

Causales de multiempleo de los docentes de Ciencias Administrativas y Contables. Un caso en Medellín¹

Farley S. Rojas Restrepo^a
 Natalia María Vélez Acevedo^b
 Leidy Patricia Rodríguez^c

Información del artículo

Recibido: 20/02/2023

Aceptado: 15/11/2023

Clasificación JEL:

E24; D31; G51; H20

Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY NC [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0]

Enlace DOI

https://doi.org/10.24142/rvc.n28a4

Sugerencia de citación

• Rojas, F., Vélez, N. & Rodríguez, L. (2023). Causales del multiempleo de los docentes de Ciencias Administrativas y Contables. Un caso en Medellín s. Revista Visión Contable, 28, pp. 52-71 https://doi.org/10.24142/rvc.n28a4

Causes of Cross-employment of Administrative and Accounting Sciences teachers. A case from Medellín

Resumen

El multiempleo o trabajo fragmentado es un fenómeno de carácter mundial que tiene como propósitos mejorar los ingresos económicos, así como tener varias opciones de empleo, lo que, desde la percepción particular, puede significar mayores oportunidades de estabilidad laboral. Esta investigación pretendió evidenciar las causas que llevan a los docentes de la Universidad Católica Luis Amigó a emplearse a través del multiempleo. La metodología se planteó bajo un enfoque mixto, con un alcance analítico soportado en la aplicación de un cuestionario semiestructurado de recolección de información, y una triangulación de experiencias vividas por los docentes. Dentro de los resultados, se encontró que el 50 % de ellos no considera que tener dos o más empleos obedezca a la desregulación en las normas laborales que vulnera sus derechos; y dentro de las razones por las que laboran en más de una institución o empresa, el 64,3 % afirmó que por factores económicos, el 32,1% porque su familia depende económicamente de ellos, y el 21,4 % por el alto costo de vida.

Palabras clave

Multiempleo, trabajo fragmentado, empleo, docentes.

Abstract

Multi-employment or cross-employment is a worldwide phenomenon that has developed historically and aims mainly at improving economic income and having employment options, which from the individual perception can generate greater opportunities of job stability. This research aims to show the causes that lead teachers of the Universidad Católica Luis Amigó at Medellín to have multiple jobs. The methodology was a mixed approach with an analytical scope, applying a semi-structured questionnaire for the collection of information and a triangulation of their experiences. One of the main causes expressed by teachers is that 50% do not consider that having two or more jobs is due to deregulation in labor that violates the guarantees for workers, 64.3% of the teachers affirm that it is due to economic factors, 32.1% because their family depends economically on them, and 21.4% due to the high cost of living.

Keywords

Multi-Employment, Cross-employment; Employment, Teachers.

¹ Este artículo es producto de una investigación realizada por la Universidad Católica Luis Amigó, titulada "Diagnosticar o determinar el efecto de la gerencia de valor en la sostenibilidad financiera de las entidades públicas del departamento de Antioquia (E.S.E) de segundo nivel". El investigador principal es Farley S. Rojas Restrepo. Pertenece al grupo de investigación Contabilidad, Ambiente y Sociedad (clasificación A), Universidad Católica Luis Amigó.

^a Doctor en Administración Gerencial; docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, de la Universidad Católica Luis Amigó; integrante del grupo de investigación Contas. Correo electrónico: farley.rojasre@amigo.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0328-5286>

^b Estudiante de noveno semestre de Contaduría en la Universidad Católica Luis Amigó. Correo electrónico: natalia.velezac@amigo.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5022-2321>

^c Especialista en Gestión y Control Tributario; docente de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Universidad Católica Luis Amigó; integrante del grupo de investigación Contas. Correo electrónico: leidy.rodriguezpi@amigo.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8313-6100>

Introducción

Históricamente, la relación de trabajo se ha reconocido desde el enfoque del empleador. Recientemente, se denota un aumento considerable en formas de contratación que implican a varios empresarios (Giraldo, 2016, p. 19) debido a los contextos actuales del mundo del trabajo y por los diferentes aspectos de la vida cotidiana. “En este sentido, se evidencia el hecho que el multiempleo o trabajo fragmentado emerja como una particularidad de empleabilidad o una manera de obtener el nivel de entradas requeridas para compensar las necesidades cotidianas”.

En la actualidad, las relaciones de trabajo demandan un análisis desde diferentes campos de estudio como la sociología, la administración, la filosofía, y la psicología. Sin embargo, no se cuenta con grandes estudios de esta problemática desde la óptica contable, situación que conlleva a la pertinencia de desarrollar esta investigación. Considerando que la disciplina contable posee un carácter social enfocado no solo en el ámbito económico y de la protección de la riqueza de los accionistas, sino también en identificar, describir y determinar los problemas sociales que se presentan, como la situación del multiempleo o trabajo fragmentado.

Ahora bien, esta problemática se viene analizando a través del tiempo desde un contexto global, lo que se evidenció en el informe “Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo” de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) en el que se mencionó el problema de salud en el trabajo, que se complejiza cada vez más, al ser muchas las personas que desempeñan más de un empleo para poder subsistir, estando incluso en situación de empleo formal solo en algunos momentos del día (OMS, 2010). Bajo este lineamiento, se entiende que la situación de multiempleo ha sido reconocida por parte de un organismo oficial de las Naciones Unidas, lo que la eleva a problemática global, sin distinción de especialidades profesionales, artes u oficios.

No obstante, en el marco constitucional, la Georgetown University y la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1998) desarrollaron un análisis comparativo de los países miembros de la OEA en el que se observó que todas las cartas constitucionales estudiadas hacían referencia al *derecho* al trabajo, salario y, consecuentemente, al empleo o autoempleo en condiciones justas, de manera que el Estado tendría la obligación de velar por su cumplimiento, y propiciar las condiciones óptimas para su ejercicio de manera legal.

A nivel nacional, la Constitución Política de Colombia (1991) hizo referencia a este asunto de manera explícita en su artículo 25, reconociendo el trabajo como un derecho fundamental e, incluso, elevándolo al nivel de obligación social, brindando especial protección por parte del Estado para las diferentes modalidades. Esto se condicionó en el artículo 128, que estableció que, en el caso del sector público, las personas solo podrían tener un contrato de trabajo.

Lo anterior, facultó de manera tácita para que cada persona entablará simultáneamente varios contratos de trabajo, a excepción del sector público, donde solo podría tener uno. Así mismo, el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) admitió la condición de multiempleo al establecer que se debía aportar de manera independiente por cada uno de los empleos que se desempeñe.

En este sentido, las regulaciones normativas fueron el primer paso que impulsó la evolución de este fenómeno llamado multiempleo, pero cabe resaltar que existen muchas otras variables cualitativas que permitieron el incremento masivo de este fenómeno a lo largo del tiempo. Un ejemplo evidente de ello, es la necesidad que presentan los empleados de aumentar sus ingresos con el objetivo de optimizar su calidad de vida y la de sus familias.

Antecedentes

Con base en el fenómeno del multiempleo en Colombia, y considerando las nuevas formas contractuales que se han venido presentando, y que han servido para que empleado y empleador obtengan ciertos beneficios, relacionamos algunos autores que han desarrollado el tema planteando que dicha situación obedece a factores económicos y salariales que influyen directamente en el desempeño laboral. Así, para Benavides (2010, p. 89):

El contrato de prestación de servicios es aquel en el cual una persona se exige a desempeñar a favor de otra, en forma independiente y a cambio de una remuneración, con la realización de una labor de forma o habitual, con base en los conocimientos concretos en la labor. Lo que muestra que este tipo de contratación permite tener dos alternativas una si se trata de la ejecución de una labor inmaterial o de la asesoría de un servicio, lo primero con la mediación de una persona física que, por sus ilustraciones, destrezas habilidad o práctica es la idónea para la esencia de la relación jurídica, y la opción segunda, cuando se trata de la prestación de servicios, con personas jurídicas.

Precisamente la flexibilización en las modalidades contractuales abrió las puertas al fenómeno del multiempleo o trabajo fragmentado, que no se presenta en un contrato de trabajo que impone derechos a los cuales el empleado no puede renunciar bajo ninguna circunstancia. También, se ha sostenido que un docente que labora en más de una institución no llegará a entregar todo su conocimiento, aportando muy poco al desarrollo intelectual de sus estudiantes. Al respecto, Kagan (1975, p. 34) afirmó que:

Desde la Edad Media los profesores universitarios tenían trabajos complementarios como ofrecer clases particulares a estudiantes. La situación de insuficiencia salarial influyó negativamente en la calidad del docente, además, la deserción era un gran problema presente en la mayoría de las universidades que oportunamente impulsó a los docentes al pluriempleo para poder sobrevivir.

En consecuencia, el hecho de devengar salarios bajos, históricamente, ha impulsado a los docentes universitarios a considerar dictar clases o refuerzos a sus estudiantes, ejerciendo multiempleo como el único camino para poder subsistir, y tener una mejor calidad de vida para brindar a sus familias mayor estabilidad económica.

En la actualidad, la globalización ofrece nuevas formas de vinculación laboral como los trabajos por horas que posibilitan el multiempleo, mediante la venta del discurso de la flexibilidad laboral, pero, en realidad, esto trae muchas consecuencias para el trabajador e influye negativamente en su salud física, mental, y disminuye el tiempo de ocio y aquel que puede dedicar a las relaciones sociales y familiares. En este sentido, Giraldo (2012, p. 5) expresó:

Haciendo referencia al trabajo fragmentado: modalidades de trabajo tales como labor de turnos parciales, outsourcing, trabajo asociado, comprende relaciones tipo multiempleo que forjan nuevos horizontes frente al trabajo facilitando alcances psicosociales que unen elementos habituales con reflexiones de elasticidad en los individuos que laboran.

Sumado a esto, los docentes universitarios se ven obligados a desencajar sus relaciones sociales para cumplir con lo que demanda el mercado de trabajo, así lo expuso Giraldo (2012, p. 5): “El trabajo fraccionado leído como la división de relaciones y lazos mutuos que perciben cercanos expertos o profesionales debido a las solicitudes y razones del mercado laboral”.

Así pues, quienes trabajan como educadores de tiempo parcial y en horas cátedra, desarrollan sus actividades bajo condiciones de trabajo que conllevan a consecuencias psicosociales como resultado del estrés laboral (Vesga y Díaz, 2020, p. 177). “En Colombia, en 2015, los maestros de tiempo parcial y catedráticos ascienden al 42 % del total de los docentes universitarios, con base en cifras del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior”.

De acuerdo con lo anterior, los docentes tienen que enfrentar no solo una alta inestabilidad laboral que afecta directamente su capacidad adquisitiva y la de su entorno, sino que pone en riesgo sus derechos laborales. Torres (2004) sostuvo que “el multiempleo y la incertidumbre en los profesores (...) provocan las circunstancias salariales y laborales actuales” (p. 15).

A su vez, Giraldo (2016) planteó que el trabajo fragmentado se constituye en algunas opciones en las instituciones y a los profesionales empezando por las relaciones inter, intra y multiorganizacionales, dando relevancia al tiempo atemporal y el trabajador atemporal como cimentación o construcción social.

Fundamentación teórica

Es importante definir el empleo, sus acepciones y otros términos relacionados con el mercado laboral. En Colombia, gracias a la Constitución Política de 1991, se dieron grandes cambios en materia laboral, y los derechos que se establecieron en esta, implicaron que el Estado reconociera el trabajo como un derecho fundamental, puesto que constituye el medio para que los individuos obtengan su sostenibilidad económica, la mejora de la calidad de sus vidas y su acción personal. De acuerdo con la regulación consignada en el Código Sustantivo del Trabajo (1950) que, en su artículo 5, definió el trabajo como:

toda acción humana libre, ya sea material o intelectual, habitual o temporal, que una persona natural hace consciente al servicio de otra, y cualquiera que sea su propósito, siempre que se formalice en la realización de un contrato de trabajo. (p. 1)

Retomando lo anterior, un contrato de trabajo debe cumplir con las solemnidades que exige la norma en su forma. Puede ser de carácter verbal o

escrito, salvo disposición expresa, en su contenido debe manifestarse claramente caracterización y residencia de las partes, lugar y fecha de la celebración del contrato, y lugar en el que se desempeñarán las funciones, valor de la retribución, ciclos de desembolso, duración del contrato, entre otras.

En consecuencia, nos encontramos con diferentes modalidades de trabajo que han abierto el camino a nuevas formas de relación laboral en Colombia y que, en algunos casos, pueden llevar a los empleados a experimentar inseguridad e inestabilidad. Algunas de estas se describirán a continuación.

Fragmentación laboral

Se entiende como la idea de dividir el tiempo en segmentos dedicados a tareas de trabajo y se utiliza para aumentar la productividad. Para Marugán y Cruces (2012, p. 15), “la segmentación no sólo se [ha] elaborado por la vía de la desregulación, sino [que ha] supuesto un detrimento de derecho, obstaculizando el acoplamiento de una tendencia de defensa de derechos laborales”. Estos autores, se refieren a cómo las universidades españolas son afectadas por la falta de regulación y de financiación que tiene como consecuencia la fragmentación en diversas modalidades de contratación del personal docente, que lo perjudica en términos de condiciones laborales.

Flexibilidad laboral

Tiene que ver con la dispersión del impulso de trabajo a la flexibilidad de la fuerza de trabajo, la cual se refiere a la eliminación, creación o modificación de normas que permitan la contratación o despido de empleados de la empresa en nuevas condiciones. Para Echeverría y López (2004, p. 119), la flexibilidad laboral es:

Realizar un ideal de compañía subordinada a la labor del mercado, que de hecho maniobró como una rigurosa innovación organizada para comprimir la protección legal sobre el compromiso. El propósito era trazar un mercado de trabajo afín a la política monetaria de apertura unilateral y de potenciación de los sectores exportadores de materia prima, lo que fue perfeccionado con una estrategia generadora de empleo basada en el uso intensivo de mano de obra poco calificada y barata.

Se puede evidenciar que muchas empresas, valiéndose de la flexibilidad laboral, están brindando a las personas empleos inestables e inseguros, incluso para profesionales universitarios que egresan con altas expectativas en materia laboral ante un mercado indiferente.

Según Sisto y Fardella (2008, p. 7), “los trabajos entendidos como el primordial conector de combinación social, son mucho más confusos y frágiles, incluso para aquellos que tienen mayor alineación, haciéndose más complicada la correspondencia entre educación y empleo”; lo que afecta la vía de introducción social que realizan las personas.

Contratos temporales

Se refieren a cualquier contrato escrito u oral celebrado para cubrir operaciones temporales, de corta duración o estacionales. Permiten “la posibilidad de celebrar a una persona por un tiempo definido de antemano [que antes] estaba abierta a la sola voluntad del patrón” (Pasco, 2012, p. 3). Un claro ejemplo son aquellos que se acuerdan con los trabajadores del sector de la construcción, toda vez que esta es una actividad que se desenvuelve en etapas determinadas, o los que se llevan a cabo con artistas, deportistas, entre otros.

Contratos por prestación de servicios

Son acuerdos de carácter civil, no contratos de trabajo, por lo que no están sometido a la legislación laboral. Tampoco existe relación directa entre el contratante y el empleado, así que no hay periodo de prueba. No crean obligaciones para las partes contratantes de pagar prestaciones sociales, sin embargo, en Colombia, se halla regulado en el Estatuto de la Contratación Pública (Congreso de la República de Colombia, 1993). Según Vega de Herrera (2007, p. 2), representan “el convenio de voluntades cuya esencia es el perfeccionamiento de acciones relativas con la dirección o la labor de las entidades estatales contratantes”.

Autoempleo

Situación laboral de quienes crean puestos de trabajo para sí mismos, se proporcionan el capital necesario y dirigen sus actividades en busca de alcanzar un objetivo planteado. De acuerdo con Alles (2005, p. 7), “el

autoempleo se consigue como la acción que se da en forma autónoma, como una solución o alternativa al empleo. Tiene igualdades y diferencias con el inicio de un microemprendimiento o un negocio”.

Multiempleo

Significa ser contratado por diferentes empresas, lo que requiere distribuir el tiempo de trabajo en múltiples proyectos compatibles, por esto, se basa en contratos a tiempo parcial y posibilita a las empresas disponer de profesionales altamente especializados a un coste muy asequible. Para Vesga y Díaz (2020, p. 2), “esta forma de vinculación laboral, también conocida como pluriempleo, simboliza que un individuo realiza su trabajo y obtiene sus ingresos de diferentes entidades al mismo tiempo”.

Es en las instituciones privadas y públicas de educación superior donde es más frecuente este tipo de vinculación, a través de contratos de tiempo parcial, generando que los docentes presten sus servicios a diferentes instituciones educativas mediante las conocidas *horas cátedra*.

Pluriempleo

En esta modalidad, un trabajador está empleado por dos o más empresas. García-Prado y González (2006, p. 29) afirmaron que “la expresión pluriempleo [se refiere al] ejercicio por parte de una persona de más de un trabajo pagado”.

Trabajo por horas

Son tratados particulares de trabajo en los que las labores se realizan dentro de la empresa por menos de la jornada de trabajo máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Outsourcing

Según Luque *et al.* (2015, p. 33), este concepto

significa la tercerización de un proceso operativo, administrativo o de otro ámbito de la sociedad por medio de la cual la entidad acude a proveedores externos de mano de obra, a fin de impedir la contratación directa.

Freelance

Tal como lo sostuvo Jiménez (2016, p. 56), se refiere a “una labor en el que el empleado ejecuta su acción de forma independiente y en este sentido, ejerce su profesión u oficio como autónomo, brindando sus servicios a terceros, que son sus clientes”.

Horas catedra

Según el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, es un mecanismo utilizado para la contratación de personal docente en los niveles de educación superior (aunque también se puede validar en otros tipos de formación y ciclos/niveles). El tiempo de clase se utiliza principalmente para sesiones de enseñanza, pero también se puede dedicar a formación, divulgación, investigación u otros (Congreso de la República de Colombia, 1992).

Instituciones de educación superior

Según la Ley 30 de 1992, son los entes que describen, con convenio a las reglas legales, con la afirmación oficial como cobradoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano (Congreso de la República de Colombia, 1992).

Instituciones universitarias

Según el artículo 19, de la Ley 30 de 1992 (Congreso de la República de Colombia, 1992),

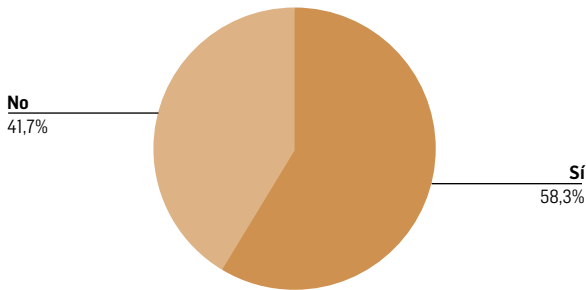
son universidades inscritas actualmente como tales y los establecimientos que califiquen su ejercicio con sensatez de integridad en las sucesivas acciones: La exploración científica o tecnológica; la formación académica en profesiones, y la creación, perfeccionamiento y transferencia de conocimiento y de la cultura universal y nacional. Estas entidades son a la par autorizadas para mejorar programas de formación en ocupaciones, profesiones o posgraduales de especialización, maestrías, doctorados y postdoctorados, de conformidad con la presente Ley. (p.1)

Análisis de los resultados

En el presente apartado se relacionan los resultados derivados de la aplicación del cuestionario dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó, sede Medellín, con el propósito de mostrar las causas que los llevan a emplearse a través del multiempleo.

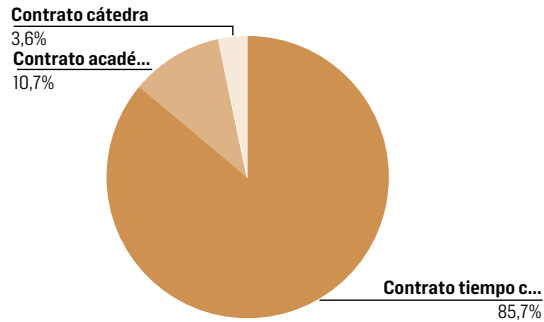
La Figura 1 muestra que la mayoría de los docentes se desempeña laboralmente bajo esta modalidad: del total de 48 encuestados, 28 indicaron que practican multiempleo.

FIGURA 1. Docentes que se desempeñan mediante multiempleo



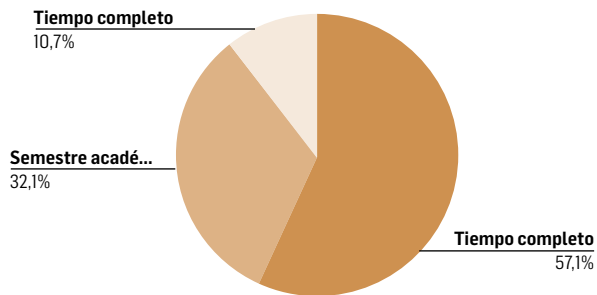
Fuente: elaboración propia.

Sumado a lo anterior, se indagó por el tipo de vinculación laboral de aquellos que practican multiempleo: contrato cátedra, semestre académico o contrato de tiempo completo. De los 28 docentes, 24 tienen un contrato de tiempo completo con la institución; 3 vinculación de semestre académico; y uno tiene contrato de cátedra (ver Figura 2).

FIGURA 2. Tipo de vinculación contractual con la Universidad Católica Luis Amigó

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, entre aquellos que practican el multiempleo, 16 tienen suscrito contrato de tiempo completo año calendario, 9 de semestre académico, mientras que tres de tiempo completo año académico (ver Figura 3).

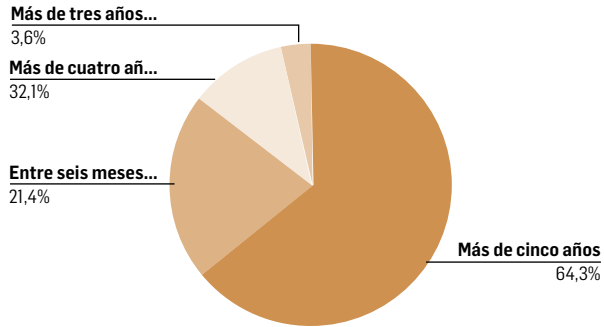
FIGURA 3. Modalidad de contrato suscrito con la Universidad Católica Luis Amigó

Fuente: elaboración propia.

Respecto al tiempo laborado en la Universidad Católica Luis Amigó, en la Figura 4 se observa que, 18 docentes, entre 28 que practican multiempleo, llevan laborando más de cinco años, 6 entre seis meses y un año, 3 entre cuatro años y cinco años, y uno entre tres y cuatro años

Causales de multiempleo de los docentes de Ciencias Administrativas y Contables.
Un caso en Medellín

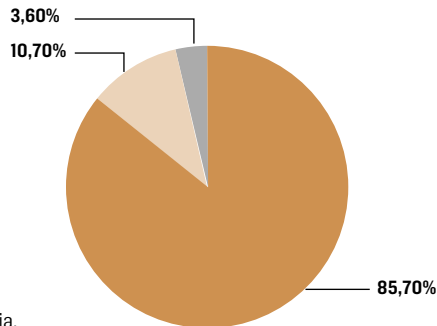
FIGURA 4. Tiempo laborando en la Universidad Católica Luis Amigó



Fuente: elaboración propia.

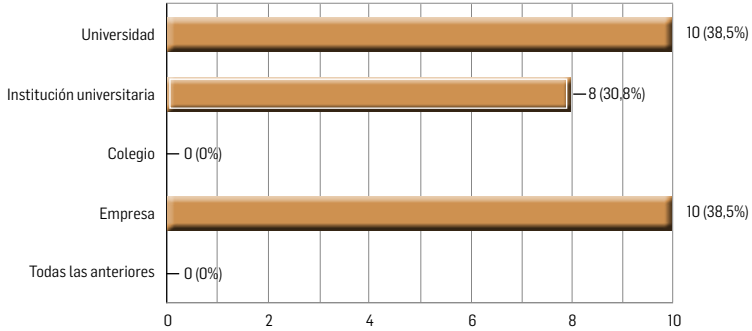
Con relación a si laboran en dos o más universidades, instituciones educativas o empresas, el 85,7 % indicó que sí (ver Figura 5).

FIGURA 5. ¿Trabaja en dos o más universidades, instituciones educativas o empresas?



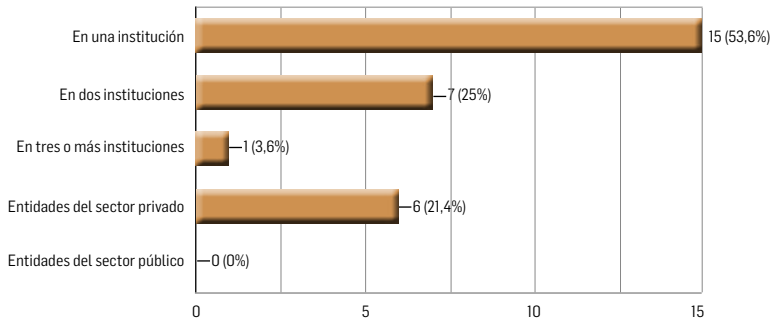
Fuente: elaboración propia.

A continuación, se les preguntó el tipo de instituciones en las que trabajan. En la Figura 6, se observa que, del total de los encuestados, 38,5 % afirmó que trabaja en universidades, 38,5 % en empresas y 30,8% en instituciones universitarias.

FIGURA 6. Tipo de instituciones donde labora

Fuente: elaboración propia.

A su vez, se preguntó en cuántas instituciones o empresas trabajan. El 53,6 % declaró que en una sola institución; el 25 % en dos instituciones; el 21,4 % en entidades del sector privado; y el 3,6 % en tres o más instituciones (ver Figura 7).

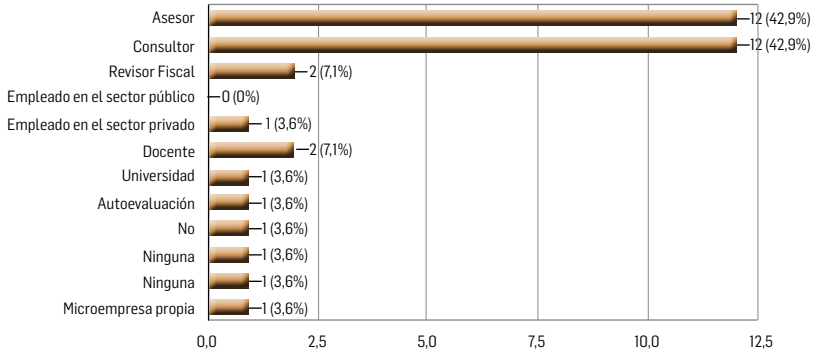
FIGURA 7. Número de instituciones o empresas en las que labora

Fuente: elaboración propia.

También, se indagó si los encuestados realizan una labor adicional a la docencia: el 42,9 % afirmó desempeñar actividades de asesor y 42,9 % de consultor, y el 7,1 % de revisión fiscal (ver Figura 8).

Causales de multiempleo de los docentes de Ciencias Administrativas y Contables.
Un caso en Medellín

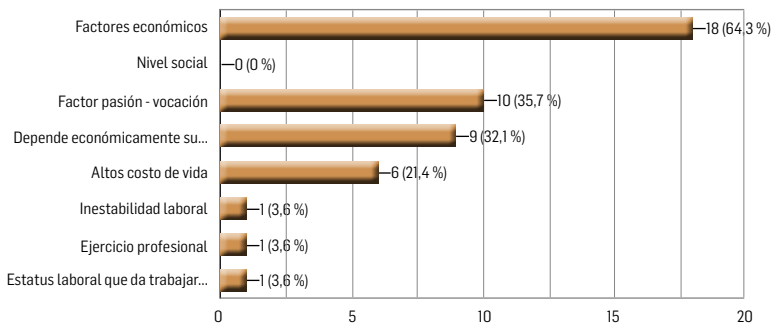
FIGURA 8. Labores adicionales a la docencia



Fuente: elaboración propia.

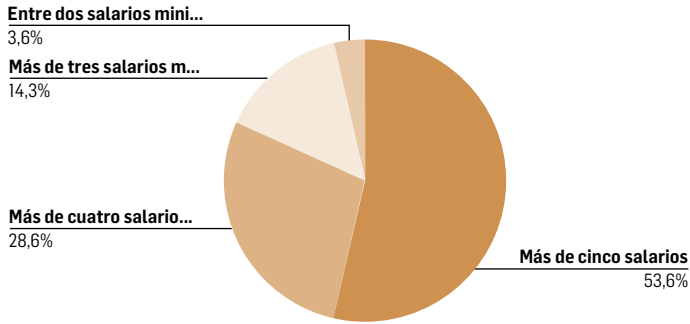
Con relación a las razones por las cuáles laboran en más de una institución, la mayoría de ellos manifestó motivaciones asociadas con la estabilidad económica, como sostener a sus familias o el alto costo de la vida. Otras se refirieron a la vocación y el prestigio profesional.

FIGURA 9. Razones por las cuales labora en más de una institución educativa o empresa



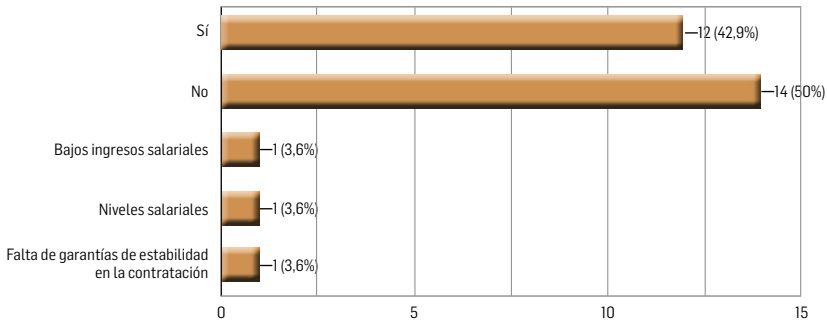
Fuente: elaboración propia.

Otra variable examinada fue su nivel de ingresos mensuales. En la Figura 10, se observa que la mayoría de los docentes encuestados tiene un nivel de ingresos entre cuatro y cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo que equivale a 1024 y 1281 dólares, con una tasa de cambio por dólar de 4527,05 pesos colombianos.

FIGURA 10. Nivel ingresos mensuales de los docentes

Fuente: elaboración propia.

También, se preguntó a los docentes si la causa de tener dos o más empleos obedecía a la desregulación en las normas laborales, lo que vulnera las garantías para los trabajadores. Frente a esto, la mitad de ellos indicó que no (ver Figura 11).

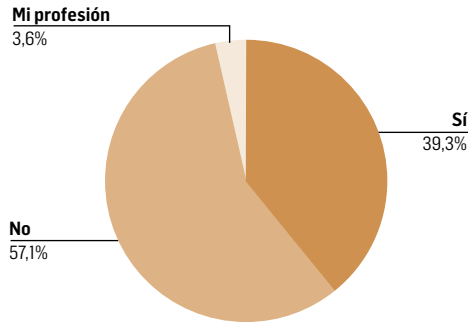
FIGURA 11. Causas de tener dos o más empleos obedece a la desregulación en las normas laborales

Fuente: elaboración propia.

Del mismo modo, se observó que casi el 40 % de los docentes hizo uso del multiempleo por la inestabilidad laboral en el mercado (ver Figura 12).

Causales de multiempleo de los docentes de Ciencias Administrativas y Contables.
Un caso en Medellín

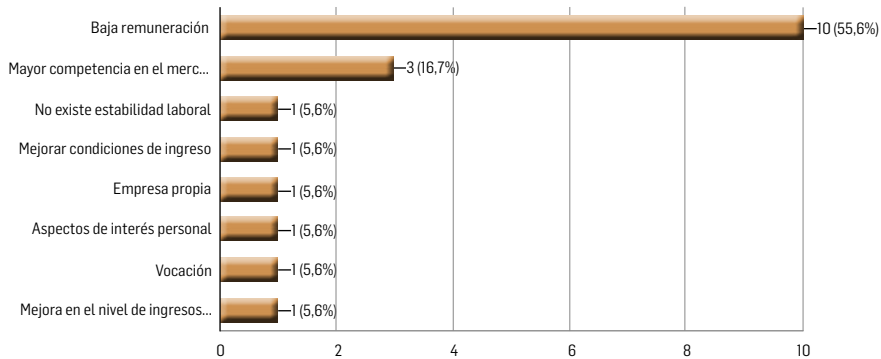
FIGURA 12. Relación entre uso de multiempleo e inestabilidad laboral en el mercado



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, se pidió a quienes respondieron positivamente la pregunta anterior que relacionaran los motivos que generaban la inestabilidad. La mayoría de los docentes (10) manifestó que uno de los aspectos más importantes era la baja remuneración, seguido de una mayor competencia en el mercado (3).

FIGURA 13. Causas que generan inestabilidad laboral (multiempleo)



Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

Actualmente, el mundo está evolucionando, y los docentes de la Universidad Católica Luis Amigó no son ajenos a los cambios que se están presentando. El multiempleo es un fenómeno mundial y representa un gran desafío para el Estado colombiano y las instituciones de educación superior, que están llamados a brindar a nuestros docentes las garantías necesarias para que puedan impartir una educación de calidad, dado que sus relaciones diarias están fundamentalmente estructuradas por relaciones sociales, emocionales y cognitivamente exigentes; y constituyen una tarea caracterizada por dilemas, estrategias e interacción con sus alumnos.

Esto significa que un docente no solo *debe hacer bien su trabajo*, sino que está comprometido e involucrado en su labor como en su vida personal. Es en ese punto que la institucionalidad, en cabeza de los ministerios de Trabajo y Educación, las universidades e instituciones educativas deben hacer frente a estas necesidades y brindar las garantías necesarias que aseguren la estabilidad y el potencial de crecer equitativamente.

Se puede afirmar que los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó, sede Medellín, hacen uso del multiempleo o trabajo fragmentado por factores económicos (64,3%) de vocación (35,7 %) y porque su familia depende económicamente de sus ingresos (21,4 %). Sumado a esto, el 55,6 % manifestó que uno de los motivos por los que practican el trabajo fragmentado es la baja remuneración, el alto costo de vida y la inflación.

Por último, es relevante subrayar que el 50 % de los docentes encuestados no considera que tener dos o más empleos obedezca a la desregulación en las normas laborales, sino a intereses individuales y sociales, como mejorar su calidad de vida y la de sus familias, así como a su búsqueda de prestigio y reconocimiento académico para sobresalir en su campo.

Referencias

- Alles, M. A. (2005). *Autoempleo*. Buenos Aires (Argentina): Ediciones Granica.
- Benavides, J. (2010). Contrato de prestación de servicios. Dificil delimitación al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*, 25. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. pp. 85-115. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/2512>
- Congreso de la República de Colombia. (1992). Ley 30 de 1992. Diario Oficial de Colombia. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 80 de 1993. Boletín Oficial de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Arts. 25 y 128, 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Echeverría, M. y López, D. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: empresas y personas*. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-74726_recurso_1.pdf
- García-Prado, P. y González, P. (2006). El pluriempleo entre los profesionales sanitarios: un análisis de sus causas e implicaciones. *Gaceta Sanitaria*, 20(Supl. 2). pp. 29-40. <https://investigupo.es/documentos/608ac6471c42383529dfaa58>
- Giraldo, T. (2012). *Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales* [Tesis de maestría]. Cali (Colombia): Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Colombia. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/3f09043e-9de1-466f-83e2-ab82b54cbf48>
- Giraldo, T. (2016). *Carrera, identidad y trayectorias en condiciones de trabajo fragmentado. El trabajador multiempleo como agente y como actor* [Tesis de doctorado]. Cali (Colombia): Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Colombia. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/0a660a8f-8600-40fa-b64e-9c6566ec1e59/content>
- Jiménez, C. (2016). Glovo desde dentro | Carlos Jiménez. Consultado en mayo, 2023. <http://carlosjimenezg.com/glovo-desde-dentro/>
- Luque, J.; Marín, L. y Salcedo, G. (2015). *La tercerización/outsourcing como estrategia*

- organizacional: revisión del estado del arte* [Tesis de maestría]. Cartagena (Colombia): Universidad Tecnológica de Bolívar. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068239.pdf>
- Kagan, R. (1975). *Students and Society in Early Modern Spain*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Marugán P. B. y Cruces. A. J. (2012). Las nuevas realidades laborales exigen nuevas prácticas sindicales: fragmentación y precariedad del personal docente e investigador. En *1 Congreso Trabajo, Economía y Sociedad*. Madrid (España): Fundación 1.º de Mayo.
- Organización de los Estados Americanos. (1998). *Informe anual del Comité Jurídico Interamericano a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos*. <http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/infoanual.cji.1998.esp.pdf> [Consultado en mayo de 2023].
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf [Consultado en mayo de 2023].
- Sisto, V. y Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, xvii(2). Santiago de Chile: Universidad de Chile. pp. 59-80. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2008.17137>
- Pasco, C. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, 68. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (1950). Decreto 2663 de 1950. Junio 7 de 1951 (Colombia). Boletín Oficial de Colombia. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Torres, R. (2004). Nuevo rol docente: ¿qué modelo de formación, para qué modelo educativo? *Revista Colombiana de Educación*, 47. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional. <https://doi.org/10.17227/01203916.5512>
- Vega de Herrera, M. (2007). El contrato estatal de prestación de servicios: su incidencia en la función pública. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, x(19). Bogotá:

Universidad Distrital Nueva Granada. pp. 15-34. <https://doi.org/10.18359/prole.2544>

Vesga, J. y Díaz, R. (2020). Configuración del contrato psicológico en profesores universitarios en condición de multiempleo. En C. M. Alcover (ed.), *La vigencia del contrato psicológico: aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas* (p. 17). Bogotá: Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/ffc84c28-3322-4e3f-a667-174d09f4656a/content>