

# Tensiones de las Fuentes Jurídicas Convencionales Laborales Aplicadas a Docentes Universitarios en IES Privadas\*

## Tensions of Conventional Labor Legal Sources Applied to University Teachers in Private Higher Education Institutions

Jorge Luis Restrepo Pimiento\*\*

César Alexander Aguilar Avendaño\*\*\*

Cómo citar este artículo: Restrepo Pimiento, J. y Aguilar Avendaño, C. (2021). Tensiones de las Fuentes Jurídicas Convencionales Laborales Aplicadas a Docentes Universitarios en IES Privadas. *Verba Iuris*, 17(45), pp. 189-203.

### Resumen

En este artículo de corte científico, se refiere a aspectos fundamentales relativos a las fuentes jurídicas convencionales en su aplicación al derecho laboral a los docentes pertenecientes a Instituciones de Educación Superior de carácter privado, como el contrato laboral, las convenciones colectivas, el reglamento profesoral, entre otros. En consecuencia, fue igualmente importante hablar un poco de los actores principales en el campo de la educación superior en Colombia, entendiéndose como actores a las personas que soportan la formación académica en dichas instituciones educativas, como los estudiantes, el personal de apoyo y, desde luego, el personal docente. En cuanto a la metodología, se utiliza

---

Fecha de Recepción: 13 de noviembre de 2020 • Fecha de Aprobación: 25 de mayo de 2021

Reception date: November 13 of 2020 • Approval date: May 25 of 2021

\* El presente artículo científico es Producto de Proyecto de Investigación Científica, “Impulso a Semilleros de Investigación del Programa de Derecho por áreas disciplinares, articulados a las líneas de investigación y a los Grupos de Investigación del Programa” perteneciente al Grupo de investigación INVIUS, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad del Atlántico.

\*\* Abogado, Especialista en Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Seguridad Social, Educación, Magíster en Salud Pública, Magister en Derecho, Doctor en Derecho y Posdoctor en Epistemología. Docente Titular de Carrera e investigador Senior, Universidad del Atlántico.

\*\*\* Abogado, Especialista en Gerencia del Talento Humano y Salud Ocupacional. Magister de la Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta. Director de Talento Humano, Litigante y Asesor Jurídico.

\* This scientific article is a Product of the Scientific Research Project, “Boost to Research Seedbeds of the Law Program by disciplinary areas, articulated to the research lines and Research Groups of the Program” belonging to the INVIUS Research Group, Faculty of Sciences Legal, Universidad del Atlántico.

\*\* Lawyer, Specialist in Constitutional Law, Labor Law, and Social Security, Education, Master in Public Health, Master in Law, Doctor in Law, and Postdoctoral in Epistemology. Titular Professor and Senior Researcher, Universidad del Atlántico.

\*\*\* Lawyer, Specialist in Human Talent Management and Occupational Health. Magister from Sergio Arboleda University, Santa Marta section. Director of Human Talent, Litigator and Legal Advisor.

el enfoque cuantitativo, tipo documental hermenéutico interpretativo, apto para analizar los conflictos jurídicos en la aplicación de las fuentes jurídicas convencionales aplicadas a docentes universitarios en el sector privado.

**Palabras Clave:** Fuentes Convencionales, Relaciones de Trabajo, Tensiones, Institución de Educación Superior.

## Abstract

In this scientific article, it refers to fundamental aspects related to conventional legal sources in their application to labor law, to dockets belonging to Private Higher Education Institutions, such as the labor contract, collective agreements, regulations teacher, among others. Consequently, it was equally important to talk a little about the main actors in the field of higher education in Colombia, including as actors the people who support the academic training in these educational institutions, such as students, staff, support, and, of course, the teaching staff. As for the methodology, the quantitative approach is used, interpretive hermeneutical documentary type, apt to analyze legal conflicts in the application of conventional legal sources applied to university professors in the private sector.

**Keywords:** Conventional Sources, Labor Relations, Tensions, Higher Education Institution.

---

## Introducción

De acuerdo a los planteamientos de Astwood (2017), uno de los fines que resulta esencial para el Estado, consiste en brindar las garantías para la efectividad de los Derechos Fundamentales de carácter constitucional, y dentro de tal denominación, se encuentran los derechos labores o del trabajo.

Con el fin de lograr este propósito consignado en la Carta Superior donde se consagran los derechos y garantías fundamentales de los colombianos, el Estado ve dicho fin como un “... *objetivo prioritario del Estado Social de Derecho, hay múltiples destinatarios que tienen el deber conjunto de contribuir a la realización de la educación: la familia, el Estado y la sociedad*” (Gómez Sierra, 2015).

Existe un sinnúmero de sentencias emanadas de la Corte Constitucional, en las cuales se ha indicado que la educación, además de estimarse

como un derecho, este implica ciertos deberes, por lo que se considera como un “derecho-deber”. En consecuencia, a partir de lo referido en la sentencia T-02/92, se estimó su alcance así: “*El artículo 67 de la Constitución establece en forma expresa que la educación primordialmente es una función social*” (Sentencia T-02 de 1992, 1992).

Es así como en el tema de fuentes de derecho dentro del Estado social se hace prioritario, como suele suceder por autonomía universitaria en entidades privadas de educación superior, en cuanto a formales legales y convencionales.

Entendiendo las fuentes convencionales del Derecho del Trabajo: Contrato Laboral, Reglamento de Trabajo, Convención colectiva, estatuto profesoral, se procura establecer la fuerza de la fuente convencional en la aplicación de sanciones que se ventilan en las IES privadas, las cuales tienen potestad de establecer sus reglamentos según la Ley 30 de 1992.

## Antecedentes Constitucionales de la Educación Superior e Instituciones

La Constitución Política de Colombia, como es bien sabido, en esencia, garantiza de forma expresa, la libertad de gestión y de empresa para los titulares de establecimientos de educación del orden privado. Sin embargo, dichas garantías tienen también unos limitantes. En ese sentido, González García (2008) sostiene que:

*El principio del pluralismo político, ideológico, cultural y religioso tiene una concreta traducción en materia educativa y a su amparo se introduce en la Constitución un esquema de educación mixta, pública y privada (p. 43).*

De forma particular, tal Principio contiene un elemento de diferenciación y libertad, el cual está expuesto a la fuerza indubitablemente expansiva que se desprende de la categorización de carácter constitucional que le es dada a la educación como “servicio público, que, además, representa una función de orden especialmente social, sobre la cual emana en favor del Estado, determinados poderes de inspección, regulación y vigilancia” (Sentencia C-252 de 1995, 1995).

En definitiva, la Constitución Política de la República de Colombia, de alguna forma omite que la libertad y la iniciativa de orden privado en el ámbito educativo puedan ser suprimidas, pero constriñe a que su alcance y, desde luego, contenido, terminen siendo compatibles con su especial característica de servicio público y su función social, quienes se expresan en ciertas exigencias y condiciones uniformes y mínimas que impone el Estado.

Es así como las instituciones de educación superior privadas requieren efectividad en cuanto a la aplicación de las normas de orden jurídico laborales relativas a la actividad de los docentes. En este caso, las reguladas por estatuto del trabajo de empleados privados y las fuentes convencionales: reglamento de trabajo y reglamento profesoral.

## Precedentes Histórico-Sociales y Normativos de la Autonomía Universitaria en Instituciones de Educación Superior

El más remoto origen de la *Autonomía Institucional* se ubica en las trifulcas protagonizadas por todos los estudiantes de la Universidad de París, en Francia, dentro de una taberna del Bulevar Saint Marcel hacia el año de 1229 (Pimentel, p. 8). Algunos burgueses corrieron de dicho establecimiento a un par de estudiantes “seguramente ebrios”, los cuales estaban “armando barullo”, situación que dio lugar a que, al siguiente día, la taberna donde todo ocurrió fuera saqueada por los *scholastici*, una población específica de París (Fernández Colón, 2003).

La presencia de las autoridades responsables de mantener el orden público fue absolutamente necesaria, y, como era de esperarse, el número de muertos y heridos fue de cifras mayúsculas.

A manera de protesta por los atropellos cometidos, la población estudiantil se declaró en huelga a pesar de que dicha acción no estaba permitida, de modo que, los trabajos de enseñanza lograron mantenerse suspendidas durante dos largos años. En cuanto a los profesores y alumnos, se relata que éstos dejaron dicha alma máter por lo acaecido y se “mudaron” a otras instituciones de educación superior dentro de Francia y en Inglaterra. Empero, en 1231, pudo concretarse un acuerdo a través del cual, el Papa Gregorio IX concedió a dicha Universidad el especial derecho a declararse en huelga en eventuales conflictos con la autoridad civil (Fernández Colón, p. 3).

Tal cual como puede inferirse de este relato, es muy importante precisar que la Autonomía de la “*Universitas*” de la época Medieval era básicamente un fuero protegido por la “*intelligentsia*” clerical, con el fin de garantizar su supervivencia entre la histórica pelea de los Papas y el mundano poder de los que gobiernan (Fajardo Gómez, 2013).

Es curioso que, nadie pensó en lo absoluto en que fuera indispensable más adelante proteger lo que a partir de la Ilustración, se llamaría “*Libertad de Pensamiento*”, teniendo en cuenta que la revelación y la autoridad, vistos como criterios de legitimación del conocimiento o del saber, representaban los elementos fundantes de una pared repleta de atalayas para seguir y sancionar cualquier elucubración de orden teológico que se alejara de los sagrados dogmas sagrados de la fe. Por el contrario, significaba más lógico que, en 1277, el obispo de París Esteban Tempier, sancionara la célebre frase creada por un filósofo de la Escuela de Artes, la cual presagiaba el derrumbamiento del orden cristiano feudal y la llegada del mundo moderno: “*La autoridad no es suficiente para afirmar la verdad*” (Fernández Colón, pp. 4-5).

En el transcurso de la época napoleónica, hubo un significativo trecho en esta dirección, como lo devela el Decreto de noviembre 15 de 1811, mediante el cual se consagra el Principio de la Inviolabilidad del Recinto Universitario y se concede a la Universidad Imperial cierta “*jurisdicción sobre sus miembros en todo lo relativo al cumplimiento de sus estatutos y reglamentos*” (Corona, 2014, p. 31). No obstante, como consecuencia del “*coup d'état*” del 2 de diciembre de 1851, por el que Napoleón III deslía la Asamblea Nacional y la Constitución creadas de la Revolución de 1848, el conservadurismo católico vuelve al poder, situación que hizo que los profesores de corriente liberar (en especial los filósofos), son perseguidos por las autoridades del Segundo Imperio (Fernández Colón, p. 7).

A pesar de ello, el crecimiento de la institución educativa siguió su curso, expandiéndose hacia todos los Estados de occidente, sobre los caminos del epistémico paradigma mecanicista del Siglo XVIII y los principios políticos del republicanismo del Siglo XIX. Su influencia se hará presente hasta las casas formativas de estudio de Latinoamérica, especialmente desde de la Reforma de Córdoba de 1918 (Ivarola, 2015).

Sobre el Manifiesto Estudiantil argentino, con fecha de 21 de junio del año en que acontecieron los hechos, los estudiantes argentinos diseñaron sarcásticamente lo que para ellos era la visión del desmoronamiento de los claustros universitarios, manifestando que:

*“Las universidades fue hasta aquí el refugio secular de los mediocres, la renta de los ignorantes, la hospitalización segura de los inválidos, y lo que es peor aún, el lugar donde todas las formas de tiranizar y de insensibilizar hallaron la cátedra que las dictara. Las universidades llegaron a ser así fiel reflejo de estas sociedades decadentes que se empeñan en ofrecer el triste espectáculo de una inmortalidad senil”* (Beltrán, p. 18).

Debido a lo relatado en lo recién citado es que la ciencia en cuanto a este tipo de casas cerradas y taciturnas pasa silenciosa o entra lisiada y risible al llamado servicio burocrático. Cuando en un raptó instantáneo abre sus portones a los divinos espíritus es con el propósito de arrepentirse luego y trabajar hasta hacer imposible la vida en su recinto (Marsiske & Alvarado, 2006).

Colombia, con la Constitución de 1991, retoma el concepto elaborado respecto a la Autonomía Universitaria, con su antecedente más cercano en el Artículo 27 numeral 10 de la Constitución Española, donde “*Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca*” (Gómez Sierra, p. 13), es decir, que esta autonomía no sobrepasa la Ley.

Este Derecho Fundamental, se ha desarrollado al lado de la Libertad de Escoger Profesión u Oficio, las Libertades de Aprendizaje y Enseñanza, Cátedra e Investigación, y el Derecho al Trabajo como expresiones del Derecho a la Autodeterminación, establecido en la Constitución nacional (Amaya, Gómez, & Otero, 2007).

Con relación a lo anterior, debe anotarse que discutió y aprobó la Autonomía Universitaria en la Asamblea Nacional Constituyente de 1991. Sobre ello, González Melo (2016) señala que:

*“... con todas las posibilidades que ésta tiene, que en materia académica fue planteada para poder abrir sus programas, determinar el número de cupos, definir los perfiles de investigación y los perfiles de docencia e investigación, responder a las necesidades de la comunidad, en el momento en que se necesita y no antes”.*

Lo anterior, teniendo en cuenta que luego de varios planes, se estimó que los programas y programas que fueron diseñados por el Gobierno Nacional no obedecían a una política propia del gobierno en el ámbito educativo con coherencia de acuerdo a las necesidades de orden social reinantes en la materia.

De tal manera, que en Colombia, las universidades son autónomas, para elaborar y desarrollar sus planes de estudio con el objetivo de formar estudiantes que atiendan a una propuesta académica específica, partiendo desde la formación de aquellos que se educan en la paz y la democracia y los Derechos Humanos sin perjuicio de la ineludible inspección y vigilancia del Estado con el fin de garantizar una prestación del servicio de calidad, de conformidad con el cumplimiento de sus fines y propendiendo por un buen nivel de formación en términos morales, físicos e intelectuales de aquellos que se forman, la que debe fungir el mismo Presidente de la República en los términos establecidos en la ley (Sentencia C-1053 de 2001, 2001).

Y, además, las universidades se encuentran sujetas a cumplir las obligaciones de otorgar a sus educandos los títulos de carácter profesional que han cursado por haber realizado las metas académicas requeridas, reconocimiento que además de materializar las garantías constitucionales antes descritas, da lugar a que los establecimientos de educación superior, alumnos y profesores, desarrollen su propia estima de acuerdo a la distinción que la sociedad en conjunto le concede a todos los miembros por el único hecho de acceder al conocimiento (Sentencia C-1053 de 2001, p. 21).

En ejercicio de las atribuciones constitucionales ya referidas se expidió la Ley 30 el 28 de diciembre de 1992 relativa a la organización y regulación del Servicio Público de la Educación Superior en Colombia (que entre otras cosas) derogó las leyes 80 y 81 del año 1980, estipula dentro de la descripción de los objetivos que se enfoca en “*garantizar la Autonomía Universitaria*”, tal como lo reseña la Sentencia C-337 de 1996.

De tal modo que actualmente la educación superior se distingue como un proceso de autoformación que se refiere a la adquisición de nuevos aprendizajes a nivel científico, habilidades y destrezas, indispensables para desarrollar un rol en cualquier ocupación, las organizaciones buscan personas con alta capacidad de análisis y resolución de problemas, que de alguna forma sepan trabajar en construcción de equipos auto dirigidos de alto desempeño, y que se esfuercen para educar en cultura de servicio, que sepan integrar tecnologías a su trabajo habitual y propendan por resultados (Paz Delgado & Contreras, 2012).

De esta manera, se hace necesario brindar a la población nacional e internacional tecnología de vanguardia, nuevas propuestas y métodos que se ajusten a las demandas de orden laboral actuales y futuristas por medio de ocupaciones o trabajos que hagan de las personas jóvenes personas activas e independientes en términos económicos con el propósito de obtener un empleo que ayude a fortalecer al desarrollo de las comunidades, al mejoramiento de la calidad humana, al enriquecimiento de la industria y, como última función, al desarrollo constante de sus países. Igualmente, es importante que, dentro de la formación y educación para la vida, se ayude a contribuir a la construcción gradual del vínculo de la escuela con el sector económicamente productivo (Weller, 2006).

Lo anterior se anota porque los jóvenes deben tener la oportunidad de ser y sentirse útiles en y para la sociedad, presentando una gran capacidad de trabajo de conformidad con las posibilidades,

concientizando a la sociedad para que esta les conceda la oportunidad de demostrar que ser jóvenes es sinónimo de creatividad, emprendimiento y desarrollo, especialmente cuando se forman en claustros de educación superior. Se logra conseguir un buen espacio adecuado para aquellos jóvenes con ciertas limitaciones puedan tener un rol destacado en la sociedad, consiguiendo que se les estime como seres humanos con iguales las mismas condiciones de vida del resto de las personas. De tal manera que se les otorgue la oportunidad de valerse por sí mismos y puedan suplir sus propias necesidades con el fruto de su inmenso esfuerzo y trabajo (Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, 2014).

En su conjunto, se han venido ofreciendo diferentes tipos de oportunidades de vida para niños, jóvenes y adultos con el gran objetivo de aportar al desarrollo de la población, y que de alguna forma hallen mejores posibilidades en el proceso de búsqueda de alternativas que optimizarán las condiciones socioeconómicas de los mismos, de sus familias y de su comunidad.

La reformulación de la nueva formación integral, cuya base es la concepción real del trabajo y de las consecuencias positivas que éste acarrea para la descripción del proyecto de vida de dichos jóvenes, se transforma en fundamento dinamizador y optimizador de cada uno de los jóvenes, de sus familias y de las comunidades, indistintamente de las condiciones físicas, sociales o económicas (Vélez de la Calle, 2014).

Hoy en día, los estudiantes consideran que tienen ante todo nuevas oportunidades de vida que exhortan a todos a conocer el papel protagónico dentro de la misma sociedad, por el momento no se aprenden muchas técnicas antiguas de memorización, por el contrario, se asume de manera universal el intenso uso de las distintas ciencias que hacen parte de la vida cotidiana. Los seres humanos ya no serán parte del ciclo irracional del hombre a través del tiempo, sino que, por el contrario, serán capaces de

edificar su propia historia. Ya no se andará por el mundo como unas simples máquinas que repiten los oficios, sino que los mismos seres humanos serán capaces de realizar cada acción a través de una experiencia bastante personal (Blanquez Entonado, 2001).

Sin embargo, existe un problema, ya que se han venido presentando grandes tensiones asociadas con la educación media de carácter técnico y de desarticulación, frente a la oferta que se ofrece en la educación superior y la formación relacionada con lo técnico profesional.

En cuanto a las principales dificultades que se presentan en la llamada tensión, es la dualidad existente entre la formación específica para el trabajo y la conocida preparación para iniciar la vida académica. Asimismo, en este punto concurren los intereses encaminados a la formación para toda la ciudadanía e incluso para el resto del mundo, lo que en variadas oportunidades se entienden o se ven como contradictorios con los propósitos principales en el campo académico y laboral (López, 2014).

A lo sumo, se expresa la inquietud que se genera respecto a las principales características intrínsecas de la población que se atiende en este ciclo educativo, la cual se posiciona en las edades de los 12 y los 18 años, tiempo por el cual los jóvenes empiezan a generar conceptos frente a los elementos fundamentales relacionados con su vocacionalidad, es decir, lo que han planificado en su proyecto de vida.

Dicha demanda se ubica con ciertos planteles carentes de herramientas modernas y convenientes para una población que, más joven cada vez, finaliza el ciclo de formación de educación media o secundaria.

Aditivo, es bastante difícil superar todas las expectativas que tienen los empresarios en cuanto a las condiciones esperadas respecto a los recién egresados de las universidades, en virtud de la poca confianza en los vínculos con

el sector productivo, los cuales darían lugar a la determinación de las modernas exigencias de formación del recurso humano, de cierta forma más adecuada. Atendiendo esta problemática, se han intentado nuevos esfuerzos encaminados a la caracterización de perfiles ocupacionales en convenio con ciertos sectores empresariales e industriales, lo que ha conllevado a los actores del sistema de educación tener que lidiar con nuevas tendencias, lógicas y ritmos caracterizados en el trabajo conjunto con otro tipo de sectores (Garrido, 2016).

La poca capacidad institucional para aseverar que, así como a nivel curricular como de apariencia de la infraestructura, puedan modernizarse al compás de los cambios de carácter organizacional y tecnológicos que van dentro del aparato productivo, lo que supone ciertos costos elevados para desplegar una formación más integral desde el punto de vista laboral.

Todos los países pasan por rígidas tradiciones, que además resultan ser poco flexibles tanto con el diseño curricular, en el proceso de prácticas que se desarrollan en el aula, en todas las pruebas evaluativas de resultados, así como en la misma gestión corporativa del nivel de educación secundaria o media (Casanova, 2012). Este tipo de dificultades se agravan gracias a los obstáculos relacionados con la disponibilidad, perfil y prácticas de formación de docentes y cuadros directivos, y a la carencia de estándares definidos para este ciclo que permitan evaluar de manera sistemática la calidad de los establecimientos (Casanova, 2012).

Por medio de grandes reformas, de iniciativas particulares o de cambios definitivamente más específicos asociados a planes, proyectos y programas dirigidos a los ejes fundamentales, organizativos y/o de carácter curricular, el Estado colombiano a través de su política de educación se esfuerza por superar dicha rigidez e inflexibilidad. Igualmente, es bien sabido que existen grandes propuestas de innovación que todavía no se discuten o comparten que tienen que ver con

plantear soluciones a la problemática en discusión (Organización de Estados Iberoamericanos, 2003).

En este punto, resultaba imprescindible para el país contar con un plan estratégico que les permitiera caracterizar e individualizar todo tipo de experiencias con ciertos criterios de innovación que trazarían senderos de renovación y que intenten ser evaluados, adaptados e insertados.

Las vivencias de innovación deben ser grandes contribuyentes a las ramas del conocimiento, a los senderos del aprendizaje y las distintas metodologías para poder fortalecer todos o varios de los aspectos que se describen a continuación: Competencias polivalentes, las cuales deben apreciarse como el conjunto de habilidades, conocimientos, o destrezas que, una vez puestas en práctica en una situación especial, se transforman en “desempeños observables y medibles” que le dan la a una persona conseguir un resultado suficientemente exitoso en la vida misma y en el contexto laboral (Tobón, 2006).

Es importante que se implementen módulos representativos o experiencias diseñadas de formación, que se caracterice por ser flexible, y que entonen, que conlleven a niveles de aprendizajes específicos que se involucren en la integración de las diferentes esferas del conocimiento para hacer más fácil los aprendizajes que resulten relevantes por su aplicación y transferibilidad al mundo material (Chamorro, Díaz, & Menéndez, 2017).

En ese orden de ideas, debe hablarse de los estándares de calidad los cuales consisten en elementos que delimitan el estado deseado respecto al comportamiento de un fenómeno educacional en procura de garantizar su calidad. En lo relativo a la calidad de la educación, debe precisarse que ello se refiere a todos los contenidos de las áreas presentes en un currículo, expectativas asociadas con el trabajo o desempeño de los estudiantes, y, además, los aspectos atinentes a la infraestructura y facilidad de los materiales, entre otros.

Dicha Orientación Vocacional debe ser de alguna forma más apropiada, que inserte nuevas técnicas, metodologías y ciertos materiales que sustentan el concepto de un plan organizado de vida del estudiante, cuya opción vocacional se convierte en una de las piedras angulares de su vida.

No hay que dejar a un lado la actividad formativa en valores, partiendo de experiencias sistemáticas e intencionales consistente en el fortalecimiento de los valores, que se relacionen con jóvenes en edades entre los 12 y 18 años, encaminadas a incentivar una escala de valores de carácter social y actitudes consistentes, soportados en la formación autónoma de la personalidad, la educación formativa en valores, por medio de la consolidación y promoción de las experiencias y actitudes, que incidan en conocimientos y comportamientos, quienes buscan optimizar integralmente ciudadanos altamente participativos y con competencias que permitan que una sociedad democrata se consolide (Chamorro, Díaz, & Menéndez, 2017).

Es importante establecer un punto de atención prioritario; no obstante, dicho punto no debe ser exclusivo, el cual se define para el proyecto propio de la institución educativa, teniendo en cuenta que únicamente en la medida en que las llamadas prácticas innovadoras sean insertadas como parte de los conocidos proyectos educativos, éstas puedan ser parte de importantes cambios sostenidos en el enfoque, objetivos y prácticas profesoras o docentes, con el propósito de lograr o conseguir los resultados esperados en cuanto a la pertinencia y eficacia de la formación de los todos los estudiantes. En igual sentido, se deben tener en cuenta todas aquellas experiencias asociadas con los sistemas de educación y los diferentes niveles de coordinación territorial que se encuentren estrechamente conectadas a la implementación de nuevas creaciones tecnológicas y artísticas, en el diseño de buenas políticas y en el desarrollo de programas.

Todas las acciones de intercambio, de alguna forma estarán encaminadas a vigorizar el especial desarrollo de conocimientos y aprendizajes en los principales ejes temáticos que se definen por el proyecto, a través de la creación de dinámicas redes de trabajo, encuentros cercanos con personas expertas, concretización de mesas de debates o discusión, la realización de foros temáticos y la oportunidad de hacer pasantías por parte de los docentes y los funcionarios que hacen parte de los sistemas educativos y de todos los planteles de educación, a aquellas instituciones que hayan tenido experiencias innovadoras.

En ese orden de ideas, el llamado proyecto servirá para definir una serie de mecanismos que sirvan para su descentralización hacia todo el nivel local, dando lugar a la caracterización de experiencias en todos los diferentes ámbitos territoriales, para poder vincular a actores de aquellos países a todas las estrategias relacionadas con el intercambio (Chamorro, Díaz, & Menéndez, 2017).

Sin lugar a dudas, es un beneficio mutuo para los países, quienes coinciden en la prioridad de crear un marco de política que ayude a garantizar la persistencia de todas las experiencias y la apropiación de todos los aprendizajes conseguidos. Es por tal motivo que el proyecto establece, además de la caracterización (o individualización) y el intercambio, lo relativo a la sostenibilidad, asunto que involucra de manera necesaria, el empezar a emplear todo tipo de acciones de sensibilización con quienes deciden respecto a la necesidad de crear todo tipo de políticas de Estado para el pensar en el mejoramiento de la calidad y conveniencia de la educación para este grupo de edad (Ferrer, 2004).

Por último, en lo relativo a la lógica institucional se debe destacar que se resalta el papel crucial que desempeña la sociedad civil en la sustentabilidad de todas aquellas políticas y lo relativo al control o vigilancia social de las acciones del Estado. Es por tal motivo, que se



trabaja para definir también todo tipo de herramientas para enlazarla, con un énfasis especial en todos los medios de comunicación (Ferrer, 2004).

## **Organización y Desarrollo de Actividades de la Educación Superior en el Contexto del Estado Social de Derecho**

En el primer artículo constitucional de la República de Colombia, se establece la forma de organización del Estado colombiano, como un Estado Social de Derecho. En cuanto a la definición del “*El Estado Social*”, debe precisarse que es el Estado quien garantiza los elementos mínimos del salario, del derecho fundamental a la salud, a la protección de la alimentación, a tener habitación u hogar y a fomentar y proteger la educación, quienes deben ser asegurados para todos los ciudadanos bajo el concepto de derecho y no relacionarlo con acciones de filantropía o de caridad (Echeverría & Montufar, 2008).

Dentro de la Constitución colombiana de 1991, se consagra que la educación, además de ser un concepto universal cuya promoción es indispensable para el progreso científico, artístico, tecnológico e industrial de un país, es vista como un derecho inherente a toda persona y un servicio público, el cual tiene una especial función social.

Es por ello por lo que, tal como se ha manifestado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, es el Estado quien tiene la obligación de brindar las garantías y las libertades de enseñanza, de promover el aprendizaje y fomentar la investigación y cátedra. Se expresa en la Sentencia T-02 de 1992, que es el Estado quien tiene la responsabilidad política y social de organizar y ejecutar el supremo control, inspección y vigilancia del derecho fundamental a la educación.

En igual sentido, la Alta Corporación jurisdiccional de orden constitucional ha manifestado desde inicios de la década de 1990 en la sentencia referida, que ha de regularse y garantizarse autonomía universitaria., donde en propias palabras del órgano de cierre constitucional ha expresado que “*las universidades tendrán la facultad de regular sus directivas y regirse a través de sus propios estatutos, de conformidad con lo que se establezca en la ley*” (Sentencia T-02 de 1992, 1992).

De conformidad con la Ley 30 de 1992, la educación en Colombia está definida y regulada. Por medio de esta norma del siglo anterior, se organiza y reglamenta el servicio público de la educación, el cual es inherente a la finalidad o el fin social del Estado.

En ese orden de ideas, la educación colombiana tiene distintas características, las cuales operan de la siguiente manera:

- a) Es ofrecida por el Estado y por los particulares.
- b) El Estado ejerce la vigilancia de la calidad del servicio educativo.
- c) El Consejo Nacional de Educación Superior, se crea con la idea de coordinar, planear, asesorar y recomendar los aspectos pertinentes para la adecuada prestación de la educación.
- d) La educación superior abarca los programas de pregrado y posgrado.
- e) Crea un Sistema Nacional de Acreditación, para el debido aseguramiento de la calidad de las instituciones educativas.
- f) La autonomía universitaria, constituye una atribución de las universidades para darse su organización académica y administrativa y con ella avanzar en el cumplimiento de sus objetivos misionales.
- g) Se crea el Sistema Nacional de Información de la Educación.

## Los Actores Principales de la Educación Superior

### Estudiantes

De acuerdo con Panqueaba (2014), es indispensable la participación de todos los estudiantes en el dinamismo y funcionamiento de las IES. Es bien sabido que las IES reglamentan y fomentan sus propios planes de estudios, pero las IES no se determinan a través de un especial programa de orientación vocacional preexistente.

Los procesos de orientación vocacional son desarrollados en un principio por los mismos estudiantes, pero son reforzados por los centros de educación de enseñanza básica y secundaria por medio de distintas herramientas. Las más destacadas son desarrolladas por profesionales en Psicología, quienes imparten, entre otras: i) pruebas psicotécnicas; ii) determinados cursos de orientación vocacional; iii) distintas entrevistas dirigidas por profesionales de las diversas áreas o sectores, consejería, entre otras.

En ese mismo orden de ideas, vale hacer precisión en que egresar de una institución tecnológica o universidad, ya sea de categoría pública o privada, no representa mayor incidencia a la hora de buscar empleo. Muchas veces, las compañías o los empleadores tienen determinadas políticas de selección o procesos de selección de personal. En cuanto a otros asuntos, y de acuerdo a la inexistencia de serios compromisos de las instituciones formativas con sus exalumnos, la ubicación de los puestos de trabajo se relaciona directamente con todas las habilidades o capacidades que presentan los egresados. No obstante, en varias Instituciones de Educación Superior en Colombia existen diferentes programas o proyectos de ubicación de sus estudiantes en compañías, bolsas de empleo y convenios institucionales con ciertas compañías para la contratación de sus egresados (Ardila Vargas, 2013).

De manera oficial, la participación de los representantes estudiantiles universitarios es

reconocida, así como la de todos docentes en los cuerpos colegiados de dirección, ya sean de carácter público o de carácter privado. De acuerdo a la Ley 30 de 1992, esta señala que dentro de las IES como máxima autoridad o cargo académico de las IES públicas, es el Consejo Académico, quien en todos los casos ha de contar con representantes por parte de los estudiantes y de los docentes, los cuales serán elegidos de conformidad con los estatutos de institucionales, en el ejercicio de la autonomía universitaria. En el caso de las IES del sector privado no existe directamente una representación estatal, empero sí es posible que exista representación de estudiantes y docentes en la dirección académica o administrativa de la institución (Ardila Vargas, 2013).

### Docentes

La calidad de los profesores de las instituciones de educación superior es un componente esencial para el éxito de las mismas. Este es un aspecto revisado de manera recurrente por el Consejo nacional de Acreditación en su labor por velar que las condiciones de calidad de la educación sean óptimas. En este sentido, debe haber una correspondencia entre el número, calidad y dedicación de los profesores en procura de la obtención de las acreditaciones de los programas académicos y de las universidades. Respecto a las exigencias sobre la calidad de los docentes, el Consejo Nacional de Acreditación, manifiesta que *“Los docentes de instituciones públicas tienen una regulación en materia de salarios y prestaciones sociales a partir de la expedición del Decreto 2912 de 31 de diciembre de 2001, que establece la importancia de las evaluaciones sobre la base de un sistema de puntuación, propendiendo de esta manera a la consecución de una remuneración por los méritos objetivos de los docentes”*.

En las instituciones estatales que no tienen el carácter de universidad, existe la regulación por medio de estatutos y reglamentos que buscan dar respuesta a las exigencias de calidad académica, entre las cuales se cuentan los concursos de docentes.

En materia de salarios hubo un punto de inflexión que corrigió las inequidades que se presentaron fruto de interpretaciones equivocadas, originadas por las inconsistencias normativas del Decreto 1444 de 1994, las cuales se verificaron con la aparición del Decreto 1279 de 2002.

Algunas consecuencias de dicha interpretación equivocada se tradujeron en profesores que con solo títulos de pregrado obtenían ingresos superiores a otros con titulaciones superiores; la práctica de validar publicaciones sin mayor rigor académico con el único propósito de aumentar los niveles de puntuación que incidían en el salario fue una estrategia útil para la promoción en materia remunerativa, pero no para alcanzar niveles de calidad académica.

En las instituciones privadas, la manera de concebir la realidad de los docentes es ostensiblemente diferente a la que se percibe en el sector público, sin que con ello se hagan juicios de valor sobre las condiciones laborales y profesionales existentes en cada uno de esos universos.

Mientras el sector público se caracteriza por contar con convocatorias para la selección de los docentes, en el sector privado esa es la excepción, frente a la realidad de que las designaciones se llevan a cabo por invitación directa, atendiendo la importancia de vincular a personalidades del mundo académico y científico que no están dispuestos a participar en procesos de selección y que muy seguramente no necesitan de ellos para avalar su prestigio profesional.

En los dos tipos de organización, existen particularidades en la manera como se establecen las categorías de los profesores, la manera cómo se llega a la remuneración, las condiciones y necesidades de capacitación, la promoción y permanencia profesoral y la dedicación a los programas académicos, entre muchos otros aspectos.

### **Personal de apoyo**

Con respecto al proceso de bienestar, funcionamiento y apoyo que hace parte de la nómina de

las IES, que no corresponde al personal docente o investigador, se les denomina de acuerdo con el esquema organizacional de la institución, como directivos, profesionales, personal auxiliar y asistencial y de servicios generales, siendo este último grupo integrado por trabajadores de mantenimiento, seguridad y otras labores de apoyo en cafetería y aseo, que genéricamente se ha dado por llamar servicios generales.

El personal de apoyo en las instituciones constituye el grupo de personal más voluminoso que es contratado de manera directa, por lo general para contratos a término indefinido, y cumpliendo jornadas de tiempo completo. El impacto de dichas vinculaciones a nivel presupuestal es importante por los componentes de prestaciones sociales y de seguridad social que deben sufragarse; en este escenario, algunas instituciones optan por la vinculación de trabajadores provenientes de empresas de servicios temporales, con lo cual buscan aliviar la operación que representa la administración de un grupo tan numeroso de trabajadores en aspectos como la nómina y sus novedades, administración de uniformes, supervisión y logística del trabajo, entre otros importantes aspectos.

## **Fuentes de Derechos Laborales Docentes en Marco de la Autonomía Universitaria de IES Privadas**

### **Fuentes Convencionales**

#### *Contrato de trabajo*

El contrato de trabajo es el documento contenido del acuerdo de voluntades que existe entre el trabajador y la Institución de educación, y representa la evidencia de garantía de los trabajadores que aspiran a contar con los beneficios inherentes a la actividad laboral.

El contrato permite determinar con total claridad cuáles son los derechos con los que cuenta el trabajador, así como también especifica las obligaciones

que debe asumir en desarrollo de dicho contrato; por la importancia de estos aspectos, resulta de mucha utilidad contar con el documento físico debidamente suscrito por ambas partes, y en caso de incumplimiento, ayuda a dilucidar la veracidad de las obligaciones y a soportar documentalmente las reclamaciones judiciales o extrajudiciales.

Un contrato debidamente suscrito por las partes permite inferir con mayor facilidad, que se está en presencia de un trabajo formal, de acuerdo con la normatividad legal, alejado de la informalidad, lo cual es un aspecto importante para evitar las controversias y llevar a cabo el objeto contractual de manera decidida y sin suspicacias. En aras de la claridad, es imperativo que ambas partes verifiquen los términos del contrato para fijar, mediante la sana interpretación, su alcance, y prestar el consentimiento sin errores.

Debe constatarse las características del objeto contractual para determinar si es posible de cumplir, las condiciones en las que se desenvolverá la actividad del trabajador, en lo que resulta muy útil tener un acercamiento a las instalaciones de la empresa, así como también precisar la jornada que se habrá de cumplir, la remuneración que se devengará, los beneficios asociados al trabajo y aquellos que deriven de la simple vinculación con la institución, todo lo cual se puede verificar en el periodo de prueba, que constituye la etapa inicial del contrato de trabajo, siendo el término en el que frente a cualquier inconformidad, puede darse por terminado el contrato por cualquiera de las dos partes.

Todo contrato de trabajo termina en algún momento, ya sea por causas establecidas en la ley, o por la previsión misma de esas causales en el contrato; es común establecer justas causas para darlo por terminado, pues todo contrato debe ser ejecutado de buena fe, de tal manera que cuando se rompe ese principio, es viable la terminación, pudiendo la parte afectada proceder a la reclamación de los daños que haya sufrido por el incumplimiento o la violación de lo que se pactó como justa causa para la terminación.

### *Convención Colectiva*

Son numerosas las definiciones que el contrato colectivo brinda la legislación y la doctrina. En Colombia se asume la convención colectiva como aquella que se celebra entre uno o varios patronos, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Para Gallart Folch (2000) la convención colectiva de condiciones de trabajo es el pacto concluido entre un patrono o grupo de patronos o asociación patronal profesional, con un sindicato o asociación profesional para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo.

Las convenciones colectivas se conciben como acuerdos que se establecen entre las partes, en procura de mejorar las condiciones laborales mínimas establecidas por la ley, y se constituyen en una evidencia de reivindicación que evoca momentos pretéritos del derecho del trabajo en el que los empleados se configuraban como la parte débil de la relación laboral frente a los dueños de los medios de producción, lo cual sumado a otros factores económicos como el desempleo, la oferta y la demanda, etc., hacían mella en las posibilidades de mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

### *Reglamento de Trabajo*

La ley colombiana permite en el escenario del derecho laboral, la posibilidad de que el empleador pueda ejercer una subordinación respecto del trabajador, la cual se evidencia normalmente en el contrato de trabajo, pero también en el Reglamento Interno de Trabajo.

El Reglamento Interno es un documento que a diferencia del contrato de trabajo no tiene el carácter de individual, sino que es de naturaleza colectiva, pues propende por la aplicación de normas de carácter obligatorio para todos los

trabajadores en el desarrollo de sus actividades en la institución.

Dicho reglamento debe tener la finalidad de propender por la convivencia adecuada en el escenario laboral; la seguridad de los trabajadores que están sujetos a riesgos naturales en el contexto de la actividad productiva; la imparcialidad y objetividad cuando se presenten violaciones a las obligaciones contractuales por parte de un trabajador, quien a la luz de la Constitución nacional debe tener la garantía del debido proceso, entre muchos otros aspectos.

En el contexto normativo de Colombia, el Reglamento Interno de Trabajo es una norma que debe ir en consonancia con los postulados constitucionales y legales, razón por la cual, cualquier contravención a las normas superiores puede ser atacada como lesiva para los trabajadores.

El reglamento interno de trabajo hace parte integrante del contrato de trabajo, según las disposiciones legales, razón por la cual sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.

### *Reglamento Profesorial*

El Estatuto Docente y el Reglamento que lo desarrolla, es una serie de normas mediante las cuales se regulan los derechos y deberes con los que cuenta la planta profesoral de las universidades.

El Estatuto Docente tiene un sentido orientador sobre la actividad docente, en el que se fijan principios y directrices cuyo desarrollo se encuentra en el Reglamento Docente, el cual plantea más específicamente el desarrollo de dichos principios.

Algunos de los aspectos que regulan estos documentos normativos son la selección de docentes, formas y particularidades de la contratación, escalafón docente como mecanismo para fijar los criterios de una remuneración por méritos, promoción en dicho escalafón, faltas al ejercicio docente y procedimiento sancionatorio.

Importantes aspectos a tener en cuenta en el Estatuto y Reglamento Docente también tienen que ver con el tratamiento a la producción intelectual de los profesores, a su incidencia en la evaluación de desempeño y los estímulos que conlleva.

## **Conclusiones**

Las fuentes convencionales que tradicionalmente han sido aplicadas en el escenario laboral de los docentes adscritos a instituciones de educación superior del orden privado son en esencia, el contrato laboral, el cual puede definirse de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Código Laboral colombiano. El contrato de trabajo es fuente de derechos y obligaciones para toda clase de trabajadores, y los docentes de dichas instituciones no son la excepción.

La autonomía universitaria, como bien lo ha sostenido la Corte Constitucional de Colombia en reiteradas ocasiones, citando el artículo 28 de la Ley 30 de 1992:

*“... 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”.*

Por último, es preciso dejar por sentado que la Carta Política de 1991, garantiza expresamente la libertad de gestión y de empresa de los titulares de establecimientos educativos privados, pero no en términos ilimitados. El principio del pluralismo político, ideológico, cultural y religioso tiene una concreta traducción en materia educativa y a su amparo se introduce en la Constitución un esquema de educación mixta, pública y privada.

## Referencias Bibliográficas

- Amaya, R., Gómez, M., & Otero, A. M. (2007). Autonomía Universitaria y Derecho a la Educación: Alcances y límites en los procesos disciplinarios de las instituciones de educación superior. *Revista de Estudios Sociales*, 158-165.
- Ardila Vargas, L. C. (2013). *Caracterización del mercado laboral de los recién egresados de la educación superior: el caso de la Pontificia Universidad Javeriana*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Astwood, I. (2017). Libertad individual, salud y habitantes de la calle. *Páginas de seguridad social*, 89-112.
- Beltrán, M. (2013). *La Franja. De la experiencia universitaria al desafío del poder*. Buenos Aires: Penguin Random House.
- Bembibre, C. (23 de Octubre de 2011). *Definición ABC. Contrato Laboral*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/derecho/contrato-laboral.php>
- Blanquez Entonado, F. (2001). *Sociedad de la Información y la Educación*. Mérida: Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología de la Junta de Extremadura.
- Casanova, M. A. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6-20.
- Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juvent. (2014). *Jóvenes y medios de comunicación: El desafío de tener que entenderse*. Madrid: FAD.
- Chamorro, B., Díaz, T., & Menéndez, J. (2017). *Integración curricular: Desafío para la educación superior*. Santiago de Chile: ENAC.
- Corona, R. (2014). *Inviolabilidad de los recintos universitarios y su autonomía*. San Diego: Universidad José Antonio Páez.
- Echeverría, J., & Montufar, C. (2008). *Plenos poderes y transformación constitucional*. Quito: Abya-Yala.
- Fajardo Gómez, M. I. (2013). *In tanta luce seculi: Una reflexión sobre el pensamiento penal y el Derecho del Occidente Ilustrado*. Granada: Universidad de Granada.
- Fernández Colón, G. (21 de Febrero de 2003). *Rebelión*. Obtenido de rebelión.org: <https://www.rebelion.org/hemeroteca/venezuela/gfcolon210203.htm>
- Ferrer, G. (2004). *Las reformas curriculares de Perú, Colombia, Chile y Argentina: ¿Quién responde por los resultados?* Lima: GRADE.
- Forvm. (3 de Septiembre de 2015). *FORVM. Reglamento de Trabajo*. Obtenido de FORVM. El Valor del Conocimiento: <https://forvm.com.co/finalidad-reglamento-interno-de-trabajo/#>
- Galicia Mangas, F. J. (2016). *La inspección de Educación: Régimen Jurídico*. Cantabria: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España.
- Gallart Folch, A. (2000). *Las convenciones colectivas de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*. Granada: Comares.
- Garrido, C. (2016). *Vinculación de las universidades con los sectores productivos. Casos en Iberoamérica*. Ciudad de México: Unión de Universidades de América Latina y el Caribe.
- Gómez Sierra, F. (2015). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Leyer.
- González García, Y. (2008). El reto de la Autonomía Universitaria. *Universidades*, 7-18.
- González Melo, H. S. (2016). *Caracterización del saber pedagógico de los profesores del proyecto académico de investigación y extensión de pedagogía - PAIEP - en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*. Manizales: CINDE-Universidad de Manizales.
- Ivarola, L. (2015). La nueva filosofía mecanicista: sus principales aportes dentro de la filosofía de la ciencia. *Eikasia*, 201-2014.
- Jaimés, C. (2001). *Efectos de la convención colectiva de trabajo en el régimen laboral de una*

- empresa*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- López, A. (2014). *Cambiar la educación para cambiar el mundo... ¡Por una acción educativa emancipadora!* Bilbao: AECID.
- Marsiske, R., & Alvarado, L. (2006). *Movimientos estudiantiles en la historia de América Latina*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martuscelli, J., & Leyva, C. (2013). La autonomía universitaria: Realidades y desafíos de hoy. *Universidades*, 10-30.
- Organización de Estados Iberoamericanos. (2003). *Formando para el Trabajo en los Países Andinos*. Bogotá: OEI.
- Panqueba, M. (2014). *Orientación vocacional y profesional a estudiantes de grado once de la Institución Educativa Silvino Rodríguez, Sede Jaime Rook de la ciudad de Tunja*. Tunja: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Paz Delgado, J. Á., & Contreras, F. (2012). *Las competencias y las bibliotecas en la formación académico profesional de la educación superior*. Lima: Fondo Editorial de la UNMSM.
- Pimentel, P. (2004). *Régimen de inspección y vigilancia de las entidades sin ánimo de lucro*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Prada Ortiz, C. (2008). *Proyecto de implementación del Sistema de Transmisión de Endeudamiento a la Superintendencia Financiera, dentro del marco del proceso de transformación del ICETEX en entidad financiera*. Bogotá: ESAP.
- Sentencia C-1019 de 2012, C-1019/2012 (Corte Constitucional 28 de Noviembre de 2012).
- Sentencia C-1053 de 2001, C-1053/01 (Corte Constitucional 4 de Octubre de 2001).
- Sentencia C-252 de 1995, C-252-1995 (Corte Constitucional 7 de Junio de 1995).
- Sentencia C-337 de 1996, C-337-1996 (Corte Constitucional 1 de Agosto de 1996).
- Sentencia C-934 del 2004, C - 934/2004 (Corte Constitucional 29 de Septiembre de 2004).
- Sentencia T-02 de 1992, T-02-1992 (Corte Constitucional 8 de Mayo de 1992).
- Tobón, S. (04 de Enero de 2006). *Maristas*. Obtenido de Maristas Web site: [https://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos\\_basicos\\_formacion\\_competencias.pdf](https://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf)
- Trilla Bernet, J. (2011). La participación de los estudiantes en el gobierno y la vida universitaria. *Encounters on Education*, 93-111.
- Universidad del Bosque. (2015). *Política de flexibilidad en la Educación*. Bogotá: Editorial Universidad del Bosque.
- Vélez de la Calle, C. (2014). *Enfoques de extensión rural en programas profesionales agropecuarios. Comprensión de imaginarios desde la voz de sus actores universitarios*. Manizales: Universidad de Caldas.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- Yannoulas, S. C. (1992). Acerca de cómo las Mujeres Llegaron a ser Maestros (América Latina, 1870-1930). *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 497-521.
- Yarce, J., & Lopera, C. M. (2012). *La educación superior en Colombia*. Bogotá: Instituto Latinoamericano de Liderazgo.