

Las causas que llevan a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín a emplearse a través del multiempleo.

Natalia María Vélez Acevedo

Universidad Católica Luis Amigo

Resumen

El multiempleo, pluriempleo o trabajo fragmentado es un fenómeno de carácter mundial que se ha desarrollado históricamente y tiene como objetivo principal mejorar los ingresos económicos, en la mayoría de los casos, así como tener varias opciones de empleo, que desde la percepción particular puede generar mayores oportunidades de estabilidad laboral. Esta investigación pretende evidenciar las causas que llevan a los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín a emplearse a través del multiempleo. La metodología presenta un enfoque mixto con un alcance analítico que será soportado a través de la aplicación de un instrumento de recolección de información y una triangulación de experiencias vividas por parte de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó.

Parcialmente se concluye que según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo (2017), el 80% de los docentes de Educación Superior presenta un contrato laboral en otra universidad por el hecho de incrementar sus ingresos financieros, sin tener en cuenta las afecciones de salud que se pueden generar.

Palabras Claves: Multiempleo, Educación Superior, Docentes.

Descripción del Problema

Según Machado,

El fenómeno del multiempleo o pluriempleo ha sido principalmente investigado debido a situaciones de precarización de las condiciones laborales del personal del sector de la salud en diferentes países, tal es el caso de Brasil, donde se identifican más de 20 años de cambios en las condiciones de trabajo de médicos y odontólogos que han conllevado a disminución de salarios, pérdidas de garantías laborales y pluriempleo (Machado, 2000).

En este sentido, el concepto del multiempleo se debe comprender desde el significado de la palabra empleo: la cual se define como “destino, ocupación, oficio” (Diccionario Enciclopédico Espasa. 1988, p.612), y a su vez del prefijo multi que significa “más, mayor número o cantidad” (Ibíd, p. 1345). De esta manera, se puede obtener una primera interpretación del multiempleo como una condición o situación donde se da de manera múltiple dos o más destinos, ocupaciones u oficios.

Ahora bien, esta problemática se viene analizando a través del tiempo desde un contexto global, evidenciado en el informe *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la Organización mundial de la Salud (OMS)* puesto que se hace mención al problema de salud en el trabajo, que se complejiza cada vez más, al ser muchas las personas que desempeñan más de un solo empleo u ocupaciones para

poder subsistir, estando incluso en situación de empleo formal solo en algunos momentos del día (Organización Mundial de la Salud, 2010). Bajo este lineamiento, se entiende reconocida la situación de multiempleo por parte de un organismo oficial de las Naciones Unidas, lo que eleva esta condición a problemática global, sin distingo además de las diferentes especialidades profesionales, artes u oficios.

No obstante en el marco Constitucional, la Georgetown University y la Organización de Estados Americanos OEA (1998) desarrollaron un análisis comparativo de los países miembros de la OEA, donde se observa que todas las Cartas Constitucionales hacen referencia al *derecho* al trabajo y salario, y consecuentemente al empleo y/o autoempleo, en condiciones justas, de manera que el estado se ve obligado a velar por el cumplimiento de ello y a propiciar las condiciones óptimas para su ejercicio de manera legal.

A nivel nacional, se revela que la Constitución Política de Colombia (1991), hace 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 para todas las diferentes modalidades especial protección por parte del Estado. Esto se ve condicionado en el artículo 128 de la misma, restringiendo a un solo empleo por persona en el sector público.

Esta condición deja de manera tácita la facultad para que cada persona pueda desarrollar de manera simultánea varios contratos de trabajo o empleos a excepción

del sector público, donde solo podrá tener un solo contrato con el Estado. Así mismo, el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) admite la condición de multiempleo, al establecer que se deberá aportar al sistema de manera independiente por cada uno de los empleos que tenga una persona.

En este sentido, las regulaciones normativas son reconocidas como el primer paso que impulsó a la evolución de este fenómeno llamado multiempleo; 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 por aumentar sus ingresos con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de su familia.

Finalmente, se denota que la educación superior en Colombia no es indiferente a esta problemática; puesto que, se reconoce una población considerable de docentes que desarrollan la práctica del multiempleo por las razones reveladas anteriormente. En este orden de ideas, los argumentos precedentes conllevan a la formulación de la correspondiente pregunta problema denotada a continuación.

Pregunta Problema.

¿Cuáles son las causas que llevan a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín a emplearse a través del multiempleo?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las causas por las cuales los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín acuden al multiempleo.

Objetivos Específico

- Identificar las condiciones laborales y personales de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín que recurren al multiempleo. (preguntas familiares)

- Describir las situaciones de multiempleo presentes en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín. (bajo nivel salarial, altos compromisos financieros, numerosos compromisos familiares, vocación)

- Determinar las circunstancias del entorno que inciden en la realización del multiempleo por parte de los docentes vinculados a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín.

Justificación

“La transitoriedad, la intermitencia y el multiempleo atraviesan las ocupaciones en sus diferentes niveles de calificación, sexo y edad”
(Guadarrama, Hualde & López, 2012).

Históricamente la relación de trabajo se ha reconocido desde el enfoque del empleador. Sin embargo, recientemente se denota un aumento de volumen considerable en formas de contratación que involucran a varios empleadores (Rubery, Earnshaw, Marchington, Cooke, & Vincent, 2000). Debido a los contextos actuales del mundo del trabajo y por las diferentes necesidades de la vida cotidiana. En este sentido, se evidencia el hecho que el multiempleo surja como una modalidad de empleabilidad o una manera de obtener el nivel de ingresos requeridos para satisfacer las necesidades cotidianas.

Hoy en día las relaciones de trabajo son un tema investigado en diferentes campos de estudio como la psicología, la filosofía, la sociología y la administración, los cuales dan su punto de vista sobre el significado y sus factores. Sin embargo, no se revelan grandes estudios de esta problemática desde la óptica contable, situación que conlleva a la pertinencia por desarrollar esta temática. Considerando, que la disciplina contable mantiene un carácter social enfocado no solo en el ámbito económico y la protección de la riqueza de los accionistas, sino, también identificar, describir y determinar los problemas sociales que se presentan hoy en día, como es la situación del multiempleo.

No obstante, la presente investigación es viable debido a que beneficia tanto a la sociedad en general como a los perfiles contables (estudiante - profesional) en la medida en que éstos pueden adquirir conocimiento acerca de esta temática y a su vez motivarlos a seguir investigando sobre el problema en mención. Logrando así, que los futuros y los actuales profesionales tengan diversidad de herramientas sobre las cuales se puedan fundamentar con el objetivo de ilustrar las implicaciones económicas y sociales que presenta el multiempleo en la esfera contable.

Marco referencial

Con base en el fenómeno del multiempleo en Colombia y considerando las nuevas formas contractuales que se han venido presentando, y que ha servido para que ambas partes obtengan ciertos beneficios, relacionamos algunos autores que han desarrollado el tema y plantean que dicha situación obedece a factores económicos y salariales que influyen directamente en el desempeño laboral, se encuentra que para Pérez García (2009):

El contrato de prestación de servicios es aquel mediante el cual una persona se obliga a cumplir a favor de otra, en forma independiente y a cambio de una contraprestación, con la ejecución de una obra de carácter o periódica, partiendo de la base de que se cuenta con los conocimientos específicos en la materia. Lo afirmado nos indica que este tipo de contrato puede tener dos caminos dependiendo de que si se trata de la ejecución de una obra inmaterial

o de la prestación de un servicio, refiriéndose en el primer caso la intervención de una persona física que por sus conocimientos, habilidades destreza o experiencia es la indicada e idónea para el objeto de la relación jurídica, abriéndose la alternativa para la segunda eventualidad, ósea cuando se trata de la prestación de servicios, de la contratación de personas jurídicas. (págs. 242, 243)

Y es precisamente la flexibilización en las modalidades contractuales la que abre las puertas al fenómeno del multiempleo o trabajo fragmentado algo que no se da en un contrato de trabajo que impone unos derechos a los cuales el empleado no puede renunciar bajo ninguna circunstancia, también existe una creencia de que un docente que labora en más de una institución no llegará a entregar todo su conocimiento dando muy poco para el desarrollo intelectual de sus estudiantes.

Kagan (1975) según el cual afirma 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 el considerar dictar clases o refuerzos a sus estudiantes entendido como multiempleo, siendo este el único camino para poder subsistir, tener una mejor calidad de vida que le permita brindar a sus familias mayor estabilidad económica.

En la actualidad, la globalización ofrece nuevas formas de vinculación laboral como: los trabajos por horas que posibilita el multiempleo vendiendo el discurso tener flexibilidad laboral, pero, en realidad trae muchas consecuencias para el trabajador e influye negativamente en su salud física, mental, del poco tiempo de ocio que dispone y la relación con sus hijos, padres, parejas. Por lo tanto, Giraldo (2012) expresa:

haciendo referencia al multiempleo: Formas de trabajo tales como outsourcing, trabajos de tiempos parciales, trabajo asociado, involucra relaciones tipo *multiempleo* que generan nuevos sentidos frente al trabajo dando lugar a implicaciones psicosociales que conjugan principios tradicionales con discursos de flexibilidad en las personas que trabajan (p. 5).

Los docentes universitarios se ven en la obligación de desencajar sus relaciones sociales para cumplir lo que demanda el mercado de trabajo, así lo expone Giraldo (2012)

“El trabajo fragmentado entendido como la desarticulación de relaciones y vínculos sociales que se ven abocados estos profesionales debido a las demandas y lógicas del mercado de trabajo” (p. 5).

Los docentes universitarios en Colombia que trabajan como profesores de tiempo parcial y de horas cátedra desarrollan sus actividades bajo condiciones de trabajo que conllevan a consecuencias psicosociales como resultado del estrés laboral “En Colombia, en 2015, los profesores de tiempo parcial y hora cátedra sumaban el 42 % del total de *profesores universitarios*, según datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (2016)” (Vesga y Díaz-Juarbe, 2020, p. 177).

De esta manera, los docentes tienen que enfrentar no solo una alta inestabilidad laboral que afecta directamente su capacidad adquisitiva y la de su entorno, si no que pone en riesgo sus derechos laborales por eso, Torres (2004) sostiene que “El *multiempleo* y la alta inestabilidad docente que provocan las condiciones salariales y laborales prevalecientes” (p. 15).

Hasta el establecimiento de un nuevo modelo de trabajador, altamente regulado por las lógicas de los negocios; así mismo se presentan las nociones de *multiempleo* y de trabajo fragmentado, las cuales se constituyen en los referentes a través de los cuales tanto las organizaciones como las personas administran su trabajo a partir de formas visibles como las relaciones inter, intra y multi organizacionales, que han dado lugar a la institucionalización del trabajo en el siglo XX no solo en términos de las relaciones sino también de la noción del tiempo traducida en temporalidad como construcción social que para las dinámicas actuales da lugar al tiempo atemporal y el trabajador atemporal. (Giraldo, 2016, p. 18)

Marco teórico

Es importante definir el empleo, sus acepciones y otras orientadas al mercado laboral, en Colombia gracias a la constitución política de 1991 se dieron grandes cambios en materia laboral y los derechos que esta conlleva e implicó que el estado Colombiano reconociera el trabajo como un derecho fundamental puesto que constituye el medio para que las personas obtengan su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal; de acuerdo a la regulación consignada en el Código Sustantivo de trabajo de Colombia el cual en su artículo 5 define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”

Esta definición que nos presenta el código sustantivo del trabajo de Colombia, dista del enunciado que trae nuestra carta magna en su artículo 25, según la “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”, (p.1) es decir, que corresponde al estado orientar, regular y fomentar el crecimiento económico de las actividades que demandan el interés general para de esta manera garantizar que se desarrolle de forma integral, sustentable y fortalezca la soberanía de la nación y así permita el ejercicio pleno de la libertad y dignidad de los individuos.

Por otra parte, en Colombia el Código Sustantivo del Trabajo consagra el acuerdo entre los contratantes en una relación laboral docente en su capítulo V, artículo 101, en el que hace referencia a la duración del contrato de trabajo para los docentes de colegios y demás instituciones de educación privada, en donde dice que “El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor”.

(Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional Mediante Sentencia C-483 de 1995.)” (p.1)

Esto no quiere decir que desde otra perspectiva se esté presentando una modalidad diferente de contrato para los docentes de colegios y demás instituciones de educación privada, si no que el legislador contempla un término de duración diferente que vaya acorde con los establecimientos de educación y de acuerdo como lo señala la corte constitucional en la sentencia C-483 de 1995:

«El artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una norma supletiva del acuerdo entre los contratantes en una relación laboral docente, ya que únicamente ante el silencio de las partes en el convenio el legislador concluye que el contrato de trabajo ha sido celebrado por término equivalente al del año escolar.

El mutuo consentimiento del establecimiento educativo por una parte y del profesor por la otra tiene la virtualidad de regir en ese aspecto las relaciones propias del vínculo laboral que se contrae, ya que las dos partes están disponiendo de aquello que a ambas interesa.

A falta de estipulación en contrario, rige la norma subsidiaria. Esta ha sido establecida por el legislador con el objeto de otorgar seguridad jurídica a la relación contractual, previendo la solución de eventuales controversias, dada la circunstancia de un contrato en el cual el término de duración no haya sido previsto de manera expresa.

Retomando lo anterior un contrato de trabajo debe cumplir con las solemnidades que exige la norma en su forma, esto es que para la validez de un contrato este no requiere forma especial alguna, el contrato puede ser de carácter verbal u escrito salvo disposición expresa, en su contenido debe manifestarse claramente la identificación y domicilio de las partes, el lugar y fecha de la celebración del contrato, lugar en donde se contrató al empleado y en donde desempeñara las funciones, cuantía de la remuneración, periodos de pago, 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 puede llevar a los empleados a experimentar inseguridad e inestabilidad, estas son:

Fragmentación laboral: La fragmentación del trabajo se entiende como la idea de dividir el tiempo en segmentos entre tareas de trabajo y se utiliza para aumentar la productividad, para Marugán Pintos, B., & Cruces Aguilera, J. (2012), “la fragmentación no sólo se han realizado por el camino de la desregulación, sino como han supuesto una pérdida de derecho y están dificultando la articulación de un movimiento de defensa de derechos laborales” (p.15) quienes ven como las universidades españolas son afectadas por la falta de regulación y de financiación que vislumbra que la fragmentación en diversas modalidades de contratación del personal docente contratado perjudica las condiciones laborales de estos.

Flexibilidad laboral: Se entiende como dispersión de la fuerza 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, no obstante, la flexibilidad laboral para (López, 2004) es la:

forma de realizar un ideal de sociedad supeditada al funcionamiento del mercado, que de hecho operó como una severa reforma estructural para reducir la protección legal sobre el trabajo. El objetivo era diseñar un mercado de trabajo afín a la política económica de apertura unilateral y de potenciación de los sectores exportadores de materia prima, lo que fue complementado con una estrategia generadora de empleo basada en el uso intensivo de mano de obra poco calificada y barata. Para ello fue preciso aplicar un intenso ajuste legislativo que implicó liberar de regulaciones las modalidades de contratación laboral, el despido y las condiciones de trabajo, y a la vez restringir intensamente el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. (p.119).

Y es que se puede ver que muchas empresas valiéndose de la flexibilidad laboral están brindando a las personas empleos inestables e inseguros incluso para el profesional universitario, quien sale con altas expectativas en materia laboral ante un mercado indiferente.

Vemos como para (Sisto, V., & Fardella, C., 2008) “El trabajo había sido entendido como el principal dispositivo de integración social, los caminos que hoy ofrece resultan mucho más complejos y frágiles, incluso para aquellos que tienen

mayor formación, haciéndose más intrincada la relación entre educación y trabajo” (p.7). De esta manera vemos como se perjudica la vía de la introducción social que realizan las personas en la sociedad.

Contratos temporales: Podemos entender por contrato temporal aquel contrato escrito u oral celebrado para cubrir operaciones temporales, de corta duración o estacionales, por esta razón un contrato temporal permite según Pasco, M. (2012, Los contratos temporales: exposición y crítica. Derecho PUCP, (68), 495-511) “la posibilidad de contratar a una persona por un tiempo definido de antemano estaba abierta a la sola voluntad del empleador” (p.3) un claro ejemplo de este tipo de contrato son los que se celebran con los trabajadores del sector de la construcción, toda vez que esta es una actividad que se desarrolla en períodos determinados, también hace parte de este tipo de contratos aquellos contratos que se llevan a cabo con artistas, deportistas, entre otros.

Contratos por prestación de servicios: Este contrato es de carácter civil, no es un contrato de trabajo, por lo que no está sujeto a la legislación laboral, y no tiene relación directa con el empleador y el trabajador, por lo que no hay un período de prueba, y no es un contrato de trabajo. Crea obligaciones para las partes contratantes de pagar prestaciones sociales, sin embargo, en Colombia el contrato de prestación de servicios se encuentra regulado en el Estatuto de la Contratación Pública: Ley 80 de 1993, según de Herrera, (2007) “como el acuerdo de voluntades cuyo objeto es el

desarrollo de actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de las entidades estatales contratantes” (p.2).

Autoempleo: Es la situación laboral de quienes crean puestos de trabajo para sí mismos, les proporcionan el capital necesario y dirigen sus actividades en busca de alcanzar un objetivo planteado, De acuerdo Alles, (2005) “el autoempleo se puede definir como la actividad que se inicia en forma independiente, como una solución o alternativa al empleo. Tiene similitudes y diferencias con el inicio de un microemprendimiento o un negocio”. (p.7).

Multiempleo: El multiempleo significa ser contratado por diferentes empresas, empleando el tiempo de trabajo en múltiples proyectos compatibles, se basa en contratos a tiempo parcial y permite a las empresas disponer de profesionales altamente especializados a un coste muy asequible, y es que de acuerdo con (Vesga, J. J., & Díaz-Juarbe, R. O. 2020, p.2) “Esta forma de vinculación laboral, también conocida como pluriempleo, significa que una persona realiza su trabajo y obtiene sus ingresos de varias organizaciones al mismo tiempo”. (p.2), tal como como se da en la labor de los docentes en las conocidas “hora cátedra” o “docentes catedráticos”; y es precisamente en la instituciones privadas y públicas de educación superior donde es más frecuente que se dé el tipo de vinculación multiempleo a través de contratos de tiempo parcial, lo que a su vez genera que los docentes presten sus servicios a diferentes instituciones educativas.

Pluriempleo: En el pluriempleo un trabajador está empleado por dos o más empresas, García-Prado, A., & González, P. (2006) expresan que “el término pluriempleo se define como el desempeño por parte de una persona de más de un trabajo remunerado” (p.29).

Trabajo por horas: Esta es una forma especial en los contratos individuales de trabajo donde las tareas se realizan dentro de la empresa por menos de la jornada laboral máxima legal de 8 horas diarias y/o 48 horas semanales.

Outsourcing: según Velásquez (2015)

El Outsourcing es un término inglés que significa subcontratar, se traduce como la tercerización de un proceso operativo, administrativo o de otro ámbito de la empresa mediante la cual la entidad recurre a proveedores externos de mano de obra, a fin de evitar contratarlos directamente (p.34).

Freelance: tal como lo manifiesta Jiménez (2016) “Es un trabajo en el que el trabajador realiza su actividad de forma autónoma y en este sentido, ejerce su

profesión u oficio como independiente, ofreciendo sus servicios a terceros, que son sus clientes". (p. 56).

Horas catedra: Constituye la unidad de medida más utilizada para la contratación de personal docente en los niveles de secundaria y SNU (aunque también se puede validar en otros tipos de educación y ciclos/niveles). El tiempo de clase se utiliza principalmente para sesiones de enseñanza, pero también se puede dedicar a la formación, la divulgación, la investigación u otros.

Instituciones de educación superior: son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano,

Instituciones universitarias: Según el Artículo 19, de la Ley 30 de 1992,

son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universalidad en las siguientes actividades: La investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión de conocimiento y de la cultura universal y nacional.

Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y postdoctorados, de conformidad con la presente Ley (p.1).

Docente: En avenencia con lo señalado en el artículo 2 del Decreto Ley 2277 de 1.979, “las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores; se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles” (p.1).

Pedagogía: De acuerdo al ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, (2022), pedagogía es “El saber propio de las maestras y los maestros, ese saber que les permite orientar los procesos de formación de los y las estudiantes”. (p.1).

Marco jurídico y/o legal

No .	Norma sustantiva	Regula	Link
1	Constitución Política de Colombia	Marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
2	Código Sustantivo de Trabajo de Colombia	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sust_antivo_trabajo.html
3	Decreto 2277 de 1979	Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gest

			ornormativo/norma.php?i=1216
4	Ley 50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281
5	Ley 30 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253
6	Ley 80 de 1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html
7	Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
8	Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8
9	Ley 2101 de 2021	La ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores	https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf
10	Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales	http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html

Metodología

El enfoque del proyecto reveló un enfoque mixto con un alcance analítico, mediante el uso de diferentes estrategias para la recopilación de información,

búsquedas en bases de datos especializadas, revisión de literatura científica sobre el tema, artículos en revistas científicas y encuestas completadas y la herramienta de recopilación de información de la aplicación a docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín.

Es de anotar, que esta información fue triangulada con la experiencia del equipo de investigación por ser parte del objeto de estudio. Para las técnicas de recolección de datos se realizó una encuesta a 48 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín. Finalmente, los resultados obtenidos son analizados y explicados por comparación con teorías afines, dando lugar a la redacción de un elemento relevante explicativo del tema.

Esta encuesta se realizó bajo un enfoque exploratorio, ya que se enfoca en explorar las problemáticas que conducen a la inserción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigo Medellín a través de múltiples opciones laborales, en cuanto al enfoque exploratorio, (Sabino, 1992) expresa que,

Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general y sólo aproximada de los objetos de estudio. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado, cuando no hay suficientes

estudios previos y cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suelen surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que, precisamente por su novedad, no admite todavía una descripción sistemática, o cuando los recursos de que dispone el investigador resultan insuficientes como para emprender un trabajo más profundo. (p. 47)

Y es bajo este enfoque que se pretende tener una aproximación al fenómeno de las causas que llevan a los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín a emplearse a través del multiempleo o el trabajo fragmentado, teniendo como objetivo recopilar información que permita obtener una mejor comprensión de este fenómeno.

Desde otra perspectiva, (Sampieri, 2014) describe que:

Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias,

establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados. (p. 91).

Entonces, queda claro que los enfoques de tipo exploratorios se utilizarán en la investigación interpretativa actual, lo que nos permitirá avanzar en la investigación a través de hipótesis utilizadas para identificar, describir y determinar el qué, por qué y cómo en las respuestas de búsqueda a las consultas.

Tipo de investigación,

De modo que para (Sampieri, 2014),

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92).

El tipo de investigación que se da en esta pesquisa es la descrita por el método de investigación primaria, que se utiliza para explorar la pregunta planteada a través de las características y perfiles de las personas vinculadas con el fenómeno ya que la información se recopila directamente del sujeto.

Modalidad

La modalidad de esta investigación, es cualitativa, toda vez que ayuda a una mejor comprensión del fenómeno porque se centra en la búsqueda de opiniones, experiencias y análisis de las variables que inciden en el multiempleo en las instituciones de educación superior y permite aprender de las experiencias vividas por los participantes de la investigación objeto de estudio.

Igualmente (Sampieri, 2014), describe esta modalidad como que

utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Fuente: Sampieri (2014)

El enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. Tal recolección consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades,

experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos). (p. 8.).

Instrumento

El instrumento empleado para recopilar información para el presente estudio es una encuesta, tomando como base una muestra de la población finita de los docentes de la facultad de ciencias administrativas económicas y contables de la universidad católica Luis Amigó sede Medellín, la cual cuenta con 78 docentes en el segundo semestre el 2022.

Las encuestas son reconocidas como uno de los métodos más importantes, a través de las cuales permite al investigador recopilar los datos mediante un cuestionario estandarizado previamente diseñado, sin alterar el entorno ni el fenómeno de investigación, en las cuales los entrevistadores formulan siempre las mismas preguntas y las respuestas por parte de los entrevistados se limitan a unas pocas categorías.

Ahora bien, las encuestas se dividen en dos tipos, estas son las de carácter:

Descriptivo: Las cuales documentan las condiciones presentes, es decir, intentan describir la situación en que se encuentra una determinada población en el momento en que se realiza la encuesta.

Analíticas: Las cuales buscan, además de describir, explicar el porqué de una determinada situación.

También encontramos encuestas con respuesta abiertas o con respuesta cerradas

De respuesta abierta: En estas encuestas se le pide al interrogado que responda él mismo a la pregunta formulada. Las preguntas abiertas proporcionan la oportunidad de que los participantes se expresen libremente, pudiendo conocer detalles importantes que quizá no teníamos considerados para nuestra investigación.

De respuesta cerrada: En estas, los encuestados deben elegir para responder una de las opciones que se presentan en un listado que formularon los investigadores. son fundamentales para recopilar las respuestas de nuestros encuestados dentro de un marco limitado de opciones.

Para calcular la muestra de ambas poblaciones finitas, se tiene en cuenta la fórmula de (Basulto, Martín y Murgui, s.f.)

El estadístico noruego A. N. Kiaer quien en la reunión del Instituto Internacional de Estadística de 1895 celebrada en Berne, propuso el método representativo como una alternativa al censo. En el método representativo, la muestra reflejará la población finita y esto se puede lograr bien por muestreo equilibrado a través de una selección intencionada de las unidades muestrales, o por muestreo aleatorio.

Muestra de población finita de docentes

n = ¿? Tamaño de la muestra buscada.

N = Tamaño de la población o universo.

Z = Nivel de confianza del análisis.

e = Error máximo permitido para el análisis.

p = Probabilidad de que aparezca el suceso que estoy esperando.

q = Probabilidad de que no aparezca el suceso que estoy esperando.

Entonces, asigno los valores para aplicar la fórmula:

n = ¿? Tamaño de la muestra buscada.

N = Tamaño de la población o universo, 78 docentes.

Z = Nivel de confianza del análisis es de 95%, es decir, 1.96 a nivel numérico.

Nivel de confianza	$z_{\alpha/2}$
90%	1.645
92%	1.75
95%	1.96
95.5%	2.005
97%	2.17
98%	2.327
98.5%	2.43
99%	2.575
99.2%	2.65

Tomado de <https://ematecs.com/tabla-de-probabilidades-de-la-distribucion-normal/>

e = Error máximo permitido para este análisis es del 9%, es decir, 0.09

p = Probabilidad de que aparezca el suceso que estoy esperando, para este análisis es del 50%, es decir, 0.5; porque no se tiene antecedentes de esta investigación.

q = Probabilidad de que no aparezca el suceso que estoy esperando, para este análisis es del 50%, es decir, 0.5; porque no se tiene antecedentes de esta investigación.

Formula empleada para aplicar el instrumento:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parámetro	Insertar Valor
N	78
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	9.00%

Tamaño de
muestra
"n" =

47.29

En síntesis, al emplear la fórmula, esta permite determinar que las encuestas que se le realiza a los docentes de la facultad de Ciencia Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, se aplicó a una muestra 48 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín.

Dificultad a tener en cuenta para futuras investigaciones

Al momento de la aplicación del instrumento se encontró la dificultad, que algunos docentes no participaron en las encuestas esto puede ser por el tipo de

preguntas planteadas, razón por la cual se debió utilizar como error máximo permitido para este análisis es del 9%, es decir, 0.09.

Instrumento de medición.

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

Nombre del encuestador: Natalia María Vélez Acevedo.

Lugar donde se aplica: Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín.

Ciudad: Medellín, Antioquia.

Estimados docentes

El motivo de la siguiente encuesta es conocer tu opinión respecto las causas que llevan a los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín a emplearse a través del multiempleo. La información es de carácter confidencial, reservado, y anónima, se utilizará para fines académicos razón por la cual sus respuestas no serán compartidas a el área de gestión humana ni administrativa de la Universidad por lo que te invitamos a responder con sinceridad.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

Instrucciones:

A continuación, se presentan 12 preguntas que deberá responder marcando con una X en donde indique la respuesta con base en las interrogaciones relacionadas.

Preguntas

1. ¿Usted como docente se desempeña laboralmente a través del multiempleo, bien sea en diferentes instituciones educativas o en empresas del sector privado o público?
 - a) Si _____

b) No _____

De ser afirmativa su respuesta continúe en la página siguiente.

De ser negativa su respuesta, agradezco su colaboración.

2. ¿Qué tipo de vinculación contractual tiene con la Universidad Católica Luis Amigó?

- a) Contrato tiempo completo _____
- b) Contrato medio tiempo _____
- c) Contrato cátedra _____
- d) Semestre académico _____
- e) Contrato prestación de servicios _____

3. ¿Qué modalidad de contrato tiene suscrito con la Universidad Católica Luis Amigó?

- a) Tiempo completo año calendario _____
- b) Tiempo completo año académico _____
- c) Semestre académico _____
- d) Cátedra _____

4. Indique cuánto tiempo lleva laborando en la Universidad Católica Luis Amigó

- a) Entre seis meses y un año _____
- b) Mas de un año y dos años _____
- c) Mas de dos años y tres años _____
- d) Mas de tres años y cuatro años _____
- e) Mas de cuatro años y cinco años _____
- f) Más de cinco años _____

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

- a) Si _____
- b) No _____

En caso de ser afirmativa su respuesta indique con X si es:

- a) Universidad _____
- b) Institución universitaria _____
- c) Colegio _____
- d) Empresa _____
- e) Todas las anteriores _____

6. Si marco alguna las opciones en la pregunta anterior señale en cuántas instituciones o empresas labora

- a) En una institución _____
- b) En dos instituciones _____
- c) En tres o más instituciones _____
- d) Entidades del sector privado _____
- e) Entidades del sector público _____

7. ¿Realiza usted alguna labor adicional a la docencia?

- a) Asesor _____
- b) Consultor _____
- c) Revisor fiscal _____
- d) Empleado en el sector público _____
- e) Empleado en el sector privado _____
- f) otra? _____ indique cuál _____

8. En caso de laborar en más de una institución educativa y/o empresa, seleccione las razones por las que decidió hacerlo

- a) Factores económicos _____
- b) Nivel social _____
- c) Factor pasión -vocación _____
- d) Depende económicamente su grupo familiar de sus ingresos _____
- e) Altos costos de vida _____
- f) Otro _____ Cual _____

9. Su grupo familiar se compone por

- a) Esposa(o) y su cónyuge _____
- b) Esposa(o), su cónyuge y un hijo (a) _____
- c) Esposa(o), su cónyuge y dos hijos (a) _____
- d) Esposa(o), su cónyuge y más de dos hijos (as) _____
- e) Esposa(o), su cónyuge e hijos, padres y abuelos _____
- f) Esposa(o), su cónyuge e hijos, abuelos _____
- g) Soltero _____
- h) Separado _____

10. Señale el nivel de ingresos mensuales en el que usted se ubica

- a. Entre dos salarios mínimos y 3 salarios mínimos _____
- b. Mas de tres salarios mínimos y cuatro salarios mimos _____
- c. Mas de cuatro salarios mínimos y cinco salarios mimos _____
- d. Más de cinco salarios _____

11. ¿Considera usted que la causa de tener dos o más empleos obedece a la desregulación en las normas laborales que vulnera las garantías para los trabajadores?

- a) Si _____
- b) No _____
- c) Otra causa _____ Indique cual _____

12. ¿usted hace uso del multiempleo debido a la inestabilidad laboral en el mercado?

- a) Si _____
- b) No _____

marque de las siguientes opciones cuáles:

- a) Baja remuneración _____
- b) Mayor competencia en el mercado _____
- c) otra _____ Cual _____

¡Gracias por su colaboración!

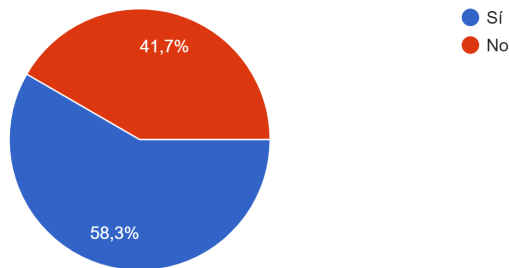
Análisis de los resultados alcanzados durante el desarrollo de la investigación.

En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, con el fin de mostrar las causas que llevan a estos docentes a emplearse a través del multiempleo, las encuestas se realizaron a 48 docentes, en la cual manifestaron lo siguiente:

Gráfica 1. Se desempeña laboralmente a través del multiempleo.

1. ¿Usted como docente se desempeña laboralmente a través del multiempleo, bien sea en diferentes instituciones educativas o en empresas del sector privado o público?

48 respuestas

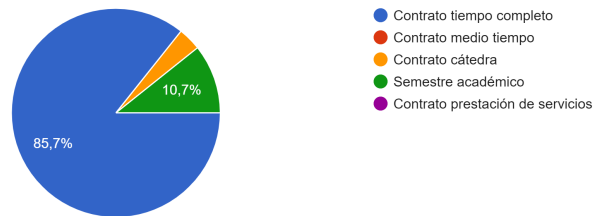


Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se observa que, del total de los 48 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín que diligenciaron la encuesta, 28 docentes manifiestan que se desempeñan laboralmente a través del multiempleo, que corresponden al 58,3%; también se les indago el tipo de vinculación laboral.

Gráfica 2. Tipo de vinculación contractual con la Universidad Católica Luis Amigo.

2. ¿Qué tipo de vinculación contractual tiene con la Universidad Católica Luis Amigó?
28 respuestas



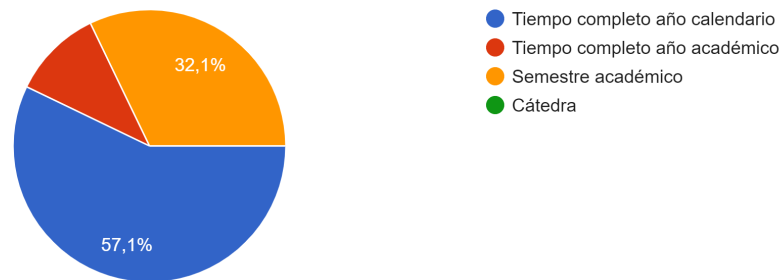
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

La grafica anterior muestra que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín que se desempeñan laboralmente a través del multiempleo, 24 docentes representan el 85,7% tienen como tipo de vinculación contractual con la Universidad Católica Luis Amigó un contrato de tiempo completo, 3 docentes tienen vinculación contractual de semestre académico con un 10,7%, y 1 docente tiene vinculación contractual de contrato cátedra con un 3,6%; igualmente se les consulto la modalidad de contrato.

Gráfica 3. Modalidad de contrato suscrito con la Universidad Católica Luis Amigo.

3. ¿Qué modalidad de contrato tiene suscrito con la Universidad Católica Luis Amigó?

28 respuestas

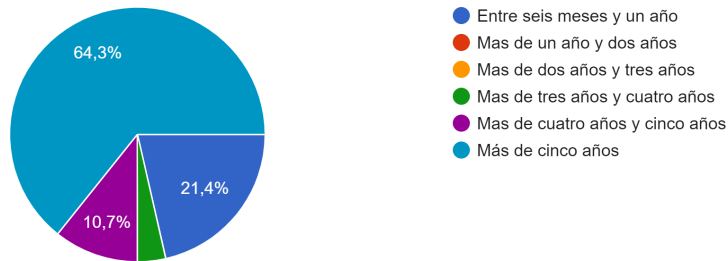


Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se visualiza que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín que se desempeñan laboralmente a través del multiempleo, 16 docentes que representan el 57,1% tienen suscrito un contrato bajo la modalidad de tiempo completo año calendario, 9 docentes que representan el 32,1% tienen suscrito un contrato bajo la modalidad de semestre académico, mientras que 3 docentes que representan el 10,7% tiempo completo año académico, así mismo se averiguo tiempo laborado en la institución.

Gráfica 4. Tiempo laborando en la Universidad Católica Luis Amigo.

4. Indique cuánto tiempo lleva laborando en la Universidad Católica Luis Amigó
28 respuestas

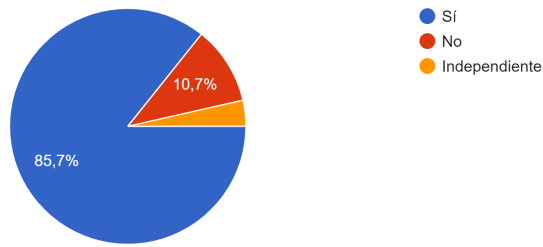


Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se observa que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín que se desempeñan laboralmente a través del multiempleo, 18 docentes que representan el 64,3% llevan laborando más de cinco años, 6 docentes que representan el 21,4% entre seis meses y un año y 3 docentes que representan el 10,7% llevan laborando entre cuatro años y cinco años, y 1 docente que representa el 3,6% lleva laborando entre tres años y cuatro años; además, se analizó si labora en más de una institución:

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

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

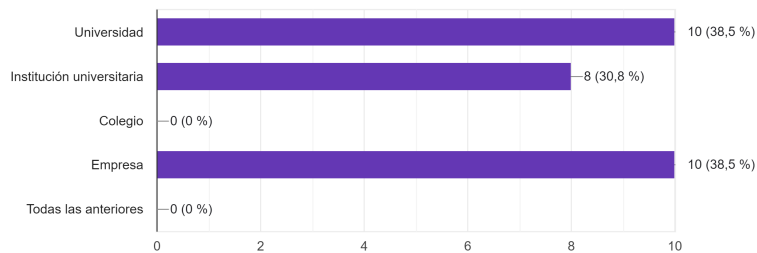


Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se identifica que, del total de la muestra, 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, manifestaron hacer uso del multiempleo lo que representa un 85,7% de los docentes; seguidamente se les pregunto en cuantas instituciones trabajaba:

Gráfica 5.1. En caso de ser afirmativa su respuesta en la pregunta 5, por favor indique; en caso contrario continúe con la pregunta 6.

5.1 En caso de ser afirmativa su respuesta en la pregunta 5, por favor indique; en caso contrario continúe con la pregunta 6
26 respuestas



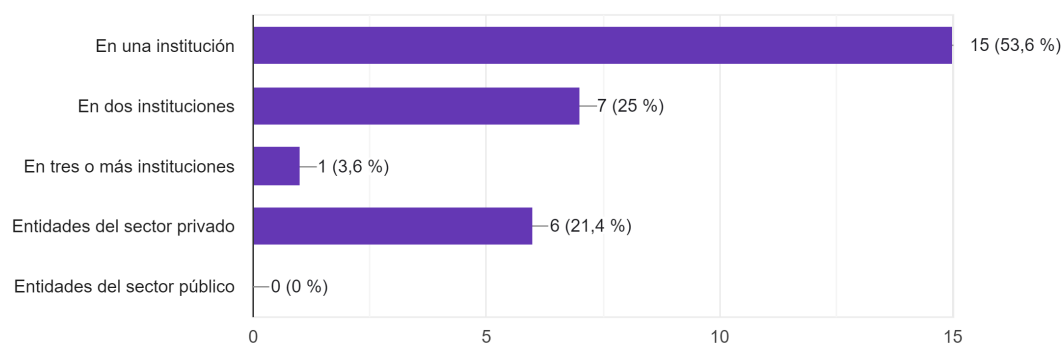
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se observa que del total de los encuestados 38,5% de los docentes afirma que trabajan en universidades, el 38,5% labora en empresas y el 30,8%

se emplea en instituciones universitarias; al mismo tiempo se consulto en cuántas instituciones o empresa trabaja.

Gráfica 6. Si marco alguna de las opciones en la pregunta anterior señale en cuántas instituciones o empresas labora.

6. Si marco alguna las opciones en la pregunta anterior señale en cuántas instituciones o empresas labora
28 respuestas



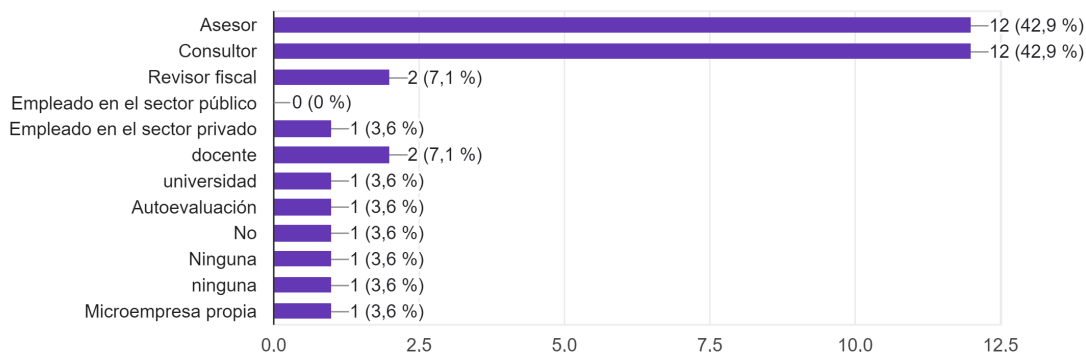
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

el 53.6% de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, declararon que trabajan en una institución, 25% de los docentes trabajan en 2 instituciones, el 21:4% de los docentes en entidades del sector privado y 3.6% de los docentes trabaja en tres o más instituciones. también se averiguo si realizaba una labor adicional a la docencia

Gráfica 7. ¿Realiza usted alguna labor adicional a la docencia?

7. ¿Realiza usted alguna labor adicional a la docencia?

28 respuestas



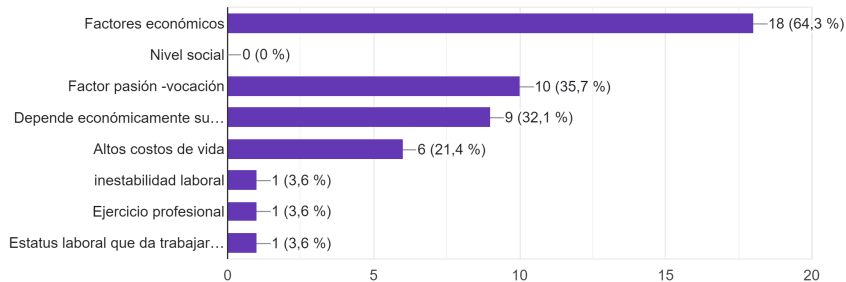
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se visualiza que el 42.9% de los docentes realiza actividades asesor, el 42,9% como consultor y el 7.1% como Revisor Fiscal. de igual forma se consultó las razones por las cuales labora en más de una institución

Gráfica 8. En caso de laborar en más de una institución educativa y/o empresa, selecciones las razones por las que decidió hacerlo.

8. En caso de laborar en más de una institución educativa y/o empresa, seleccione las razones por las que decidió hacerlo

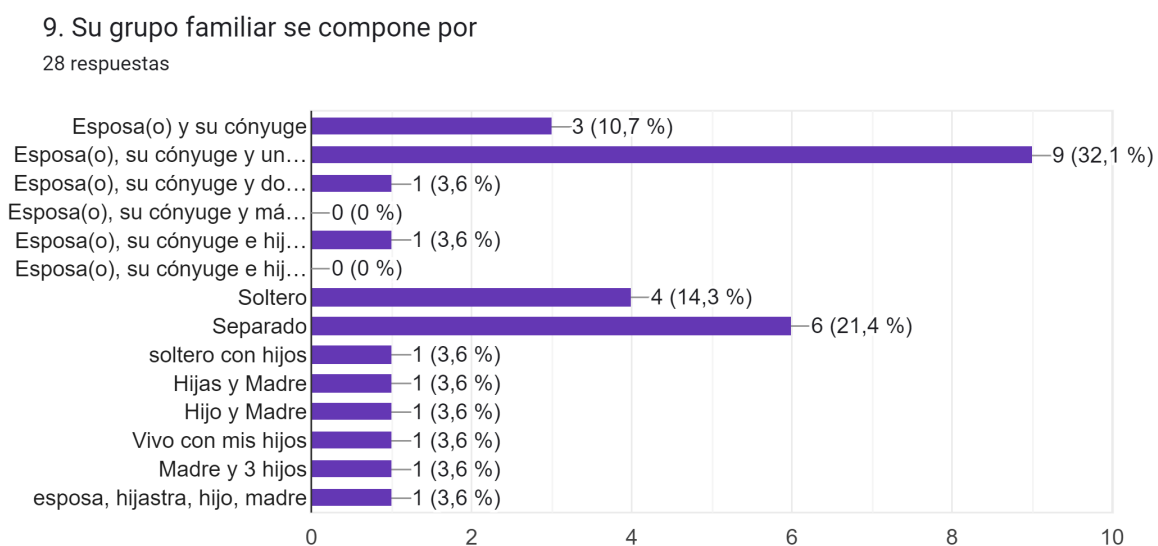
28 respuestas



Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

El 64.3% de los docentes afirma que es por factores económicos, el 35.7%, por vocación, el 32.1% por que su familia depende económicamente de él y el 21,4% por el alto costo de vida.

Gráfica 9. Su grupo familiar se compone por

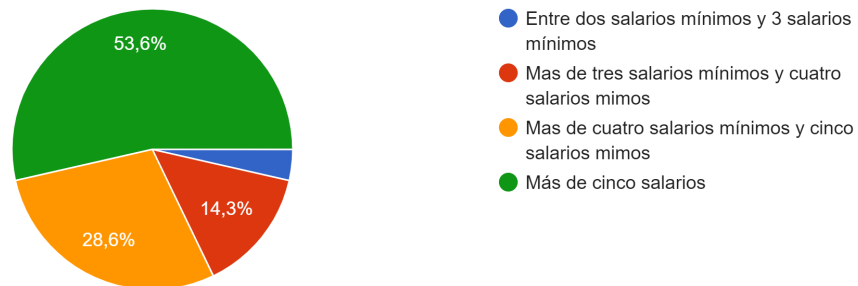


Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

En la gráfica anterior se puede identificar que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, la mayor representación porcentual la tiene 9 docentes los cuales su grupo familiar se compone de Esposa(o), su cónyuge y un hijo (a) con un 32,1%.

Gráfica 10. Señale el nivel de ingresos mensuales en el que usted se ubica

10. Señale el nivel de ingresos mensuales en el que usted se ubica
28 respuestas



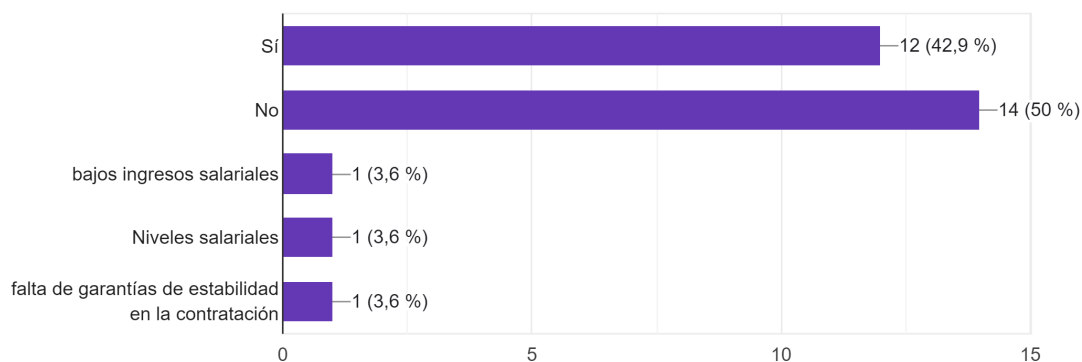
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

En la gráfica anterior se puede identificar que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, el 53,6% de los docentes encuestados se ubican en un nivel de ingresos de más de cinco salarios mínimos legales vigentes.

Gráfica 11. ¿Considera usted que la causa de tener dos o más empleos obedece a la desregulación en las normas laborales que vulnera las garantías para los trabajadores?

11. ¿Considera usted que la causa de tener dos o más empleos obedece a la desregulación en las normas laborales que vulnera las garantías para los trabajadores?

28 respuestas



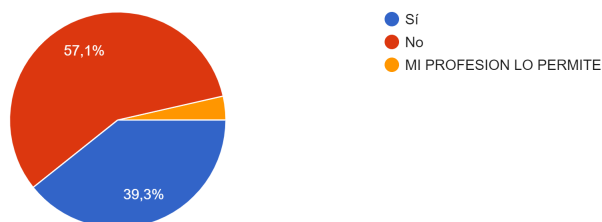
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se puede distinguir que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, el 50% de los docentes encuestados no considera que la causa de tener dos o más empleos obedece a la desregulación en las normas laborales que vulnera las garantías para los trabajadores.

Gráfica 12. ¿usted hace uso del multiempleo debido a la inestabilidad laboral en el mercado?

12. ¿usted hace uso del multiempleo debido a la inestabilidad laboral en el mercado?

28 respuestas



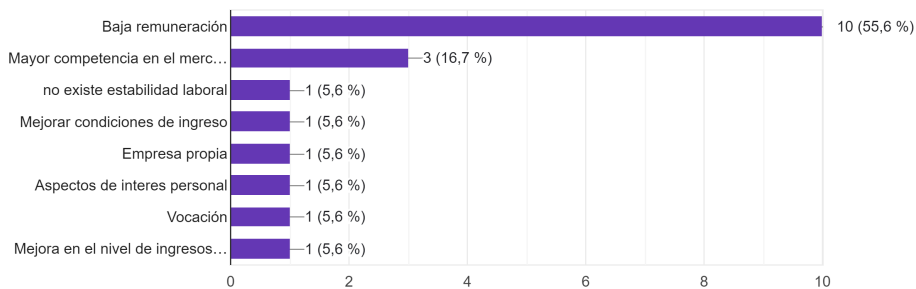
Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se puede distinguir que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, en la cual manifestaron:

Gráfica 12.1. De ser afirmativa su respuesta en la pregunta anterior, marque de las siguientes opciones cuáles.

12.1 De ser afirmativa su respuesta en la pregunta anterior, marque de las siguientes opciones cuáles

18 respuestas



Fuente: Construcción de la autora con base en la información de la encuesta aplicada a los docentes 2022

Se puede diferenciar que, del total de los 28 docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, el 55,6% lo hace motivado por la baja remuneración en sus empleos.

Conclusiones

Se puede afirmar que los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, 64.3% hace uso del multiempleo por factores económicos , el 35.7% por factores de vocación, pasión y el 21,4% por lo que su familia depende económicamente de sus ingresos.

También, se puede decir que el 50% de los docentes encuestados no considera que la causa de tener dos o más empleos obedece a la desregulación en las normas laborales, sino que lo hacen debido a intereses particulares (individuales y sociales), como es mejorar su calidad de vida y la de sus familias lo que les ayuda en la búsqueda de prestigio y reconocimiento académico que les permita sobresalir en la sociedad.

El mundo actualmente está evolucionando, nuestros docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Católica Luis Amigó sede Medellín, no son ajenos a estos cambios que se están dando, el

multiempleo es un fenómeno a nivel mundial y es un gran desafío para el estado Colombiano, para las instituciones de educación superior quienes están llamados a brindar a nuestros docentes las garantías necesarias para que puedan impartir una educación de calidad, dado que las relaciones diarias de los docentes están fundamentalmente estructuradas por relaciones sociales emocional y cognitivamente exigentes y constituyen una tarea caracterizada por dilemas, estrategias e interacción con sus alumnos; un docente no solo "debe hacer bien su trabajo", sino que también está comprometido e involucrado en su labor como en su vida personal, y es aquí en donde el estado Colombiano en cabeza de los ministerios de trabajo y de educación, las universidades e instituciones educativas deben hacer frente a estas necesidades y brindar los beneficios necesarios que puedan obtener las oportunidades de lograr estabilidad y el potencial de crecer equitativamente.

Referencias

Melo-Becerra, L. A., Ramos-Forero, J. E., & Hernández-Santamaría, P. O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y sociedad*, (78), 59-111.

Constitución política de Colombia (1990). Marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo. Obtenido:

Giraldo Tamayo, A. L. Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales. [recurso electrónico] (Disertación de Maestría), Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Colombia. Obtenido:

Giraldo Tamayo, A. L. Carrera, identidad y trayectorias en condiciones de trabajo fragmentado. El trabajador multiempleo como agente y como actor [recurso electrónico] (Disertación de Doctorado), Universidad del Valle, Instituto de Psicología, Colombia.

Kagan, R. (1975). *Students and Society in Early Modern Spain*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Bocanegra Olivera, A. M. (2014). Las nuevas formas contractuales de trabajo que no están reguladas por la normatividad laboral y que vulneran los derechos laborales (Bachelor's thesis, Universidad La Gran Colombia).

Marugán Pintos, B., & Cruces Aguilera, J. (2012). Las nuevas realidades laborales exigen nuevas prácticas sindicales: fragmentación y precariedad del personal docente e investigador.

López, D. (2004). Derechos, trabajo y empleo: por una renovación de los derechos en el trabajo. Lom Ediciones.

Sisto, V., & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, 17(2), 59-80.

Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495-511.

de Herrera, M. V. (2007). El contrato estatal de prestación de servicios: su incidencia en la función pública. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 10(19), 15-34.

Alles, M. A. (2005). Autoempleo. Ediciones Granica SA.

Díaz-Juarbe, R. O. (2020). Configuración del contrato psicológico en profesores universitarios en condición de multiempleo. Alcover, CM (Ed.).(2020). La vigencia del contrato psicológico: aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas. Editorial Universidad Católica de Colombia.

García-Prado, A., & González, P. (2006). El pluriempleo entre los profesionales sanitarios: un análisis de sus causas e implicaciones. *Gaceta Sanitaria*, 20(Supl. 2), 29-40.