadamente cuatro meses en el primer semestre académico, seguidos alrededor de dos meses de cesación del contrato en los que no se cuenta con sueldo ni seguridad social, con la incertidumbre de ser llamado los siguientes cuatro meses pues no se avisa con anterioridad. Si se vuelve a contratar se hace sobre la marcha del siguiente semestre académico por alrededor de cuatro meses. Luego, se tiene cerca de otros dos meses de cesación del contrato, y así sucesivamente. Ciertamente, un profesor ocasional ordinariamente trabaja dos períodos de cuatro meses inferiores a un año, y los otros cuatro meses sin sueldo y sin seguro médico.</li> <li>- Según la mayoría de profesores entrevistados, la posibilidad de continuar laborando los cuatro meses siguientes en la Universidad de Pamplona y así sucesivamente, en parte depende de la aquiescencia de las autoridades académico – administrativas, en ciertas ocasiones por su pensamiento homogéneo, que en caso contrario, podría afectar su continuidad</li> <li>- Relacionado con lo anterior, ciertos profesores consideran que las directivas de la Universidad han acostumbrado a los profesores temporales a asumir ese tipo de vinculación proclamándola como una gran gestión que genera júbilo, y en cambio, no han revisado el desarrollo y las mejoras que podría tener un programa académico si contara con mayor número de profesores de planta.</li> <li>- En este mismo sentido, y como una solución, ciertos profesores creen que la Universidad de Pamplona debería plantearse la posibilidad de vincular a los profesores ocasionales por lo menos a diez, o a once meses, vinculación que permitiría el desarrollo de los procesos misionales de la institución por parte de esta comunidad profesoral contribuyendo a la calidad</li> </ul>

	<p>académica de la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De otro lado, se considera otra debilidad la desprotección jurídica del profesor temporal por la ambigua regulación institucional que hay en cuanto a funciones, deberes y derechos que tienen el profesorado vinculado bajo la categoría 'profesor ocasional'. Situación que genera intranquilidad al profesor, pues muchas funciones ordenadas por el director de programa o departamento no están estipuladas en la resolución de vinculación y éstos la gran mayoría de veces tienen que cumplirlas.</li><li>- Además, en balance con los profesores de planta, éstos tienen ciertos privilegios, en lo económico, en su desempeño académico y en algunos derechos. Al respecto, ciertos profesores ocasionales se han sentido utilizados, por ejemplo, en relación a los aportes y las opiniones que hacen, pues algunas veces son tenidas en cuenta de manera parca, otras veces de manera nula, pues por su condición son discriminados, realidad que inhibe el sentido de pertenencia.</li><li>- De la misma forma, en relación a la investigación, son pocas las garantías existentes para su desarrollo. A un profesor de planta se le puede asignar hasta la mitad de su responsabilidad académica o un poco más para realizar investigación, además que fácilmente se apoya para que divulgue su producción en congresos y seminarios. Un profesor vinculado bajo la categoría 'profesor ocasional' difícilmente se le asigna cuatro horas máximo para esta función y tiene mayor dificultad para que logre apoyo institucional para la participación en congresos, u otros eventos.</li><li>- Por otra parte, se considera que tanto el trabajo como el profesor ocasional en la Universidad de Pamplona no está dignificado, pues éste, siendo una necesidad por parte de la Universidad por no tener suficientes profesores de planta para responder con la oferta académica actual, no goza de una estabilidad laboral por lo menos a 11 meses al año. Sin generalizar, se precisa que el profesor ocasional permanece en la Universidad de Pamplona solo por necesidad, y que al existir una mejor oferta de trabajo ésta sería aceptada así fuera en otro lugar</li><li>- En suma, la Universidad de Pamplona si bien es una Universidad de Provincia tiene recursos instrumentales, materiales, físicos y sobretodo potencial humano para destacarse como universidad innovadora. Sin embargo, si no prevalece y dignifica el trabajo de los profesores tanto de planta como ocasionales, - éstos últimos, que triplican el número de profesores de planta en la Universidad - puede quedar rezagada</li></ul>
--	---

	frente a otras universidades del país.
--	--

Categoría	Profesores ocasionales
AMENAZAS QUE GENERA SER PROFESOR OCASIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	<p>En esta categoría, se señalan las amenazas a las que están expuestos los profesores que son vinculados bajo la categoría ‘profesor ocasional’ en la Universidad de Pamplona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De manera general, destaca como una gran amenaza la inestabilidad laboral, pues la vinculación inicial al año por cuatro meses dentro de un semestre académico deja abierta la posibilidad que el segundo semestre dentro del año el profesor temporal no sea contratado.</li> <li>- Esta situación genera en los profesores ‘ocasionales’ incertidumbre y en algunos, desgaste mental, pues al terminar los primeros cuatro meses de vinculación al año no tienen aviso por ningún medio si la Universidad requiere sus servicios para el siguiente período con la posibilidad de quedar vacante, y en consecuencia, pueden verse truncados sus proyectos familiares, profesionales entre otros.</li> <li>- De acuerdo con lo anterior, si bien la Universidad de Pamplona requiere la vinculación de profesores temporales porque no podría garantizar su actual oferta académica solamente con profesores de planta, la incertidumbre que se genera en los profesores ocasionales acerca de su posible vinculación por aproximadamente cuatro meses en el semestre, o semestres siguientes está ligada a la aquiescencia de los administrativos de turno, pues si el profesor que pretende ingresar o que estuvo un semestre laborando no es de su agrado o discrepa en algunos aspectos es posible que pierda su posibilidad de vinculación.</li> <li>- Es dable, que presentado lo antes expuesto, la parte directiva o administrativa bajo el argumento que un nuevo particular tiene un nivel de estudios superior se le cierran las posibilidades de continuar en la Universidad de Pamplona al profesor ocasional que viene laborando. La anterior, se soporta en la frágil normativa institucional que existe en la Universidad de Pamplona, que en consecuencia, emana una evidente inseguridad jurídica a los profesores temporales.</li> </ul>

## **CAPÍTULO SÉPTIMO**

### **CONSIDERACIONES FINALES**

#### **7.1. CONSTATACIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En el capítulo tercero se indicaba el objetivo general que perseguía esta monografía: Comprender la categoría “profesor ocasional” en la Universidad de Pamplona (N. de S.) a través de un estudio holístico - que entrelazara la normativa nacional, institucional y la realidad - evidenciando ciertas carencias legales y desigualdades frente a los profesores de tiempo completo – planta - que a través del ejercicio analítico y reflexivo suscitan propuestas de mejora.

Para el logro de este objetivo, este estudio ha concretado los siguientes objetivos específicos:

**Analizar la normativa legal vigente a nivel nacional acerca de la categoría “profesor ocasional” en la universidad estatal u oficial colombiana**

En efecto, se realizó un análisis de la normativa legal nacional acerca de la categoría ‘profesor ocasional’ partiendo desde la Constitución Política de Colombia, continuando con la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza la educación superior en

Colombia, el Decreto 1279 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, así como la jurisprudencia relacionada con el tema de estudio: Sentencia C 006/96 y la Sentencia 2004-00316 de agosto 8 de 2013, ésta última del Consejo de Estado.

### **Analizar la normativa legal a nivel institucional acerca de la categoría “profesor ocasional” en la universidad de Pamplona (Colombia)**

En este apartado, se desarrolló un análisis de la normativa institucional pero antes se contextualizó el escenario de la investigación mediante una aproximación histórica de la creación y desarrollo de la Universidad de Pamplona y una mirada a la vinculación de profesores ocasionales en esta universidad en los últimos diez años.

Además, se realizó un análisis evolutivo de las resoluciones de vinculación de profesores ocasionales en la universidad de pamplona.

Luego, se prosigue con el análisis de las siguientes normas institucionales:

Acuerdo N°. 027 de 25 de abril de 2002 por el cual se actualiza el acuerdo n°. 042 del 17 de junio de 1999, estatuto general de la universidad de pamplona,

- Acuerdo No.130 de 12 de diciembre de 2002, por el cual se expide el estatuto del profesor universitario de la universidad de pamplona.
- Acuerdo 046 de 25 de julio de 2002, por el cual se regula la vinculación de los profesores ocasionales y de hora cátedra de la universidad de pamplona y se establecen sus regímenes salariales y prestacionales
- Acuerdo 181 de 23 de noviembre de 2005, por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo n° 046 del 25 de julio de 2002,
- Acuerdo 002 de 14 de enero de 2013, por el cual se modifica el acuerdo n° 046 del 25 de julio de 2002,
- Acuerdo 005 de 26 de marzo de 2008, por el cual se reglamente la responsabilidad académica de los docentes de tiempo completo ocasional de la universidad de pamplona que asuman cargos académico – administrativos y otras funciones y se dicten otras disposiciones

- Acuerdo 004 de 07 de febrero de 2014, por el cual se reglamenta la responsabilidad académica de los docentes de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la universidad que asuman cargos académico – administrativos y otras funciones y se dictan otras disposiciones.

Por otra parte, se efectuó el análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los informantes clave de esta investigación organizando los textos de las transcripciones por medio de las categorías expuestas en el capítulo tercero (apartado 3.7. análisis e interpretación de los datos).

### **Indagar acerca de las funciones de los profesores ocasionales en la Universidad estatal u oficial.**

Partiendo del quehacer de las Universidades expresado en la Sentencia C-006/96 se puede inferir que las funciones de los profesores tanto de planta como ocasionales se centran fundamentalmente en labores de docencia, investigación y extensión. La sentencia en mención lo precisa en los siguientes términos:

*“En este contexto, las universidades, como centros de producción y adecuación del conocimiento, cuyo quehacer se traduce fundamentalmente en las labores de docencia, investigación y extensión, entendida esta última como la función dirigida a articularlas con la sociedad de la cual hacen parte...”* (Sentencia C-006/96).

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional, advierte que los profesores ocasionales cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, además se les exige para su vinculación requisitos de formación similares a los requeridos a los profesores de planta. Veamos:

*“Los profesores ocasionales **cumplen las mismas funciones que un profesor de planta**, deben acreditar para efectos de su vinculación similares requisitos de formación y experiencia, **tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos**. La diferencia con los profesores de planta estriba en su forma de vinculación, a través de resolución, y en la temporalidad de la misma”*

En este mismo sentido, determina literalmente que la vinculación transitoria de los profesores ocasionales en las Universidades públicas y estatales obedece a la realización de actividades como docencia e investigación. Veamos a continuación:

*“...y los profesores ocasionales, que transitoriamente se vinculan a la institución, ellos si con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, para realizar actividades inherentes a la naturaleza de la institución: docencia y/o investigación”*  
(Sentencia C-006/96)

### **Identificar las funciones de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona (Colombia)**

#### **Desde el punto de vista formal**

Según el Acuerdo No.130 de 12 de diciembre de 2002, por el cual se expide el estatuto del profesor universitario de la universidad de pamplona, concretamente en el Capítulo VI señala las funciones de los docentes.

Se puede apreciar que el Estatuto en mención precisa solo dos funciones generales para el común de los profesores de la Universidad. Las demás funciones de los docentes las determina de manera categórica según el escalafón docente de la Universidad de Pamplona.

De acuerdo con lo anterior, las funciones generales de los docentes son: a. Cumplir con la responsabilidad académica que, de conformidad con las normas vigentes sea concertada, designada por el jefe de la respectiva unidad académica, y b. Asistir y participar efectivamente en las diferentes actividades de orden académico y/o administrativo convocadas (Art. 38).

Sin embargo, las funciones de los profesores ocasionales vinculados a la Universidad de Pamplona vienen descritas en las resoluciones de contratación. Además, otras funciones que imparten los directores de programa, si bien no están contempladas de manera expresa en la Resolución de vinculación se tienen que cumplir.

### **Ahondar acerca de los derechos y deberes que tienen los profesores ocasionales en la Universidad estatal y oficial**

Conforme al Decreto 1279 de Junio 19 de 2002: *“Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992, y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes (Art. 3).*

En este sentido, cada Universidad debe crear las reglas de vinculación de los profesores ocasionales con sujeción a la Ley 30 de 1992 y a las demás disposiciones constitucionales y legales vigentes. Reglas que deberían involucrar tanto implícita como explícitamente los derechos y deberes de los profesores ocasionales.

### **Confrontar lo expresado en la norma con los derechos y deberes que tienen los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona.**

En relación a los primeros, ciertos profesores consideran que, si bien tanto los derechos como los deberes están establecidos de manera general en el Estatuto del Profesor Universitarios de la Universidad de Pamplona dudan si éstos cobijan a los profesores ocasionales.

Es evidente que en la Universidad de Pamplona no hay un manual o documento que determine y unifique de manera clara y expresa a qué tienen derecho los profesores ocasionales. Sin embargo, los profesores consideran que tienen derecho a recibir un salario por la actividad realizada de acuerdo al nivel de estudios, a la afiliación a un régimen de salud y pensión y a recibir la liquidación al terminar su período laborado.

Asimismo, consideran que tienen derecho a que se respete su vinculación hasta el término que figura en la resolución, al respeto por parte de los directivos y los estudiantes, a estar en un contexto de buenas relaciones. No obstante, al parecer, surgen ciertas discriminaciones por el grado de estudios que tenga.

El Capítulo IX del Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona trata “De los derechos y deberes”. No obstante, algunos no concuerdan en su aplicabilidad con la naturaleza de los profesores ocasionales. Contrariamente, los deberes sí podrían ser de aplicabilidad para todas las categorías de profesores existentes en la Universidad.

**Indagar acerca de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de ser “profesor ocasional” en la universidad de pamplona.**

Para dar cumplimiento a este objetivo se incluyeron preguntas concretas en el guion de la entrevista realizada a los informantes clave quienes expresaron de acuerdo a cada categoría sus opiniones al respecto.

El trabajo de campo llevado a cabo en la universidad de Pamplona ha permitido que quedara claramente reflejada la realidad de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. Asimismo, se han confirmado los intereses e ilusiones del profesorado en mención.

## **7.2. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS INICIALES**

Las múltiples fuentes de datos utilizadas y las diversas perspectivas teóricas e hipótesis de partida abordadas en este trabajo, han hecho posible el empleo de distintas formas de triangulación.

En primer lugar, se ha podido elaborar una *triangulación de datos*, contrastando y valorando la normativa nacional e institucional que atañe la categoría profesor ocasional y la realidad de aplicación de esta categoría en la Universidad de Pamplona.

En segundo lugar, se ha realizado una *triangulación de datos con la literatura existente acerca del tema*, a través de las aportaciones de los referentes bibliográficos presentados en el capítulo primero, que también han sido de gran relevancia al plantear las hipótesis iniciales, elaborar el guion de las entrevistas y analizar e interpretar los resultados de las mismas.

En relación a la hipótesis principal de partida, se ha comprobado que en la universidad de Pamplona la categoría ‘profesor ocasional’ esta desvirtuada por la inadecuada interpretación, aplicación, e inobservancia de los preceptos legalmente establecidos a nivel nacional e institucional en relación a la categoría en mención.

La normativa institucional de la Universidad de Pamplona en relación a la vinculación de profesores ocasionales, es ambigua, razón por lo que contribuye a la vulneración de ciertos derechos y genera inseguridad jurídica que afecta a los profesores temporales frente a la forma de vinculación, al tiempo de vinculación y a ciertos deberes y funciones asignados a los profesores vinculados bajo esta categoría.

En la Universidad de Pamplona, la diferencia de los profesores ocasionales con los profesores de planta estriba sólo en su forma de vinculación – a través de resolución – y en la temporalidad de la misma. Estos profesores cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, deben acreditar para efectos de vinculación similares requisitos de formación y experiencia, y tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos, lo que legalmente los hace miembros de la comunidad educativa. No obstante, es evidente una constante restricción en diversos aspectos y la vulneración de ciertos derechos frente a los profesores de planta.

### **7.3. CONCLUSIONES**

#### **En relación a los supuestos teóricos:**

- Ser profesor universitario es ser profesional, independientemente del área de formación que se imparta. No obstante, se requiere atributos necesarios de formación y los recursos esenciales de ejercicio para desempeñarse con calidad y ética.
- En la actualidad, el desarrollo de la profesión docente está influido por diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral de las instituciones, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, y la formación permanente que el profesional va realizando a lo largo de su vida profesional.

**En relación a los supuestos metodológicos:**

- La investigación cualitativa – sin desestimar el aporte de la metodología cuantitativa permite el estudio de la realidad, en este caso, del profesor ocasional de la Universidad de Pamplona tal y como sucede en su contexto natural, dando sentido a los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas, a través de la información recolectada mediante entrevistas semiestructuradas, experiencias personales, observaciones, entre otros materiales, que describen la rutina, las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas.

- El método analítico – descriptivo empleado para el análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal - permitió comprender el ordenamiento normativo nacional que fundamenta y crea la categoría ‘profesor ocasional’, y las normas institucionales que determinan los regímenes de vinculación, asignación salarial y prestacional, y disciplinario de los profesores que ostentan la categoría en mención, como trabajadores particulares al servicio del Estado.

- El método etnográfico, además de admitir su procedimiento, que comprende el establecimiento de relaciones, la selección de los informantes, la realización de entrevistas, la ordenación y sistematización de textos, permitió tanto el análisis de la información aportada por los informantes clave, como la “descripción densa”, especulación elaborada a través del esfuerzo intelectual del investigador.

- Las técnicas tenidas en cuenta - la observación participante y la entrevista semiestructurada – individual – han sido las más pertinentes para conocer la realidad de ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona. por su parte, los medios de registro de las entrevistas - la grabadora, el computador como editor de texto, y el software AQUAD 5 han sido eficientes para recoger, transcribir, tabular, codificar, categorizar y estructurar los datos proporcionados por los informantes clave.

**En relación a la normativa nacional:**

- El contexto normativo nacional que atañe la categoría ‘profesor ocasional’ no presenta ningún conflicto de normas. Favorablemente, conforma un ordenamiento jurídico que

evidencia articulación, compatibilidad y coherencia. Sin embargo, presenta ciertos vacíos legales como por ejemplo, el régimen disciplinario para estos profesores.

### **En relación a la normativa institucional:**

Presenta ciertos desajustes y ambigüedades frente a la normativa nacional y entre normas internas, falseando la seguridad jurídica en cuanto a las formalidades y procedimientos de vinculación de los profesores ocasionales en la Universidad

### **Conclusiones generales**

- La universidad de Pamplona, ha venido celebrando vínculo laboral con un gran número de profesores temporales bajo la categoría ‘profesor ocasional’ **por dos períodos inferiores a un año**, en muchos casos por varios años, contrariando lo dispuesto en el Art. 74 de la Ley 30 de 1992 que determina: *“Serán profesores ocasionales que... sean requeridos **transitoriamente** por la entidad para **un período inferior a un año...**”*
- La Universidad de Pamplona no está en capacidad de justificar la vinculación de más de 800 profesores ocasionales en la institución, muchos vinculados durante varios años, frente a lo determinado en la sentencia C-006/96 en relación a la vinculación temporal de profesores ocasionales por el surgimiento de ciertas actividades en las universidades **que implican la ausencia temporal de los profesores - de planta** –, realidad que contraría la naturaleza de esta modalidad profesoral y crea situaciones de hecho perjudiciales tanto para los profesores como para la universidad en relación al nivel de calidad académica.
- La Universidad de Pamplona no hace uso racional de la modalidad de vinculación de profesores ocasionales. Contrariamente, suple carencias que se originan en ciertas circunstancias de orden financiero y político: reducción de costos educativos, congelación de plantas, ausencia de disponibilidades presupuestales, e insuficiencia de plazas, entre otras, contrariando las consideraciones de la Corte Constitucional al respecto.

- El Estatuto General de la Universidad de Pamplona determina los aspectos que debe contener el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona - Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas; b. Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos; c. Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor de la Universidad; y d. Régimen disciplinario - Este último, ostenta la pretensión de acoger las tres modalidades de profesores que existen en la Universidad conforme a la Ley 30 de 1992 – planta, cátedra y ocasionales -. No obstante, un buen número de sus normas no son de aplicabilidad general, realidad que genera ambigüedad normativa como se verá a continuación:
  
- En relación al ‘régimen de vinculación’ evidencia que éste sólo opera para profesores de planta. Si bien, para los profesores ocasionales está contenido en el Acuerdo 062 de 2002, y por Acuerdo 002 de 14 de enero de 2013 que lo modifica este Estatuto no lo señala.
  
- En relación a la ‘promoción, categorías, retiro’, éstas no se determinan para los profesores ocasionales por su condición, solo se determinan para los profesores de carrera.
  
- En relación a las ‘funciones de los docentes’ precisa dos funciones de manera general, las demás las determina conforme a las categorías establecidas dentro del escalafón docente de la Universidad de Pamplona.
  
- Referente a los ‘Derechos y obligaciones’, en los primeros, un buen número de preceptos legales no son de aplicabilidad general. En relación a los segundos, todos son de aplicabilidad general.
  
- En cuanto a ‘inhabilidades, incompatibilidades, y prohibiciones’, éstas no recaen en los profesores ocasionales. En primer lugar, porque según norma interna, los profesores ocasionales no pueden ser elegidos para ser representantes de los docentes ante los Consejos Superior, Académico y de Facultad de la Universidad de Pamplona por no ser escalafonados. Paradójicamente, si pueden elegir.

- En cuanto a las ‘comisiones administrativas’ se contradice de manera flagrante con la realidad, pues según este estatuto los profesores ocasionales no pueden ser directivos, administrativos o académico administrativos. Contrariamente, un gran número de profesores ocasionales vienen ejerciendo desde 2008 funciones directivas, académico – administrativas y administrativas sin que se modifique este artículo o se cree norma que autorice esta designación, amparándose inexactamente en algunos acuerdos transitorios que ‘modifican la responsabilidad académica de los profesores de planta y ocasionales que cumplan estas funciones’
- En relación a las ‘situaciones administrativas’ de los docentes, Si bien, el profesor ocasional puede ser de tiempo completo o de medio tiempo puede encontrarse sólo en algunas situaciones administrativas.
- En cuanto a las ‘distinciones’ que la Universidad de Pamplona puede otorgar - profesor distinguido, profesor emérito y profesor honorario – los profesores ocasionales solo podrían aspirar a la primera - profesor distinguido - pues según el Estatuto, para acceder a las dos últimas distinciones se debe estar escalafonado en la categoría titular.
- En relación a los ‘estímulos’, si bien solo se refiere a las actividades de investigación estos se harán para el caso de proyectos aprobados por el CIU. No obstante, la asignación de horas para investigación que en ocasiones se hace para algunos profesores ocasionales no es la más adecuada. Asimismo, el apoyo para la asistencia y participación en cursos, seminarios y congresos para socializar los avances y resultados es demasiado parca.
- Acerca del régimen disciplinario, determina “el régimen aplicable es el contenido en la Ley 734 o Código Disciplinario único”, pretensión que también se determina de manera clara y expresa en el Acuerdo 046 de 2002 para los profesores ocasionales. No obstante, según la Ley, los profesores ocasionales no son destinatarios de la ‘Ley Disciplinaria’, pues no son servidores públicos. Además, si bien son particulares no son ‘Sujetos Disciplinables’ por el solo hecho de ser profesores ocasionales, pues no ejercen función pública. Salvo en el caso de los profesores ocasionales que han venido siendo vinculados para ejercer cargos directivos o académico –

administrativos - directores de programa – pregrado y posgrado – y profesores de departamento, entre otros -

- En la Universidad de Pamplona, el Acuerdo 046 de 2002, en cuanto a la vinculación de profesores ocasionales desde su creación ha sido una norma que se presenta más como un requisito estipulado en el Decreto 1279 de 2002 que como disposición institucional que regule la vinculación de los profesores ocasionales y de garantías para la misma.
- En la Universidad de Pamplona es evidente un desequilibrio tanto en las funciones como en el reconocimiento laboral y salarial de los profesores ocasionales frente a los profesores de planta.
- Los productos de investigación no representan ningún beneficio económico por parte de la Universidad de Pamplona para los profesores ocasionales. En cambio, los profesores de planta si tienen beneficios por estas actividades.
- En la Universidad de Pamplona, los profesores tiempo completo ocasional, en relación a la asignación de la responsabilidad académica, ostentan un número mayor de horas de docencia directa frente a las que se asignan a los profesores de tiempo completo planta. Los primeros 24 horas, y en consecuencia, más grupos asignados y más actividades académicas por cumplir.

### **Problema jurídico**

¿Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades a los profesores que vienen siendo contratados Tiempo Completo Ocasional frente a los profesores Tiempo Completo Planta en la Universidad de Pamplona: 1) ¿Al aplicar un régimen disímil en cuanto a la asignación del número de horas de responsabilidad académica? 2) ¿Al discrepar en la asignación de horas para hacer investigación? 3) ¿Al negar a los profesores Tiempo Completo Ocasional el derecho constitucional a ser elegidos en cargos de representación académica y administrativos – por ejemplo, para ser representantes de los docentes ante los Consejos Superior, Académico y de Facultad de la Universidad - pero contrariamente sí permitírseles elegir? 4) ¿Al no ser estimulados

económicamente por los productos de investigación que logran como sí se hace con los profesores tiempo completo –planta?

La Constitución Política de Colombia determina:

*“Se garantiza la **autonomía universitaria**. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.*

*La ley establecerá **un régimen especial** para las universidades del Estado (Art. 69).*

La anterior, se entiende como una garantía constitucional para las Universidades públicas y privadas. En desarrollo del Art 69 de la Constitución Política la Ley 30 de 1992, determinó:

*“La **autonomía universitaria** consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, **reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos**, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, **seleccionar a sus profesores**, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional” (Art. 28)*

En este mismo sentido, establece:

*“Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como **entes universitarios autónomos**, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.*

*Los entes universitarios autónomos tendrán las siguientes características: Personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y podrán elaborar y manejar su*

*presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden” (Art. 57. Ley 30 de 1992).*

Conjuntamente, en relación al régimen especial de las Universidades del Estado, determina:

*“El carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales, comprenderá **la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero, el régimen de contratación y control fiscal y su propia seguridad social en salud, de acuerdo con la presente ley**”. (Art. 57. Inciso 3º. Ley 30 de 1992 - modificado por el Art. 1 de la Ley 647 de 2001 -)*

Si bien, los entes universitarios autónomos tienen autonomía académica, administrativa y financiera además de patrimonio independiente La Corte Constitucional replicó que las instituciones de educación superior tienen libertad jurídica pero dentro de las limitaciones que el ordenamiento superior y la Ley señalen. Al respecto, esta corporación estipula:

*“El Constituyente consagró en la Carta Política el principio de autonomía universitaria... dicho principio se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de educación superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y auto-determinarse, **en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen** (Sentencia C – 220/97).*

Conforme a lo anterior, la Corte Constitucional determinó:

*“La autonomía universitaria no es soberanía educativa, pues si bien otorga un margen amplio de discrecionalidad a la institución superior le **impide la arbitrariedad**, como quiera que “únicamente las actuaciones legítimas de los centros de educación superior se encuentran amparadas por la protección constitucional”. **La autonomía universitaria encuentra límites***

*claramente definidos por la propia Constitución, a saber: a) la enseñanza está sometida a la inspección y vigilancia del Presidente de la República; b) la prestación del servicio público de la educación exige el cumplimiento estricto de la ley. Por ende, la autonomía universitaria no excluye la acción legislativa, como quiera que ésta "no significa que haya despojado al legislador del ejercicio de regulación que le corresponde", c) el respeto por los derechos fundamentales también limita la autonomía universitaria. A guisa de ejemplo encontramos que los derechos laborales, el derecho a la educación, el debido proceso, la igualdad, limitan el ejercicio de esta garantía (Sentencia T-310/99)*

En relación a la igualdad como derecho fundamental, la Constitución Política de Colombia puntualiza:

*“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” (Art. 13).*

Uno de los principios mínimos fundamentales de carácter laboral estipulados en la Constitución es la ‘igualdad de oportunidades para los trabajadores’ (Art. 53). En este orden, la Corte Constitucional desarrolló este principio determinando:

*“El principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores es una especie del principio de igualdad genérico consagrado en el artículo 13 de la Constitución. Es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual **no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente***

*normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.*

*La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad*

*El caso sub exámine debe analizarse a la luz del nuevo marco axiológico de la Constitución en general y de los alcances de la igualdad material en particular” (Sentencia No. C-221/92)*

En el caso concreto en virtud del principio de igualdad, tanto profesores ocasionales como de planta son profesores de tiempo completo, o en su defecto, de medio tiempo. Según la Ley 30 de 1992:

*“Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año...” (Art. 74)*

En este mismo sentido, en relación a la jornada laboral esta Ley evidencia la igualdad existente en cuanto al número de horas que deben cumplir tanto profesores ocasionales como de planta por ser de tiempo completo. Al respecto determina:

*“La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales” (Art. 71)*

Asimismo, por su parte, la Corte Constitucional confirma la uniformidad de funciones y obligaciones, y la similitud de requisitos de vinculación entre profesores tiempo completo ocasional y de planta:

*“Es claro que los "profesores ocasionales", al igual que los catedráticos, cumplen las mismas funciones que un profesor de planta, además deben acreditar para efectos de su vinculación similares requisitos de*

*formación y experiencia, y tienen las mismas obligaciones que los docentes empleados públicos; la diferencia con aquellos estriba en su forma de vinculación, a través de resolución, y en la temporalidad de la misma”* (Sentencia C- 006/96)

En esta misma línea, la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, del Consejo de Estado en providencia del 18 de octubre de 2012, complementa:

*“...Es claro que si los docentes ocasionales cumplen funciones similares a los de planta en el campo educativo y, adicionalmente, están obligados a acreditar las mismas condiciones de formación y experiencia, ello los hace miembros de la comunidad educativa... (Sentencia 2004-00316 de 08 de agosto de 2013. Consejo de Estado)*

Si bien, son evidentes los supuestos análogos e iguales existentes entre profesores de tiempo completo ocasional y tiempo completo planta en las Universidades públicas, concretamente en la Universidad de Pamplona se evidencian ciertas discrepancias que trasgreden la igualdad de oportunidades de los profesores tiempo completo ocasional frente a los profesores tiempo completo planta.

En cuanto a la asignación de la responsabilidad académica –docencia directa -, se evidencia sobrecarga laboral de los profesores Tiempo Completo Ocasional frente a la que se asigna a los profesores Tiempo Completo Planta. A los primeros se asigna una responsabilidad académica de 24 horas de docencia directa. En cambio, a los profesores tiempo completo planta se asigna una responsabilidad académica de docencia directa entre 16 y 18 horas.

Por otra parte, en relación a la investigación, conforme a la normativa interna, docente investigador *“es un profesor de tiempo completo o docente ocasional de tiempo completo, que dedica parte de su responsabilidad académica a la formulación, ejecución y evaluación de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación”* (Art. 24. Acuerdo 070 de 2001). No obstante, los datos que arroja la investigación evidencian discrepancias y cierto tratamiento desigual en relación a las

oportunidades para realizar esta función entre profesores Tiempo Completo Ocasional, y entre éstos y los profesores de Tiempo Completo Planta.

Concretamente, se restringe a profesores ocasionales la asignación de horas para investigar, es escaso el apoyo para participar en diferentes eventos de divulgación en otras ciudades. Además, no se otorga ningún estímulo económico a los profesores Tiempo Completo Ocasional por el logro de productos de investigación, que los profesores Tiempo Completo de Planta sí reciben.

De otro lado, elegir y ser elegido es un derecho constitucional de todo ciudadano colombiano. No obstante, en la Universidad de Pamplona se niega a los profesores Tiempo Completo Ocasional el derecho constitucional a ser elegidos en cargos de representación académica y administrativos. Por ejemplo, para ser representantes de los docentes ante los Consejos Superior, Académico y de Facultad de la Universidad -. Contrariamente se les permite elegir. Situación que no se da con los profesores Tiempo Completo Planta.

En el primer caso, el aumento de horas de docencia directa a los profesores de tiempo completo ocasional frente a los profesores de planta, genera el incremento del número de grupos de estudiantes, la intensificación del tiempo de preparación de clases, asesorías, calificación de trabajos, inclusión de notas en el sistema, atención a estudiantes, limitando espacios dentro de la jornada laboral que deberían ser dedicados a otra u otras actividades misionales que conforman la jornada laboral: la investigación y la extensión, evidenciando un tratamiento desigual.

Por otra parte, negar o restringir la asignación de horas a profesores ocasionales para investigar es una acción injusta que limita el desarrollo profesional de estos profesores en diferentes aspectos. Además, la denegación de estímulos económicos a los profesores Tiempo Completo Ocasional por el logro de productos de investigación confirma el tratamiento desigual entre profesores que pertenecen a la comunidad educativa de la Universidad.

Si bien, La Corte Constitucional en Sentencia 006/96 determina que los presupuestos básicos de los profesores de planta y de los profesores ocasionales son similares, a éstos últimos se les aplica un régimen diferente que es explicable por ser una modalidad excepcional. No obstante, se les aplica *“un régimen restrictivo que niega el derecho a recibir las prestaciones sociales que la legislación establece para todos los trabajadores, sean éstos privados o públicos, permanentes u ocasionales”*.

En el caso de estudio, por analogía, Si bien, a los profesores Tiempo Completo Ocasional se les aplica un régimen diferente en relación al tipo de vinculación por ser una categoría excepcional:

1) no se determinan diferencias relevantes que justifique un tratamiento disímil frente a los profesores Tiempo Completo Planta en cuanto a la asignación incrementada de la responsabilidad académica.

2) No cabe la aplicación de un tratamiento restrictivo a los profesores ocasionales en cuanto a la insuficiente asignación de horas para el cumplimiento de la investigación, y la denegación de estímulos económicos a los profesores Tiempo Completo Ocasional por el logro de productos de investigación, pues conforme a la sentencia, esta última también es una función de los profesores ocasionales.

3) No se debe aplicar un régimen restrictivo al negar el derecho constitucional a ser elegidos en cargos de representación académica y administrativos.

Conforme a lo anterior, el Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Primera – determina:

*“...Si bien existe una diferencia entre los profesores que ingresan por concurso y los profesores ocasionales, de las mismas no se deriva que estos deban ser excluidos de participar en la dirección y órganos de gobierno de la universidad”*

Asimismo, lo precisó la Sala en providencia del 18 de octubre de 2012:

*“...Es claro que si los docentes ocasionales cumplen funciones similares a los de planta en el campo educativo y, adicionalmente, están obligados a*

*acreditar las mismas condiciones de formación y experiencia, ello los hace miembros de la comunidad educativa, la cual, al tenor del artículo 68 de la Carta Política, ‘participará en la dirección de las instituciones de educación’ (Sentencia 2004-00316 de 08 de agosto de 2013. Consejo de Estado)*

Como complemento, la Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Primera – subraya la facultad que tienen los Consejos Superiores de las Universidades de modificar las normas internas universitarias existentes. Al respecto determina:

*“El consejo superior de las Universidades como máximo órgano de dirección y gobierno de la universidad (L. 30/92, art. 64), está facultado para modificar las normas internas universitarias existentes (L. 30/92, art. 65), permitiendo a los profesores transitorios de tiempo completo y medio tiempo, elegir y ser elegidos en cargos de representación y académico – administrativos.*

*“... Las instituciones universitarias, dentro de la autonomía que tienen para darse sus propios estatutos, pueden establecer normas que reconozcan los derechos de los docentes ocasionales a participar en las decisiones y en la dirección de las citadas entidades educativas”*

Aditivo, al respecto la Corte Constitucional en Sentencia C-829/02 ha precisado:

*“...La autorregulación que a las universidades garantiza el artículo 69 de la Carta no podrá, **en ningún caso prescindir de quienes integran la comunidad educativa (docentes, estudiantes, personal administrativo)**. En cambio, será indispensable establecer mecanismos internos que les permitan expresarse sobre todos los asuntos que interesan a la vida académica y administrativa de la universidad, así como la posibilidad de participar efectivamente en las decisiones correspondientes. Se abandona pues un criterio autoritario en la universidad para dar cabida de manera concreta al principio de la democracia participativa en los claustros”*

En suma, la oferta de trabajo docente ocasional en la Universidad de Pamplona comprende un régimen que establece similares obligaciones para unos y otros profesores, pero restringe ciertos derechos y prerrogativas de los ocasionales, entre ellos el derecho de igualdad de oportunidades vulnerando la dignidad de dichos profesores. Lo anterior, no es coherente con la Constitución, pues la carta determina: *"...toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."* (Art. 25).

Por último, es relevante precisar que los 'Estatutos' en las Universidades constituyen su reglamento interno de carácter obligatorio, y están sometidos a la voluntad constitucional y a la Ley. Así pues, la Corte Constitucional prescribe:

*"El instrumento normativo idóneo para incorporar la reglamentación sublegal sobre organización y manejo intrainstitucional de los centros universitarios, son "sus propios estatutos", que por supuesto difieren de la ley "básica" de la educación superior, aplicable a todos los organismos de este orden, y a la "ley" que, en los términos del artículo 69 de la Carta (inciso segundo), "establecerá un régimen especial para las universidades del Estado".*

***"Los "estatutos" son regulaciones sublegales, sometidos, desde luego, a la voluntad Constitucional y a la ley, encargados de puntualizar las reglas sobre funcionamiento de las instituciones de educación superior, su organización administrativa (niveles de dirección, de asesoría, operativo, etc.), requisitos para admisión del alumnado, selección del personal docente, clasificación de los servidores según las modalidades consagradas en la ley, régimen para la prestación de los servicios, etc. Los "estatutos" constituyen para las entidades descentralizadas en general, y desde luego para los organismos de educación superior, su reglamento interno de carácter obligatorio, en el que dispone puntualmente todo lo relacionado con su organización y funcionamiento.***

En la Universidad de Pamplona la vinculación de los profesores ocasionales no se realizó hasta el año 2013, ni se ha realizado hasta hoy conforme a las reglas que esta universidad define tanto en el Acuerdo 046 de 25 de julio de 2002 como en el Acuerdo

002 de 14 de enero de 2013. En este sentido, en relación a la vinculación de profesores ocasionales, y en relación al ejercicio directivo y académico administrativo de estos profesores la Universidad de Pamplona de manera clara y evidente transgrede la regulación existente.

Si bien existen normas institucionales que incorporan ciertas regulaciones, éstas presentan incongruencias tanto internas como con la realidad de vinculación de profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona, despejando el escenario concreto para que se aplique a los profesores ocasionales el principio de “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho” pues en esta misma línea “prima la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”.

Por último, si bien en este estudio de carácter eminentemente cualitativo – sin desconocer el aporte de la metodología cuantitativa – no se haya buscado ningún tipo de generalización válida para todas las universidades públicas del país, es posible que la transferibilidad de los resultados pueda ampliarse a las universidades públicas en las que existan profesores ocasionales vinculados, pues estas están regidas por el mismo marco normativo y legislativo nacional. Por ello, como colofón a esta investigación proponemos algunas pautas de mejora en la realidad de la Universidad de Pamplona que además pueden servir como base para otras investigaciones.

#### **7.4. PROPUESTAS DE MEJORA**

Entre las posibles mejoras para dignificar la categoría profesor ocasional en la Institución de Educación Superior, la Universidad de Pamplona debe:

- Adjudicarse que la autonomía universitaria que otorga la Constitución Política de Colombia no es soberanía educativa, y esta le impide la arbitrariedad (Sentencia T-310/99).

- Entender que la autonomía universitaria circunscribe ciertos límites entre los que destaca de manera literal en sentencias de la Corte Constitucional el respeto por los derechos fundamentales.
- Asumir que tanto legal como manifiesta, la realidad de las condiciones de trabajo de los profesores Tiempo Completo ocasional son similares a la de los profesores Tiempo Completo Planta.
- Comprender, conforme a la primacía de la realidad sobre la formalidad en derecho laboral, que entre esta institución y los profesores ocasionales existe **una relación de trabajo** y no sólo un reconocimiento de servicios de éstos a través de resolución. Este axioma lo constata la Corte Constitucional:

*“Ha quedado establecido que la realidad de las condiciones de trabajo de los profesores ocasionales, es similar a la que presentan los profesores de carrera; ello implica que dicha realidad supere la intención que al parecer subyace en la formalidad que consagra la norma impugnada, referida a que sus servicios se reconocerán a través de resolución, lo que no puede entenderse como razón suficiente para que el patrono, en este caso la universidad estatal u oficial, desconozca las obligaciones que le asisten en una relación de trabajo...”* (Sentencia C-006/96)

- Comprender, que en esta Universidad – como en otras universidades – la categoría profesor ocasional esta desvirtuada de manera flagrante, situación que requiere acciones contundentes para el nombramiento de profesores de tiempo completo planta. De lo contrario, la Universidad debería emplear otra figura laboral que no solape y garantice los derechos de los profesores vinculados.
- 
- Realizar de manera perentoria un estudio minucioso de la normativa institucional en busca de soluciones tanto para la incertidumbre jurídica que actualmente éstas generan para los mencionados profesores como para el conflicto de normas institucionales existentes en la Universidad de Pamplona relacionadas con los profesores ocasionales, ya sea creando, modificando o, en su defecto, derogando las mismas, amparándose en el reconocimiento que la Autonomía Universitaria le otorga relacionado con el derecho a darse y/o modificar sus estatutos.

- Crear normas relacionadas con la vinculación de los profesores ocasionales con certeza jurídica, coherentes a la realidad de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona que no vayan en desmedro de sus derechos, asistida en “*el carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales, que comprende la organización y elección de directivas, del personal docente...*”
- Sucumbir el criterio autoritario en la universidad para dar cabida de manera concreta al principio de la democracia participativa en los claustros asumiendo y entendiendo que como los profesores de planta, los profesores Tiempo Completo Ocasional al estar vinculados a la Universidad forman parte de la comunidad educativa, y conforme a la sentencia Sentencia C-829/02 “*en ningún caso prescindir de quienes integran la comunidad educativa (docentes, estudiantes, personal administrativo)*”. Por el contrario, “*establecer mecanismos internos que les permitan expresarse sobre todos los asuntos que interesan a la vida académica y administrativa de la universidad, así como la posibilidad de participar efectivamente en las decisiones correspondientes*”.
- Manifestar su voluntad a través del Consejo Superior de la Universidad como máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad de Pamplona, mediante la modificación de los estatutos que constitucionalmente es permitida para que los profesores transitorios de tiempo completo y medio tiempo puedan ser elegidos en cargos de representación y académico – administrativos, derecho de los profesores ocasionales contemplado en Sentencia 2004-00316 de 08 de agosto de 2013. Consejo de Estado.
- Asumir el pleno cumplimiento de los ‘Estatutos’ como normas eficaces y eficientes que incorporan la reglamentación sobre organización y manejo intra-institucional, que conforme a lo expresado por la Corte Constitucional en Sentencia C-299/94 constituyen su reglamento interno de carácter obligatorio, y están sometidos a la voluntad constitucional y a la Ley.
- Vincular profesores ocasionales, en caso de ser necesarios, conforme a la normativa legal nacional por un período de tiempo inferior a un año que garantice el cumplimiento de sus funciones – docencia, investigación y extensión – sin atentar

---

contra la dignidad de los particulares que suplen las necesidades de la Universidad de Pamplona, negociando su permanencia dentro del año por productos de investigación.

- Generar estímulos, en igualdad de oportunidades dentro de las posibilidades legales que representen algún beneficio económico para los profesores ocasionales por la obtención de productos de investigación.
- Nivelar la responsabilidad académica de los docentes ocasionales frente a los docentes de planta que les permita igualdad de oportunidades para el desarrollo de otras funciones misionales como la investigación y de las actividades de docencia indirecta.



## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS Y ARTÍCULOS

Aguirre, A. (1995a). Etnografía. En A. Aguirre (Ed.), *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural* (pp.3-20). Barcelona: Marcombo.

Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.

Bisquerra, R. (2000). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona: CEAC.

Buendía, L., Colás M. P. y Hernández, F. (1997) *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

Cook, T. D. y Reichardt, C. S. (1986). Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y los cuantitativos. T. D. Cook y C. S. Reichardt (Eds.), *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa* (pp. 25-58). Madrid: Morata.

Cook, T. D. y Reichardt, C. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.

Dendaluce, I. (1995). Avances en los métodos de investigación educativa en la intervención psicopedagógica. *Revista de Investigación Educativa*, 26 (2), 9-32.

Dendaluce, I. (1998). Algunos retos metodológicos. *Revista de investigación Educativa*, 16 (1), 7-24.

Dendaluce, I. (1999). La investigación educativa en el tercer milenio. *Bordón*, 51 (4), 363-376.

Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (1998). Entering the field of qualitative research. En N. K. Denzin e Y. S. Lincoln (Eds.), *Collecting and interpreting qualitative materials* (pp.1-34). Londres: Sage.

Domingo, J. y Fernández, M. (1999). *Técnicas para el desarrollo personal y formación del profesorado*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Eisner, E. W. (1998). *El ojo ilustrado. Indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa*. Barcelona: Paidós.

Geertz, C. (1989). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Guba, E. J. y Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin e Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp.105-117). Londres: Sage.

Hammersley, M. (1992). *What's wrong with ethnography?* Londres: Routledge.

Howe, K. R. (1992). Getting over the quantitative-qualitative debate. *American Journal of Education*, 100 236–257.

Hymes, D. (1987). Communicative Competence, en U. Ammon., N Dittmar., K. J. Mattheiner (eds.): *Sociolinguistic/Soziolinguistik*, Vol. I. (pp. 219-229). Berlín: Nueva York, W de Gruyter.

Ibarretxe, G. (2006). El conocimiento científico en investigación musical. En M Díaz (coord.), *Introducción a la investigación en educación musical* (pp.8-30). Madrid: Enclave Creativa.

Imbernon, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. *En Revista de ciencias humanas*. Vol. 12. N° 19. Págs. 75 -86. Frederico Westphalen. [Formato Electrónico] recuperado el 10 de marzo de 2016 en: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/viewFile/343/623>

Orden Hoz, A. y Mafokozi, J. (1997). Implicaciones de algunos planteamientos epistemológicos post-positivistas en la investigación educativa. *Bordón*, 49 (4), 347-359.

Peña Calvo, José Vicente (2003). "Desarrollo profesional del docente universitario". En: OEI: Monografías virtuales. Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales. Número 3. Octubre - Noviembre. ISSN 1728-0001.

Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe.

Sabariego, M. (2004). La investigación cualitativa: Génesis, evolución y características. En R. Bisquerra (coord.), *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La muralla.

Smith, J. K., y Heshusius, L. (1986). Closing down the conversation: The end of the quantitative-qualitative debate among educational inquirers. *Educational Researcher*, 15 (1), 4-12.

Spradley, J. P. (1980). *Participant observation*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

Valles, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Zabalza, Miguel Ángel (2004). La enseñanza Universitaria. El escenario y sus protagonistas. Madrid: Narcea.

## **NORMATIVA LEGAL**

### **NORMATIVA LEGAL NACIONAL**

Congreso de Colombia (1991) *Constitución Política de Colombia*.  
[http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion\\_General/constitucion\\_politica.pdf](http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf)

Congreso de Colombia (1992) *Ley 30 de 28 de diciembre de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*. Diario Oficial N° 40.700 de 29 de diciembre de 1992. Bogotá.

Congreso de Colombia (2001) *Ley 647 de 28 de febrero de 2001, por la cual se modifica el inciso 3°. Del Artículo 57 de la Ley 30 de 1992*. Diario Oficial N° 44345 de 3 de marzo de 2001. Pág. 1. Bogotá.

Colombia, Presidencia de la República (2002) Decreto 1279 de junio 19 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales. Recuperado de: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86434\\_Archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86434_Archivo_pdf.pdf)

## **SENTENCIAS**

Colombia, Corte Constitucional (1992) *Sentencia C – 221/1992*. M. P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-221-92.htm>

Colombia, Corte Constitucional (1994) *Sentencia C – 299/1994*. M. P. Dr. Antonio Barrera Carbonell. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-299-94.htm>

Colombia, Corte Constitucional (1996) *Sentencia C – 006/1996*. M. P. Dr. Fabio Morón Díaz. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-006-96.htm>

Colombia, Corte Constitucional (1997) *Sentencia C – 220/1997*. M. P. Dr. Fabio Morón Díaz. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-220-97.htm>

Colombia, Corte Constitucional (1999) *Sentencia T – 310/1999*. M. P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/t-310-99.htm>

Colombia, Corte Constitucional (2002) *Sentencia C – 829/2002*. M. P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-829-02.htm>

Colombia, Consejo de Estado (2013) *Sentencia 2004-00316 de 2013 C.P.* Dr. Marco Antonio Velilla Moreno. Recuperado de: <http://legal.legis.com.co/Search/Search>

Colombia, Consejo de Estado (2002) Recurso de apelación resuelto el 26 de Julio de 2002, por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso Administrativo. C.P. Dr. Roberto Medina López. Recuperado de: [notinet.com.co/pedidos/3412.doc](http://notinet.com.co/pedidos/3412.doc)

## **NORMATIVA LEGAL INSTITUCIONAL**

Acuerdo 070 de 24 de agosto de 2001, Por el cual se modifica el Acuerdo No. 046, del 17 de Junio de 1999 y se dictan otras disposiciones relacionadas con el “Sistema de Investigación de la Universidad de Pamplona”

Acuerdo N°. 027 de 25 de abril de 2002 por el cual se actualiza el acuerdo N°. 042 del 17 de junio de 1999, Estatuto General de la Universidad de Pamplona.

Acuerdo 046 de 25 de julio de 2002, por el cual se regula la vinculación de los profesores ocasionales y de hora cátedra de la universidad de pamplona y se establecen sus regímenes salariales y prestacionales.

Acuerdo No.130 de 12 de Diciembre de 2002, por el cual se expide el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona.

Acuerdo 181 de 23 de noviembre de 2005, por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo N° 046 del 25 de julio de 2002

Acuerdo 002 de 14 de enero de 2013, por el cual se modifica el acuerdo N° 046 del 25 de julio de 2002

Acuerdo 005 de 26 de marzo de 2008, por el cual se reglamente la responsabilidad académica de los docentes de tiempo completo ocasional de la Universidad de Pamplona que asuman cargos académico – administrativos y otras funciones y se dicten otras disposiciones.

Acuerdo 004 de 07 de febrero de 2014, por el cual se reglamenta la responsabilidad académica de los docentes de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la universidad que asuman cargos académico – administrativos y otras funciones y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo 081 del 13 de diciembre de 2016, por el cual se reglamenta transitoriamente la responsabilidad académica de los docentes de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la universidad que asuman cargos académico – administrativos y otras funciones y se dictan otras disposiciones.

# **ANEXO 1**

**GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS**



## **GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS.**

### **Guión de la entrevista realizada a los profesores ocasionales de las diferentes facultades de la Universidad de Pamplona.**

Nombre:

Facultad:

Programa:

Materias que orienta:

01 ¿Qué opinión le merece la existencia de las tres categorías de profesores – profesores empleados públicos [de planta], profesores ocasionales y profesores de cátedra en la Universidad de Pamplona?

02 ¿Ha sido usted vinculado(a) a la universidad de Pamplona transitoriamente o ¿Cuánto tiempo tiene de ser profesor(a) ocasional en la Universidad de Pamplona?

03 ¿Cuáles cree que fueron las razones por las que la Universidad de Pamplona lo(a) vinculó – y lo sigue vinculando - como ‘profesor(a) ocasional’?

04 ¿Qué es ser profesor ocasional en la Universidad de Pamplona?

05 ¿Cómo se lleva a cabo la vinculación de un profesor ocasional en la Universidad de Pamplona?

06 ¿Considera que está debidamente valorada la categoría ‘profesor(a) ocasional’ en la Universidad de Pamplona?

07.¿Cuáles son las funciones de los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona?, y ¿En qué norma están establecidas?

08 ¿Cuáles son los derechos y deberes que tienen los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona?, y ¿En qué norma están establecidos?

09 ¿Cree que la modalidad de contratación por la que ha sido vinculado(a) a la Universidad de Pamplona es la más adecuada?

10¿Qué estímulos tienen los profesores ocasionales en la Universidad de Pamplona?

11 ¿Considera que está valorada la función docente en la Universidad de Pamplona?

12 ¿Cree que el profesor ocasional logra el desarrollo profesional?

13 En suma, ¿cuáles son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de ser “profesor ocasional” en la universidad de pamplona?