

El *homo academicus*: entre la creatividad, el poder y la injusticia epistémica

Elaborada por: Sandra Milena Cárdenas Montes

Director: Dr. Prof. Felipe Cárdenas Tamara, Ph.D

Maestría en Educación

Facultad de Educación

Universidad de La Sabana

Junio 2020

...Lo que hay de peligroso, lo que corroe y envenena la vida es nuestra manera de hacer ciencia.

[F. Nietzsche, *Ecce homo*]

Agradecimientos

La sensación que experimento con la culminación de este trabajo es una gran satisfacción por todo lo aprendido, el camino recorrido y los resultados obtenidos. Reconozco que no fue un camino sencillo, pero cuando miro hacia atrás encuentro que siempre tuve compañía y apoyo. Ello lo hizo un recorrido placentero y lleno de crecimiento personal y profesional, y es lo que hoy me lleva a sentir un inmenso agradecimiento.

Me siento agradecida con Dios por conducirme al lugar donde me instruí en Educación, la Universidad de La Sabana, por acompañarme cada día y lograr sacar adelante la maestría sin desfallecer en mi esfuerzo. Asimismo, por poner en mi camino a un grupo interdisciplinario compuesto por grandes seres humanos, quienes fueron mis compañeros de lucha e hicieron de este recorrido uno más divertido; de ellos aprendí mucho. Y por los excelentes docentes a quienes les debo toda mi admiración y respeto por su noble vocación y labor; a ellos les dedico este trabajo investigativo.

Le agradezco especialmente al Dr. Felipe Cárdenas Tamara, quien hizo posible llevar a cabo esta investigación al aceptar dirigirla y darme su apoyo y confianza desde ese momento, por ser un guía constante e invaluable que impulsó y respetó mi autonomía investigativa y mi criterio, sin perder la rigurosidad investigativa.

Agradezco con todo mí ser a mi familia, de no ser por su apoyo y comprensión esto hubiese resultado poco posible. Resalto el apoyo de mi esposo, quien me impulsó desde el inicio para que hiciera este sueño realidad; por ser paciente, estar incondicionalmente en cada momento y encargarse de nuestro hogar en las largas jornadas de estudio. A mis hijas, gracias, por ser una motivación en mi vida, por comprender lo importante que esto es para mí y aceptar el sacrificio de no estar juntos.

Soy realmente afortunada al estar rodeada de tantas personas a quienes les agradezco por acompañarme en este trabajo. A mis padres, que siempre han estado presentes en cada paso de mi vida, han sido impulsores de soñar y lograr las metas, y han estado ahí para no dejarme caer y celebrar mis logros. A mis hermanas, a quienes admiro y respeto, sé que cuento incondicionalmente con ellas y lo orgullosas que están de cada paso que voy dando por la vida. A mi sobrino, que es como un hijo para mí, por la ayuda prestada y la admiración que me tiene, la cual me comprometo a ser mejor cada día.

A todos, ¡gracias!

Tabla de contenido

1	Introducción	8
2	Planteamiento del problema	11
2.1	Preguntas de investigación	13
2.1.1	Pregunta general.....	13
2.1.2	Preguntas específicas.....	14
2.2	Objetivo general.....	14
2.2.1	Objetivos específicos.....	14
2.3	Justificación.....	14
3	Marco teórico	17
3.1	Estado del arte.....	23
3.2	Marco conceptual.....	28
3.2.1	Injusticia epistémica.....	28
3.2.2	Violencia simbólica.....	30
3.2.3	Bullying.....	30
3.2.4	Mobbing.....	31
3.2.5	Acoso laboral.....	32
3.2.6	Comunitarismo o sociedad virtuosa.....	34
3.3	Marco legal y jurisprudencial	34
4	Metodología	38
4.1.1	Pregunta general.....	38
4.1.2	Preguntas específicas.....	38
4.2	Objetivo general.....	38
4.2.1	Objetivos específicos.....	39
4.3	Tipo de estudio	39
4.4	Contexto	40
4.5	Población	41
4.6	Instrumentos	42
4.6.1	Entrevista.....	42
4.6.2	Documentos.....	43
4.6.3	Análisis jurisprudencial.....	43
4.6.4	Momento de aplicación.....	44
4.7	Papel del investigador	44
5	Recolección de datos y análisis de resultados.....	45
5.1	Historia de vida No. 1	45

5.2 Historia de vida No. 2	50
5.3 Historia de vida No. 3	55
5.4 Historia de vida No. 4	62
5.5 Situaciones identificadas en desarrollo de la actividad como docente que constituyen injusticia epistémica	67
5.5.1 Mobbing.	68
5.5.2 Dominación.....	68
5.5.3 Silenciamiento.....	69
5.5.4 Negación de la propiedad intelectual.	71
5.5.5 Evaluación entre pares y otras.	71
5.5.6 Importancia del docente en nuestra cultura.	72
5.5.7 Otras situaciones.	73
5.6 Causas que generan injusticia epistémica	73
5.6.1 El poder subordinante.....	73
5.6.2 Diferencias ideológicas.	75
5.6.3 Prejuicio.....	75
5.6.4 Vulneración de los derechos intelectuales.....	76
5.6.5 Contratación laboral sin permanencia o continuidad.	76
5.6.6 Presión para producción académica en volumen.	76
5.6.7 Dirigentes universitarios sin relación con el mundo académico.....	77
5.6.8 Políticas públicas de la educación superior.	78
5.7 Afectación intelectual, social, familiar y otras	85
5.7.1 Salud mental.	85
5.7.2 Salud física.....	86
5.7.3 Económica.	86
5.7.4 Familiar.....	86
5.7.5 Laboral.....	87
5.7.6 Disminución de la capacidad para crear o innovar (intelectual).....	87
6 Análisis de la Sentencia T-239/2018 de la Corte Constitucional	89
7 Conclusiones y recomendaciones.....	97
8 Referencias.....	104
9 Anexos	109

Lista de anexos

Anexo 1. Consentimiento formal para la elaboración de entrevista.....	109
Anexo 2. Matriz de planeación para entrevistas	111

1 Introducción

El presente trabajo de investigación se aborda desde la particularidad de la vida académica de las experiencias de docentes en su labor de transmisión y construcción del conocimiento en el ámbito de la vida universitaria. Se ha querido abordar con este trabajo un tema poco desarrollado en el campo de la academia mundial. El lector encontrará un análisis sobre cómo se configuran las situaciones representativas de injusticia epistémica, las cuales terminan por provocar silenciamientos y la negación del derecho de representación para estos seres humanos valiosos e indispensables en el progreso y el mejoramiento de una sociedad. La propuesta de investigación planteada tiene como referentes los estudios realizados por los autores Fricker (2017) en su obra *Injusticia epistémica*, Byung-Chul-Han (2016) en su libro *Topología de la violencia*, y bajo los postulados de Etzioni (2017) concretados en su obra *La Nueva regla de oro: comunidad y moralidad en una sociedad democrática* que data del año 1999. Reconociendo la importancia central de la universidad en la vida y progreso de los pueblos, este trabajo tiene como propósito analizar algunas de las fracturas y fallas que vienen sucediendo en el mundo universitario, de tal manera se busca brindar pautas de reflexión que le permitan a las universidades configurarse como organizaciones virtuosas.

En cuanto a la selección del tema, este fue el resultado de una reflexión en torno a un proceso cognitivo del fenómeno de acoso laboral en el contexto universitario, lo que llevó a la investigadora a cuestionarse si la *episteme* se afecta por tratarse de una labor intelectual, así como también a encaminarse en una búsqueda para identificar qué vivencias del *homo academicus* —como sujeto de conocimiento— pueden determinar posibles injusticias epistémicas.

Así pues, el trabajo partió del estudio de la función y rol del docente universitario a fin de poder entender las situaciones de injusticia epistémica, y cómo el docente se relaciona con su empleador y demás actores en el entorno universitario; y con base en ello se elaboró el siguiente objetivo general que guía la investigación: explicar el fenómeno de la injusticia epistémica para el hombre académico en el actual contexto universitario.

Para darle cumplimiento a este propósito se desarrollaron como objetivos específicos: i) identificar situaciones en la labor docente universitaria que puedan calificarse como actos de injusticia epistémica; ii) determinar las posibles causas que la generan; y iii) describir cómo esas experiencias afectan la labor intelectual, así como los ámbitos social y familiar de un docente. Acorde a ello se escogió una metodología de tipo exploratoria para desarrollar la investigación, dado que no existen estudios previos que aborden la temática propuesta; y se utilizó el método cualitativo y un diseño narrativo para analizar los relatos de las historias de vida de algunos docentes universitarios, puesto que en esta narración se describen eventos que permiten reflexionar en torno a las posibles situaciones de injusticia epistémica que se presentan.

Siguiendo la estructura del proceso que se llevó a cabo en el trabajo de investigación se ha dividido este documento en seis capítulos. En el primer apartado se detalla el planteamiento del problema y se presentan las preguntas de investigación, el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación. Luego, en el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico y el marco conceptual, legal y jurisprudencial. El tercer apartado contiene la metodología aplicada en la investigación. En el cuarto capítulo se presenta la recolección de datos, esto es, la narración de cuatro historias de vida de prestigiosos docentes universitarios; asimismo, en este numeral se da alcance a cada uno de los objetivos específicos determinando y analizando las situaciones, causas

y afectaciones por injusticia epistémica que se evidenciaron en las narraciones de los docentes.

En el quinto capítulo se presenta un análisis acerca de la Sentencia T-239/2018 de la Corte Constitucional. Y, finalmente, en el sexto apartado se plantean las conclusiones y las recomendaciones resultantes de la investigación.

2 Planteamiento del problema

Partiendo del trabajo de Fricker (2017) en esta investigación se ha realizado un estudio sobre las situaciones académicas y laborales que definen las formas de vida del *homo academicus*, haciendo alusión a la obra de Pierre Bourdieu, *Homo Academicus* (1992) obra que marcará los estudios sobre los contextos universitarios franceses. Desde ese horizonte de sentido, el presente estudio que identificar las posibles situaciones de injusticia epistémica que se recrean en el mundo universitario. Se entiende por injusticia epistémica la negación del derecho de representación de las opiniones, los sistemas de creencias y la libertad de expresión que puede acontecer en el ámbito universitario; por eso la injusticia epistémica marca muchos aspectos de las relaciones comunicativas, los conocimientos y las experiencias humanas.

De ese modo, al realizar este trabajo se llevó a cabo una aproximación a los procesos de silenciamiento tanto del trabajo como de la obra y las opiniones de los profesores universitarios, desde los esquemas de subordinación laboral existente en la normatividad colombiana. Y el foco de atención del presente estudio lo configuran los campos laborales de las universidades en los cuales se pueden estar generando situaciones, como las descritas, en el clima laboral intelectual donde se desarrolla la vida universitaria.

Basado en lo anterior, se han identificado estructuras en el sistema social con líneas imaginarias que promueven este tipo de injusticia epistémica, como lo manifestó Chul-Han (2017), quien acertadamente señaló que estas fijan relaciones de poder injustas, las cuales alcanzan niveles donde las víctimas de violencia no pueden tomar conciencia directa de la relación de dominación. Esta dominación de la que habló Chul-Han puede asemejarse a la subordinación a la que están sometidas las relaciones laborales de cualquier índole, la cual

encuentra validez y respaldo legal al otorgarle a los empleadores la facultad de someter a los trabajadores contratados a ciertas órdenes y reglas según la labor que se les asigna como empleados subordinados, condición que es regulada por el Código Sustantivo del Trabajo - C.S.T. Art. 23. Literal b). Pero se debe considerar que el panorama de dominación no solo se debe a la subordinación referida por el C.S.T colombiano, dado que en el ámbito laboral docente también surgen relaciones entre pares que pueden ser parte de la injusticia epistémica ejercida y expresada normalmente mediante el acoso laboral, lo que conlleva en ocasiones a la terminación unilateral del contrato de los empleados, bien sea por parte de los trabajadores o del empleador.

Por lo tanto, se puede afirmar que el campo universitario en lo concreto no está al margen de las regulaciones legales, debido a que el funcionamiento institucional se rige por estos vínculos contractuales de índole laboral de los cuales surgen relaciones entre quienes dirigen la institución o la representan, y entre los docentes en las diversas modalidades de contratación y con roles que las propias universidades definen. Así, en la universidad, entendida esta como un escenario donde se transmite y se construye el conocimiento, el elemento de subordinación que impone la ley laboral en los contratos de trabajo que suscribe con los docentes, resulta poco pertinente para la función o labor contratada, en tanto que conduce a la limitación de la libertad intelectual.

Al mismo tiempo su estructura jerárquica, muchas veces desconocida por las partes, puede implicar sutiles mecanismos que silencian el intelecto de los profesores, sus argumentos y sus visiones de mundo; generando silenciamientos que en el plano académico revisten de gran significación por tratarse de labores de transmisión y construcción de conocimientos.

En este sentido, es posible que por el elemento de subordinación y relacionamiento entre colegas que surge de la interacción académica laboral, se estén configurando situaciones de

violencia que se ejecutan como un exterminio sordo y mudo, tal y como lo describió Chul-Han (2017). Esas situaciones se configuran a través de “comportamientos intencionales, hostiles y poco éticos, dirigidos a infligir daños en las víctimas y que son sistemáticos, frecuentes y duraderos” (Justicia, Benítez y Fernández, 2007 p. 458).

La problemática identificada surge entonces en los contextos educativos donde se ha evidenciado lo que se puede tipificar como injusticia epistémica. A estas situaciones se les denomina *mobbing* o acoso en la legislación laboral, pero poseen elementos que en ocasiones quedan por fuera de la misma ley y a la luz de organizaciones virtuosas como las universidades, por ser formadoras de profesionales para la sociedad, resulta un hecho contradictorio que puede afectar la labor intelectual de los docentes, además de trascender a su ámbito social y familiar.

Así pues, al comprender la importancia de desarrollar este tema, en esta investigación se consideró pertinente el análisis de las historias de vida de algunos docentes investigadores con un alto nivel académico, quienes tuvieron vivencias relacionadas con la temática expuesta y, por tanto, contribuyen al cumplimiento del objetivo que se persigue en este trabajo.

2.1 Preguntas de investigación

Este estudio tiene como propósito dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

2.1.1 Pregunta general

¿Cómo se presenta la injusticia epistémica en el contexto universitario?

2.1.2 Preguntas específicas

- ¿Qué situaciones pueden identificarse en la labor del docente universitario que constituyen injusticia epistémica?
- ¿Cuáles son las posibles causas que generan injusticia epistémica en el contexto universitario para un docente?
- ¿Qué afectación puede tener la injusticia epistémica sobre quien es objeto de esta?

2.2 Objetivo general

Explicar el fenómeno de la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario.

2.2.1 Objetivos específicos

- Identificar situaciones en la labor docente universitaria que puedan calificarse como actos de injusticia epistémica.
- Determinar las posibles causas que generan injusticia epistémica en la labor docente dentro de un contexto universitario.
- Describir cómo las experiencias de injusticia epistémica en ámbitos académicos afectan la labor intelectual, el ámbito social y familiar de un docente.

2.3 Justificación

La importancia de la investigación propuesta reside en la exploración e identificación que este trabajo permite de situaciones específicas de injusticia epistémica en el ejercicio de la actividad

docente, las cuales afectan su labor intelectual y la construcción de conocimiento. Igualmente, esta investigación pretende evidenciar las situaciones de injusticia epistémica que se presentan en las universidades afectando directamente a los docentes investigadores en su función de ser sujetos generadores de conocimiento; y vulnerando sus derechos a la libertad de expresión, a la libertad de pensamiento, a la libertad de cátedra, e incluso sus derechos de propiedad intelectual en algunos casos.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que esas situaciones emergen en el desarrollo de un contrato de trabajo como docente, el cual posiciona a estos profesionales dentro de un sistema académico neoliberal en Instituciones de Educación Superior (IES). Dicha relación contractual obliga a un relacionamiento que en algunos casos puede ser de subordinación; y en otros se da una relación a nivel competitivo entre pares, donde surgen situaciones que ocasionan conflictos por diferencias ideológicas, prejuicios e incluso intereses personales.

Otro punto que cabe destacar referente a la justificación de este trabajo es que a partir de la revisión bibliográfica realizada en diversas bases de datos de la Universidad de La Sabana se determinó que los estudios registrados no abordan el tema de la injusticia epistémica en las IES. Del mismo modo, se encontró que los temas como el *mobbing* y el acoso laboral han sido estudiados a nivel nacional, en su mayoría, en los ámbitos empresariales; mientras que en el campo universitario, estos han sido temas poco abordados. Entre los investigadores que abordan el tema se hallaron a Parra y Acosta (2010); y Carvajal y Dávila (2013).

Por otro lado, a nivel internacional también se encontraron pocos estudios sobre el tema, algunos de los que se han adelantado en los contextos universitarios son los realizados por los investigadores Justicia, F. y Benítez, J. (2003, 2006, 2007); y López, Picón y Vásquez (2008).

Dada la importancia que posee la problemática identificada es necesario comenzar a trabajar en lograr una abundante bibliografía que lo aborde, de allí que la escasa literatura y doctrina hallada en el país haya motivado esta aproximación al tema, cuya pretensión ha sido ahondar en el conocimiento de la injusticia epistémica que puede configurarse en la labor del docente universitario.

Asimismo, en la búsqueda de la información también se encontraron pocos casos registrados en sentencias judiciales de la Corte Constitucional colombiana, y conocidos por este ente jurisdiccional a través de la acción de tutela interpuesta por los ciudadanos afectados; cabe anotar que uno de los casos hallados es tratado en la Sentencia T-239/18, por lo que su contenido se analiza en este documento. Así, esta investigación pretende explicar el fenómeno de la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario; y determinar las situaciones en las que se manifiesta, cuáles son sus causas y la afectación laboral, social y familiar que puede generar.

En suma, la relevancia de la investigación reside en la pretensión de evidenciar los vacíos teóricos —e incluso legales— acerca de la actividad docente, relativos a la libertad de pensamiento, expresión y cátedra; así como también a la aceptación y al respeto por la diferencia ideológica y la propiedad intelectual, precisando la interpretación y el alcance de estos. A lo anterior se suma el hecho de que este tema no se ha abordado doctrinalmente hasta el momento, como tampoco el impacto que tiene en una comunidad tan amplia como lo es la educativa, lo que resalta la pertinencia de su validez docente e investigativa en el ámbito nacional e internacional.

3 Marco teórico

Si bien el tema de la injusticia epistémica en el orden académico laboral, específicamente dentro del ámbito universitario, no ha sido ampliamente estudiada, es de suma importancia emprender su análisis en tanto que permite contemplar situaciones que se traducen en comportamientos injustos, los cuales son aplicables a los sujetos de conocimiento y afectan el desarrollo de su actividad como docentes. Dichos comportamientos pueden ser silenciamientos, prejuicios, conductas hostiles, vulneración sistemática de los derechos laborales, lo que se traduce en acoso laboral soterrado, entre otros, cuyo estudio se hace cada vez más válido y necesario al tratarse de la vida académica; y dado que estas situaciones definidas como injusticia epistémica abarcan y desbordan lo tipificado como acoso laboral.

La particularidad de la vida académica posibilita el abordaje de temas de justicia y poder en las prácticas epistémicas, como lo refirió Fricker (2017) en su obra *Injusticia epistémica* al definir poder como “la capacidad socialmente situada para controlar los actos de los demás” (p. 21). Este enunciado sirve para abordar la realidad que se teje en el contexto académico laboral universitario, donde la injusticia epistémica se ha presentado en las interrelaciones de quienes ostentan el poder y los académicos, e incluso entre pares. En ese proceso de imposición de esquemas autoritarios, por encima del diálogo y del debate argumentado, la dignidad de las víctimas y el quehacer intelectual son los que más resultan afectados.

Así pues, en las circunstancias presentadas, la razón y la naturaleza universitaria en su tradición humanista parecen perder su sentido a causa del poder social e institucional que muchas veces se ejerce de manera injusta y autoritaria. Dado que prevalecen los prejuicios y se imponen paradigmas personales o visiones epistémicas que no permiten el diálogo abierto y el debate

sobre preguntas concretas y definitivas en relación con el sentido de lo real y la realidad, cuyas respuestas tienen efectos que desbordan los ámbitos del “papel académico”. En suma, se registran situaciones que desdibujan la producción y la vida intelectual marcada por los criterios de “mente abierta”, condición fundamental para caminar por los terrenos del conocimiento y de la exploración de la verdad.

Entonces, a partir de la lectura de Fricker (2017) se debe cuestionar ¿qué rasgos éticos intrínsecos pueden y deben identificarse en la relación laboral de la actividad docente?, en cuya respuesta se ha de considerar que se trata de una actividad intelectual y laboral que lleva al relacionamiento entre directivos y docentes, y a la vez entre pares. La actividad docente es intelectual por tratarse de un medio universitario cuyo objeto y objetivo es el conocimiento; y es laboral porque surge con ocasión a un contrato de trabajo que ubica a estos sujetos en el mismo espacio, tiempo y lugar, además de crear una jerarquía que va más allá del conocimiento y requiere el cumplimiento de órdenes, donde existe competencia entre pares por mantener una estabilidad laboral y sobresalir ante el ente universitario para el cual laboran.

Allí el escenario de la injusticia epistémica cobra vida y abandona la urdimbre de la razón ética, para tejer injusticias epistémicas que afectan la vida laboral, social y familiar de quienes son sujetos pasivos de ella, es decir, sobre los que recae la acción. Puesto que, para Fricker (2017) “toda injusticia epistémica lesiona a alguien en su condición de sujeto de conocimiento y, por tanto, en una capacidad esencial para la dignidad humana” (p. 23). Es así como puede hablarse de injusticia epistémica dentro del ámbito universitario, con acciones de silenciamiento —ya sean hostiles o sutiles— que no dejan rastro y son difíciles de demostrar. En esta misma línea Chul-Han (2017) expresó:

Que, en vez de mostrarse con ostentación, la violencia se esconde pudorosa. Aun así, sigue ejerciéndose, aunque no se exponga públicamente. No llama la atención. Carece de cualquier lenguaje o simbología. No es un presagio. Se ejecuta como un exterminio sordo y mudo. (p. 18)

Ahora bien, dentro de la relación que se teje como consecuencia del vínculo laboral se identifican dos sujetos; uno de ellos será un sujeto subordinado o de obediencia, quien tiene un deber con un sistema o estructura universitaria enmarcada en un modelo de educación neoliberal, por cuanto está sujeta a un modelo económico; y, por ende, a unos mecanismos de gestión por resultados, y a un tipo de exigencias impuestas por organismos estatales, a nivel nacional –en este caso, Colciencias–, organismo a su vez, sujeto a pautas internacionales del paradigma académico neoliberal. Debido a esa condición este sujeto carece de libertad para ejercer su labor. Por otro lado, se identifica a un sujeto de dominación que reprime y opera con mandatos y prohibiciones, que subyuga y oprime (Chul-Han, 2017), y puede hacerlo de manera sutil.

Ahora bien “el sujeto de obediencia no es un objeto de placer, sino del deber. También el sujeto kantiano se dedica a un trabajo por deber y reprime sus negaciones” (Chul-Han, 2017, p. 47). Esta afirmación de Chul-Han (2017), permite contemplar el alcance que tiene el elemento de subordinación en el Contrato de Trabajo, el cual está definido en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. Es claro desde ese fundamento jurídico cómo el docente está bajo el dominio y poder que tiene el empleador; la prestación de su servicio no es libre, está cumpliendo con un deber al que se ha comprometido, pero está limitado a lo que

su empleador le permita. Entonces cabe indagar si su creatividad se ve afectada al ser el docente un sujeto de conocimiento. Asimismo ¿qué papel tiene la estructura sistémica de la universidad en el origen del acto violento que se ejecuta?, y si ¿se están propiciando las condiciones de injusticia en las relaciones de forma invisible que incluso los involucrados no son conscientes de la relación de dominación que se está ejerciendo? Dichos interrogantes permiten citar la concepción operativa del poder social propuesta por Fricker (2017) como “una capacidad práctica socialmente situada para controlar las acciones de otros, que puede ser ejercida (de forma activa o pasiva) por agentes sociales concretos o de manera alternativa, puede operar de forma netamente estructural” (p. 36).

Asimismo, es necesario pensar en la dimensión de la vida universitaria del docente como sujeto de conocimiento, y partir de esta realidad concreta: su labor está sujeta a esa condición de dominación que ha sido previamente aceptada. Es así como lo explicó Bourdieu al señalar que: “todo poder tiene una dimensión simbólica: debe recibir un consentimiento de los dominados, que no remite a una decisión libre de una conciencia ilustrada, sino a la sumisión no mediada y pre-reflexiva del cuerpo socializado” (citado por Chul-Han, 2017, p. 119). Al respecto es importante precisar que, aunque se trata de una aceptación voluntaria del docente que se da cuando es contratado como docente en la universidad, ello no constituye una decisión libre en la mayoría de los casos por tratarse de una necesidad que lo lleva a someterse; además, el docente está inmerso en una estructura sistémica que exige esa funcionalidad para ejercer su labor académica, la cual sitúa a los sujetos de conocimiento en una relación jerarquizada y en consecuentes relaciones horizontales que por tratarse de actividades intelectuales deberían ser complementarias y enriquecedoras, mas no competitivas y destructivas como se configuran con

la presencia de situaciones de injusticia epistémica que la autora de esta investigación ha identificado en su condición de abogada laboralista.

Basado en lo anterior conviene preguntar: ¿Cuál es la influencia del neoliberalismo en la educación?, y ¿cuál sería su incidencia dentro del fenómeno de injusticia epistémica en estudio? Pues bien, en este sentido pueden identificarse algunos aspectos importantes desde el punto de las estructuras que deben cumplirse para ser parte de la llamada globalización neoliberal, la cual les exige a las universidades tener competitividad en el mercado. Estas, a su vez, repiten tal exigencia con los profesores generando presión en las formas y los contenidos de enseñanza y producción bibliográfica, lo que en algunos casos puede generar diferencias epistemológicas y desperdiciar conocimiento al limitar o al encajar a los docentes dentro de dicha estructura neoliberal.

En este contexto también puede hablarse del poder disciplinario. Al respecto, Chul-Han (2017), afirmó que quien ejerce el poder disciplinario trabaja en las “funciones de incitación, de reforzamiento, de control, de vigilancia, de aumento y organización de las fuerzas que somete”. Con el propósito de “producir fuerzas, hacerlas crecer y ordenarlas más que obstaculizarlas, doblegarlas o destruirlas” (p. 127). Es decir, no hay una coacción física, sino más bien un disciplinamiento que se practica a través de los mandatos, las prohibiciones, las evaluaciones draconianas por resultados, las amenazas, premios y sanciones, los cuales hallan su justificación en la adaptación de un mercado global, con intenciones de desarrollo social. Así, y teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, el neoliberalismo confirma que “el sujeto de obediencia está sometido a una instancia de dominación que lo explota, que según Foucault forma parte del poder soberano, es una explotación por parte de otro” (Chul-Han, 2017, p. 135). La obra de

Foucault citada por Chul-Han corresponde a Vigilar y Castigar, la cual resulta pertinente al abordar relaciones de poder aplicables a la academia, dado que toca aspectos de la voluntad que se afecta por la dominación a la que es expuesto el docente. Se suma a esto, el aprovechamiento económico y situaciones humillantes, que atentan contra su dignidad, ante su impotencia frente a la injusticia sistémica por parte del empleador.

Sin embargo, no puede dejarse de lado la naturaleza de las universidades, las cuales tienen como finalidad la formación de profesionales como personas integrales que deben aportar sus conocimientos a la sociedad. Eso significa que tienen una función social, lo cual hace que las universidades puedan equipararse a las comunidades virtuosas, por ser los sujetos de conocimiento quienes las conforman. La concepción expuesta, parafraseando a Etzioni (2017), puede fundamentarse en el comunitarismo del que habló el autor sustentándolo como una sociedad que tiene en su base la construcción de la comunidad, cuyo relacionamiento es constante, y donde los valores constituyen una parte de su deber ser; es decir, estos valores son aceptados y puestos en práctica de forma consciente y voluntaria, lo que conlleva a tener un orden social reflexivo y consecuente. Por ello Etzioni afirmó que la comunidad:

Es un entramado moral en el que la vigencia de los valores y con ellos del orden social no está en función de la ley sino en función de la obediencia voluntaria de sus miembros a dichos valores nacida de una responsabilidad libremente asumida. La sociedad no se sostiene por la ley, sino porque es comunidad, porque está sostenida por el respaldo moral de quienes la componen, de este modo, el orden se basa en medios normativos que tienen que ver con la educación, el consenso, en que uno denomina la voz moral de la comunidad. (p. 135)

En la cita anterior Etzioni resalta a la educación como una base para que haya consciencia de los valores y un consecuente orden social. Su planteamiento retorna nuevamente al tema de esta investigación y conduce a reflexionar acerca de ¿por qué se presenta la injusticia epistémica en el ámbito universitario?, cuando en principio, este es fuente de formación y conocimiento, debe representar crecimiento personal, fomentar valores, y constituirse en una comunidad virtuosa al servicio de la sociedad, comprometida en la búsqueda de la verdad y en la conservación de los conocimientos y principios más valiosos de la civilización, contribuyendo de manera ejemplar con todos estos atributos a la elevación de la consciencia de los miembros de la comunidad académica y de toda la sociedad.

3.1 Estado del arte

Aunque el tema de la injusticia epistémica en la labor de docente no ha sido desarrollado por otros autores, al hacer la revisión bibliográfica sobre el estado del arte se encontró cierta afinidad conceptual con términos como *mobbing* o acoso laboral. También se pudo establecer que existen estudios con relación a las organizaciones empresariales; y al detallar aún más la búsqueda, en los contextos académicos o las universidades, se hallaron investigaciones que abordan el fenómeno que se presenta en la labor docente. Si bien los estudios mencionados tienen un enfoque psicológico, aportan categorías de análisis para desarrollar este trabajo de investigación, donde se pretende caracterizar la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario desde lo sociológico y antropológico. Los estudios encontrados fueron los siguientes:

1. *La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud* adelantada por Parra y Acosta (2010), con el propósito de identificar el estado del arte de los trabajos de investigación cuantitativa sobre acoso psicológico laboral en docentes universitarios del área de la salud, como médicos y enfermeras, en el periodo comprendido entre 1990 y 2009. Dentro de los antecedentes se señala que “el acoso laboral es un problema para la salud mental laboral cuyo estudio está ampliamente extendido en los países europeos” (p. 159). En Latinoamérica se encuentra un registro de casos y estudios muy escaso.

En la investigación también se determinó que el acoso laboral es considerado la causa principal del estrés en la vida laboral de los trabajadores. Sumado a ello, Parra y Acosta (2010) llevaron a cabo una revisión literaria considerando la estructura del modelo teórico de Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, quienes detallaron los elementos de los efectos causantes y antecedentes del *mobbing* de la siguiente forma:

La organización del trabajo (clima, cultura, estilo de supervisión, conflicto de rol, etc.) y las características de la personalidad, tanto en la víctima como de los acosadores; aspectos que concuerdan con algunos hallazgos en la categoría de los aspectos organizacionales que suscitan al acoso como climas organizacionales poco estimulantes, clima de metas, cambio organizacional e incidencia de agresión y violencia y en aspectos de personalidad de las víctimas como: los de baja autoestima, obsesivos compulsivos, preocupados por el orden y el control, demandantes de atención significativa y personalidad ansiosa depresiva. (p.168)

Finalmente, en el estudio en referencia se concluyó que, en el contexto laboral de las universidades, específicamente de la sanidad (médicos y enfermeras), se da un ambiente propicio para el desarrollo del acoso laboral de tipo psicológico.

2. Otro estudio donde se aborda esta problemática como tema general en las empresas fue el realizado por Carvajal y Dávila (2013), quienes investigaron el *mobbing* o acoso laboral en Colombia reconociendo de manera previa que el tema no ha sido ampliamente desarrollado en Latinoamérica y en Colombia. Y, aunque el enfoque del estudio de Carvajal y Dávila no se centra en las universidades o en el ámbito educativo, los conceptos generales empleados son útiles y aportan en la construcción del estado del arte de este trabajo. Los autores conceptualizaron y teorizaron el *mobbing* así:

El término *mobbing* proviene del verbo inglés *to mob*, que traduce regañar, atacar, maltratar, asediar, mientras que *mob* como sustantivo significa muchedumbre, jauría. Desde este significado, el término expone un fenómeno de grupo (Hirigoyen, 2001, p. 70). Esta expresión fue introducida en 1963 por el etólogo y zoólogo austriaco Konrad Lorenz, para referirse a las conductas de hostigamiento de ciertos grupos de animales, que se agrupan para atacar a otro animal por el que se sienten amenazados (Piñuel y Oñate, 2002), (...) intentos repetidos y persistentes de un individuo de atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo, mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa la incomodidad de otro individuo en el trabajo (Einarsen, 2002, p. 382).(p. 96)

Estos actos son considerados propios de la violencia, los cuales, cuando se dan en un contexto académico, refieren una afectación del sujeto de conocimiento en la actividad intelectual que desarrolla. Otro aporte de este estudio es la referencia al *mobbing*:

[Como] cualquier manifestación de una conducta negativa, ya sea hostil, inmoral (Leymann, 1996a), abusiva (Hirigoyen, 2001) o cruel (Piñuel, 2004), realizada de manera deliberada, continua (Piñuel, 2004), repetitiva y sistemática (Hirigoyen, 2001), por uno o más individuos de la organización, contra un único individuo (Leymann, 1996a; Piñuel, 2004), con el objetivo de humillar, desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, interferir negativamente en sus tareas laborales (Einarsen y Hauge, 2006), maltratar, destruir psicológicamente y al final obtener su salida de la organización (Piñuel, 2004) mediante comportamientos, actitudes, gestos, palabras (Hirigoyen, 2001), escritos, actos, procedimientos ilegales o ilícitos, que atentan contra su personalidad (Piñuel, 2004), dignidad, integridad psíquica o física y que degradan el ambiente de trabajo (Hirigoyen, 2001). (Como se citó en Carvajal & Dávila, 2013, p. 97)

Ahora bien, es necesario detenerse en este punto y determinar si todo lo anterior conlleva a esa injusticia epistémica que causa el silenciamiento y les niega a los otros el derecho a la representación y a la libre expresión dentro de un contexto educativo. Lo que ciertamente parece ser así, pues la relación social que se ha mencionado tiene como efecto la construcción de un clima laboral sumiso, donde el disenso es visto como negativo y solo se aceptan relaciones sociales marcadas por la aceptación acrítica de las decisiones de los directivos o los administrativos. En consecuencia, se observa que en los canales académicos el poder puede ser ejercido, no por los más competentes, sino por personas que en muchos casos son inexpertas y

siguen órdenes sin discusión. Efectos que, consideramos, atentan contra la vida universitaria genuina, que se construye a partir de las calidades humanas y académicas de sus actores; y se propicia, en su lugar, un simulacro, un modelo artificial, una simulación, en el fondo contrario a la esencia de lo que debe ser la vida universitaria, esto es, la libertad, la promoción de la divulgación y construcción de conocimiento con calidad, y la dignidad humana.

De igual forma llama la atención el perfil que describen de las víctimas: por lo general los afectados son personas correctas, integra, triunfadoras, entusiastas, con valores morales y respetuosas de los derechos humanos; y en algunos casos referidos, las personas pueden llegar a ser víctimas por simple elección del opresor o del agresor.

3. Dentro de los estudios internacionales se encuentra el realizado por Justicia, Benítez y Haro (2006), titulado *Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario*. La muestra de este estudio de tipo descriptivo la conformaron profesores, personal administrativo y de servicios, cuyo resultado indicó que el 9.3 % de los trabajadores se consideran víctimas de acoso. La frecuencia fue más alta en las mujeres que en los hombres; y entre los efectos negativos que afectan a la institución se encontraron el ausentismo laboral, el mal ambiente de trabajo, bajo rendimiento, etc. Algunas de las causas que señalaron las víctimas fueron:

Discrepancias con los compañeros, los conflictos personales no resueltos, la falta de ayuda por parte de los superiores y su nueva incorporación al centro de trabajo como los detonantes más comunes de su situación de acoso. (...) luchas de poder (61.5 %), la envidia (54.7 %), la prepotencia del acosador (53.0 %), las cuestiones de política universitaria (38.5 %) y la competitividad (36.8 %) como las principales razones que hacen que el problema ocurra. (p. 301)

Sumado a ello, los autores destacaron que los hechos como la exclusión social, ocultar información, y no tener en cuenta la opinión del personal son más frecuentes entre los profesores que entre los administrativos y el personal de servicios.

4. También se halló el estudio *El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad* realizado por Justicia, Benítez, Haro y Berbén (2007), donde se expusieron los niveles de incidencia que tiene el acoso laboral entre la población universitaria, los tipos de acoso y sus efectos. Los autores afirmaron que el tema de la violencia laboral ha sido poco investigado; abordaron conceptos como *bullying* y *mobbing*; e hicieron una diferenciación de las víctimas, las cuales, según la frecuencia y la duración del acoso, pueden ser puras u ocasionales.

3.2 Marco conceptual

En este apartado se presentan los conceptos que se emplearon como fundamento teórico de la investigación, los cuales permiten una mayor comprensión de esta, así como de su finalidad y su alcance.

3.2.1 Injusticia epistémica.

La comprensión de este constructo requiere de los conceptos analizados por Fricker (2017) en un conjunto de expresiones presentadas, a saber: la injusticia testimonial y la injusticia hermenéutica. Estas, en el momento en el que surgen y se materializan, conducen de manera directa al silenciamiento y a la negación de la representación que tiene un sujeto de conocimiento en el caso de estudio. De acuerdo con lo anterior, es posible aclarar:

[Que] la injusticia testimonial se produce cuando los prejuicios llevan al oyente a otorgar a las palabras de un hablante un grado de credibilidad disminuido; mientras que la justicia hermenéutica se produce en una fase anterior, cuando una brecha en los recursos de interpretación colectivos sitúa a alguien en una desventaja injusta en lo relativo a la comprensión de sus experiencias sociales. (p. 18)

Asimismo, Fricker (2017) incluyó en la injusticia testimonial el prejuicio identitario, que se da contra personas según el grupo social al que pertenecen, afectando la credibilidad del oyente. Para citar un ejemplo aplicable a la investigación adelantada, se presenta injusticia testimonial con aquellos profesionales que aspiran a ser docentes en universidades de renombre y se les niega la oportunidad por ser egresados de universidades de menor nivel y considerar prejuiciosamente que su formación es deficiente.

En cuanto a la injusticia hermenéutica, se configura cuando hay vacíos conceptuales que pueden ser culturales y no permiten concebir planteamientos diferentes a los socialmente reconocidos. En ese sentido, Fricker (2017) citó como ejemplo el caso de una empleada universitaria que fue acosada sexualmente por un profesor científico, pero para ella el concepto de acoso sexual no existía; solo sabía que estaba experimentando en su lugar de trabajo situaciones incómodas y abusivas por parte de un sujeto, a tal punto que se enfermó física y psicológicamente, lo que la llevó a solicitar traslado, el cual le fue negado; ante eso no encontró otra alternativa que renunciar y quedarse sin empleo. En esa época no existía socialmente el concepto de acoso sexual, por eso fue tan difícil identificar y concretar lo que le estaba pasando. No era creíble que fuera una razón para renunciar al empleo porque era una situación conceptualmente no concebida.

3.2.2 Violencia simbólica.

El concepto de violencia simbólica fue acuñado por Pierre Bourdieu, quien como sociólogo destacó:

[Que] la violencia simbólica es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por tanto, a la dominación) cuando solo dispone, para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que esta se presente como natural. (Bourdieu, 1999, citado por Gambarotta, 2015, p. 124)

Esta forma de violencia se concibe en forma sutil, pues en el desarrollo de la actividad laboral resulta difícil de identificar, debido a la normalidad con la que se presenta, aun cuando la víctima experimenta rechazo por ciertas conductas del opresor. Es posible equipararla con la injusticia hermenéutica de la que habla Fricker (2017), puesto que esta es igualmente difícil de explicar a otros, bien sea por su carencia de conceptualización, o porque no se materializa o concreta en hechos. Así, por ejemplo, cuando un hombre incomoda a una mujer en su trabajo con cortejos pasados de tono, la mujer lo percibe y se incomoda, se siente acosada; pero al confrontar la situación, esta se desdibuja con la negación del hombre y afirmación de estar siendo malinterpretado.

3.2.3 Bullying.

Este concepto se tomó de la investigación de Justicia, Benítez, Haro y Berbén (2007), quienes señalaron:

[Que] el término y la definición de *bullying* hacen referencia a acciones intencionales dirigidas a hacer daño, que pueden ser de carácter físico, verbal y/o psicológico, que son frecuentes y duraderas, y en las que se hace necesario un desequilibrio de poder entre el agresor y la víctima (Neuman, 2000; Olweus, 1993). (...) Por otro lado, el término *mobbing*, aun haciendo referencia a acciones intencionalmente dañinas, que son frecuentes y duraderas (Einarsen, 2000; Leymann, 1996), no incluye las agresiones físicas entre compañeros, que rara vez tienen lugar entre compañeros de trabajo (Zapf, 1999), ni establece como necesario el desequilibrio de poder entre víctima y acosador. En este sentido, Neuman (2000) indica que el *bullying* siempre lo realiza alguien con poder (real o ficticio) contra otro que no lo tiene, en tanto que el *mobbing*, puede ser de superior a inferior, entre iguales, e incluso, de inferiores a superiores (Leymann, 1996). (p. 458)

Lo anterior permite deducir que, tratándose de la relación laboral en el ámbito universitario, la expresión de *bullying* no es la pertinente para abordar el tema en cuestión, teniendo en cuenta que características como agresiones físicas y tener siempre el poder para ser el agresor, no son propias ni permanentes de la relación laboral que puede darse entre docentes, directivos y pares.

3.2.4 Mobbing.

En esta investigación el *mobbing* es entendido en los mismos términos que refirieron Carvajal y Dávila (2013), esto es:

[Como] cualquier manifestación de una conducta negativa, ya sea hostil, inmoral (Leymann, 1996a), abusiva (Hirigoyen, 2001) o cruel (Piñuel, 2004), realizada de manera deliberada, continua (Piñuel, 2004), repetitiva y sistemática (Hirigoyen, 2001), por uno o

más individuos de la organización, contra un único individuo (Leymann, 1996a; Piñuel, 2004), con el objetivo de humillar, desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, interferir negativamente en sus tareas laborales (Einarsen y Hauge, 2006), maltratar, destruir psicológicamente y al final obtener su salida de la organización (Piñuel, 2004) mediante comportamientos, actitudes, gestos, palabras (Hirigoyen, 2001), escritos, actos, procedimientos ilegales o ilícitos, que atentan contra su personalidad (Piñuel, 2004), dignidad, integridad psíquica o física y que degradan el ambiente de trabajo (Hirigoyen, 2001). (p. 97)

El concepto de *mobbing* resulta apropiado para abordar el tema objeto de estudio, dado que es propio de organizaciones, en ambiente de trabajo, que contempla diferentes formas de agresión y tienen un objetivo claro de afectar psíquica y físicamente a la persona, que al final lo lleve a renunciar o ser despedido sin justa causa.

3.2.5 Acoso laboral.

Para conceptualizar este término se acudió a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, que en su artículo 2º estableció que se considera acoso laboral:

[A] ...toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (...) El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

3.2.6 Comunitarismo o sociedad virtuosa.

Con base en los términos propuestos por Etzioni (2017) por sociedad virtuosa debe entenderse lo siguiente:

[Es el] tipo de sociedad que tiene en la base de su construcción la comunidad, el espacio social en el cual los individuos se relacionan de manera cotidiana a partir de un conjunto de valores asumidos de manera consciente y voluntaria y que, como consecuencia de ello, se establece un equilibrio entre el orden social y la libertad de los individuos que integran dicha comunidad. (p. 133)

Una sociedad virtuosa o buena sociedad mantiene un equilibrio entre la proporción de valores que se consideran parte integral del orden social (y cuya infracción se tiene como un socavamiento del orden) sobre aquellos respecto a los cuales los miembros de la sociedad tienen libertad para elegir de acuerdo con sus propios compromisos normativos. (p. 139)

3.3 Marco legal y jurisprudencial

En este apartado se aborda el contenido de la Ley 30 de 1992 por medio de la cual se organiza el servicio público de la educación superior, dado que es necesario enmarcar el desarrollo de la

investigación en un contexto legal y uno social. Para el desarrollo legal de este trabajo conviene citar el artículo 28 de la mencionada ley, donde se señala:

Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

¿Cuál es el alcance que tiene la autonomía universitaria otorgada por la Constitución Política de Colombia?: entre otros aspectos, las universidades pueden darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas, definir todo lo relacionado con sus labores formativas y académicas, y seleccionar a sus profesores. Todo lo anterior en desarrollo de la actividad académica del docente que presta sus servicios a las universidades para el cumplimiento de sus fines, mediante una vinculación laboral que se rige por la legislación sustantiva del trabajo, la cual faculta a las universidades y —a través de ella— a sus directivos para ejercer la llamada subordinación laboral y terminan sometiendo al académico a los lineamientos establecidos para su funcionamiento.

Puede pensarse *a priori* que no hay nada particular en este tipo de relación laboral frente a cualquier otra que se dé en el mercado del trabajo, pero al estudiarlo con detalle se observa que el académico tiene una labor eminentemente intelectual y de construcción de conocimiento, la

cual puede verse afectada por el poder de subordinación que les otorga la ley a los empleadores tal y como se consagró en el artículo 23 literal b) del C.S.T. Esta ley faculta a los empleadores para exigir el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerles reglamentos. En el caso de los docentes, someterlos a modelos directivos de corte autoritario, ejercidos por funcionarios con perfiles no académicos, o con pobres resultados en esta área, quienes practican formas institucionales de evaluación con sobre exigencias laborales; lo cual se debe mantener mientras tenga vigencia el contrato. En esta misma dirección, en el articulado del C.S.T. se aclara que la subordinación no puede afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores, atendiendo los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia que debe cumplir el país. Pero estas condiciones no se cumplen cuando el sistema gerencial y directivo universitario se sostiene sobre una estructura que, por las características anotadas, ya, de por sí, tiene como resultado una relación de abuso sobre el trabajador.

De este modo, la subordinación contractual vigente que se menciona, hasta cierto punto, ignora las condiciones y la naturaleza propia de la vida universitaria; e impone unos estándares que se utilizan como pretexto para desdibujar los profundos sentidos de la tradición universitaria, cuya historia desborda los marcos de las naciones marcadas por un contrato social de naturaleza neoliberal que se define, principalmente, por la ganancia, la rentabilidad y la productividad. Por eso, en la vinculación laboral se evidencian situaciones que obstaculizan el desarrollo profesional de los docentes y permiten la manifestación de actos de *mobbing* configurados en injusticia epistémica, los cuales deben ser tomados como objeto de investigación para lograr determinar sus causas, su afectación o alcance, y los tipos de *mobbing* que se presentan.

Es así como dentro de la problemática identificada, que motiva la realización de este trabajo, surgen los efectos que este tipo de violencia genera en la vida de los académicos. Esto, no obstante que, las instituciones, como comunidades educativas y estas —a su vez— como sujetos responsables de la formación de los profesionales como parte integrante de la sociedad, deben dar cumplimiento a la función social que les ha asignado la Ley 115 de 1994.

Finalmente, dentro del marco legal también se incluye la Ley 1010 de 2006. Por medio de esta norma se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el contexto de las relaciones laborales.

En cuanto al marco jurisprudencial se considera el análisis y la interpretación dada en la Sentencia No. T- 239/18 del 26 de junio de 2018, proferida por la Corte Constitucional, quien a través de una acción de tutela conoció el caso de una docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en una institución universitaria, y solicitó el reintegro laboral. De la sentencia en mención se extrae lo que la honorable Corte Constitucional manifestó:

Exhortar al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las Instituciones de Educación Superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, Instituciones Técnicas y Tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

4 Metodología

En este capítulo se describe la metodología utilizada para dar respuesta al cuestionamiento que surge al abordar el tema de la injusticia epistémica en la labor del docente universitario, incluyendo sus causas, las formas como se presenta y la afectación generada en diferentes contextos como el laboral, social y familiar. Las preguntas y objetivos propuestos que han guiado esta investigación son:

4.1.1 Pregunta general

¿Cómo se presenta la injusticia epistémica en el contexto universitario?

4.1.2 Preguntas específicas

- ¿Qué situaciones pueden identificarse en la labor del docente universitario que constituyen injusticia epistémica?
- ¿Cuáles son las posibles causas que generan injusticia epistémica en el contexto universitario para un docente?
- ¿Qué afectación puede tener la injusticia epistémica sobre quien es objeto de esta?

4.2 Objetivo general

Explicar el fenómeno de la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario.

4.2.1 Objetivos específicos

- Identificar situaciones en la labor docente universitaria que puedan calificarse como actos de injusticia epistémica.
- Determinar las posibles causas que generan injusticia epistémica en la labor docente dentro de un contexto universitario.
- Describir cómo las experiencias de injusticia epistémica en ámbitos académicos afectan la labor intelectual, el ámbito social y familiar de un docente.

4.3 Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo exploratoria y cualitativa con un diseño narrativo. Es exploratoria porque el tema no sido indagado ampliamente hasta el momento a nivel nacional, como lo expresó Gómez (2006):

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando es necesario examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay desarrollos teóricos vagamente relacionados con el problema de estudio. (p. 65)

Ciertamente existen estudios psicológicos que abordan el tema del *mobbing* o acoso laboral en escenarios de educación superior con docentes de la salud, profesionales que ejercen la medicina y la enfermería, como el de Parra y Acosta (2010). No obstante, el estudio propuesto en esta investigación dista de la literatura previa porque se aborda desde la injusticia epistémica en las universidades, en desarrollo de la labor docente como sujetos de conocimiento dentro de lo que Etzioni (2017) denomina sociedades o comunidades virtuosas como son las universidades.

Por lo tanto, este trabajo realiza una aproximación a una problemática poco estudiada, y se enmarca en una investigación de tipo cualitativo al buscar una explicación general del fenómeno de la injusticia epistémica laboral, mediante las historias de vida de docentes investigadores y apoyándose, para el análisis, en la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

4.4 Contexto

El escenario que caracteriza la construcción del problema que es objeto de investigación está marcado por la particularidad de la vida académica, constituido por universidades —ya sean públicas o privadas— a nivel nacional, y cuyos sujetos actores son los docentes investigadores en desarrollo de una relación laboral. Es pertinente aclarar que la relación laboral a que se alude está sujeta a la legislación laboral colombiana debido al vínculo contractual que establecen las relaciones objeto de estudio, por ello debe abordarse y analizarse la norma en lo que respecta a la subordinación. En relación con lo anterior se infiere hipotéticamente que la legislación laboral colombiana no establece o reconoce con claridad las condiciones propias de la labor del docente universitario como espacios de debate y confrontación natural de paradigmas y visiones de mundo; en consecuencia, el profesor universitario se encuentra relativamente desprotegido, puesto que su actividad intelectual lo puede llevar a “caer en desgracia” ante sus jefes, dados los campos de exploración intelectual a los cuales lo dirige su trabajo. Por esta razón se afirma la necesidad de actualizar el concepto de vínculo laboral que rige para los profesores y la comunidad académica universitaria.

4.5 Población

En este estudio se ha pretendido investigar la injusticia epistémica que viven los docentes dentro de un contexto académico laboral, como sujetos de conocimiento. Acorde a ello, se determinó que la muestra estaría conformada por docentes de universidades públicas o privadas, para lo cual no se realizó identificación o individualización alguna; los criterios de selección fueron: la formación académica del docente, que debía encontrarse en los niveles de maestría, doctorado o posdoctorado; su experiencia como docente universitario con una evaluación sobresaliente; y haber vivido injusticia epistémica en desarrollo de la relaciones académicas laborales, a fin de que en la narrativa de su historia de vida se pudieran advertir eventos que permitieran describir, reflexionar e identificar el fenómeno de injusticia epistémica en el ámbito universitario.

A la población seleccionada se le dio a conocer el objeto de la investigación, así como también se le refirió el carácter anónimo y confidencial que tendría el manejo de la información suministrada, la cual solo tendría fines científicos y académicos. Lo anterior acorde con lo señalado por López y Deslauriers (2011) acerca de la obtención de la información, para dar validez y librar de cualquier vicio el consentimiento otorgado por los colaboradores.

En el consentimiento presentado y suscrito por el informante se hizo una breve presentación del proyecto de investigación, es decir, se dio a conocer el planteamiento del problema, los objetivos (general y específicos), las razones por las cuales fue seleccionado como informante, y la finalidad científica y académica del proyecto. Además, al terminar la transcripción de la entrevista se le permitió revisarla para aclarar, corregir o eliminar lo que considerara necesario.

Lo anterior, con el propósito de que el informante se conectara con la investigación y experimentara tranquilidad respecto al uso que se le daría a la información obtenida.

4.6 Instrumentos

Con el propósito de recolectar los datos necesarios para dar respuesta a las preguntas que sustentan esta investigación se acudió a los siguientes instrumentos: entrevistas a profundidad, revisión documental y análisis jurisprudencial.

4.6.1 Entrevista.

Según Grawitz, Aktouf, Mayer y Ouellet, citados por López y Deslauriers, la entrevista es “un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad” (p. 3). En la ejecución de este instrumento participan: un entrevistador/investigador, quien es el encargado de indagar y orientar la entrevista hacia el objeto de estudio; y el entrevistado, que comparte de forma voluntaria su experiencia de vida relacionada con el tema.

La pertinencia de este instrumento en la investigación se debe a que la entrevista permite que el investigador(a) acceda de manera directa a los datos o información necesaria, así ayuda a construir hechos relevantes que aportan a la elaboración de la hipótesis del trabajo, lo cual posibilita categorizar el tema que se estudia.

Basado en el tema propuesto se consideró la aplicación de las entrevistas con la finalidad de darle mayor fundamento y soporte a la investigación. Así pues, se realizaron entrevistas a profundidad y semiestructuradas, es decir, se estableció una directriz para abordar el tema,

permitiendo que el entrevistado conservara la libertad en la narración de sus respuestas para lograr conocer con mayor precisión los hechos expuestos. También se emplearon preguntas estructuradas y espontáneas a fin de que la entrevista se desarrollara con la característica de un diálogo abierto y una directriz clara, como es el desarrollo y las vivencias de la labor docente en un contexto universitario.

4.6.2 Documentos.

En esta investigación se utilizaron como fuente de información los documentos obtenidos que respaldan lo narrado por los entrevistados, entre ellos se encuentran correos electrónicos, cartas, memorandos, etc. Estos nutrieron la sustentación de la problemática sin constituirse como instrumentos de investigación indispensables, pero sí como fuentes secundarias.

De modo que estos documentos forman parte de los instrumentos utilizados para la recolección de los datos, pero para el análisis solo se tuvieron en cuenta aquellos que complementaban la información suministrada por los entrevistados. Cabe anotar que de los documentos aportados por los entrevistados se guardó reserva de su emisor y receptor, independiente de que estos fueran personas jurídicas o naturales.

4.6.3 Análisis jurisprudencial.

Se realizó una revisión de la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre los casos de acoso laboral con docentes universitarios, con el objetivo de analizar los hechos de injusticia que se argumentaron y la decisión de la honorable Corte.

4.6.4 Momento de aplicación.

Al concluir la revisión de la literatura relacionada con el tema de la investigación y el estudio de los datos que darían soporte a la teoría se inició la construcción del marco teórico, y de manera paralela se comenzaron a emplear los instrumentos mencionados: se realizaron todas las entrevistas, su posterior transcripción, y la clasificación de los datos y su codificación, con lo cual se procedió al análisis de la información obtenida.

4.7 Papel del investigador

Atendiendo la definición y la clasificación realizada por Yuni y Urbano (2014) de los tipos de observación, se puede decir que la implicación de la investigadora en este estudio se dio mediante el rol de espectadora, dado que sus acciones no buscaron modificar ni alterar el fenómeno de interés. En ese sentido el papel de la investigadora fue neutral, e incluso se tomó cierto distanciamiento de las narrativas o historias personales a las cuales se podía tener acceso. Por lo tanto, se afirma que su grado de implicación fue “no participante”, y no se involucró en la situación que observó para mantener el mayor grado de objetividad posible, más aún, cuando no ha estado inmersa en la realidad social que analizaba.

5 Recolección de datos y análisis de resultados

En este capítulo se presenta la síntesis de las cuatro historias de vida de los docentes investigadores que participaron en la investigación, quienes se desempeñan en diferentes áreas profesionales y cuentan con una formación académica a nivel de doctorado y posdoctorado. Asimismo, estos docentes han obtenido reconocimientos honoríficos por sus investigaciones y han logrado evaluaciones sobresalientes en su labor como docentes, donde se detallan aspectos relevantes que condujeron a alcanzar el objetivo planteado en esta investigación, a saber: caracterizar la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario. Cabe anotar que en esta investigación se mantienen en reserva las identidades de los entrevistados, así como también los nombres de las entidades y las personas que se mencionan en sus relatos.

A su vez, en este apartado se desarrollan los objetivos específicos planteados en la investigación de acuerdo con la información recolectada. Y a continuación se narran los aspectos relevantes obtenidos de las entrevistas con los docentes donde se evidencia la existencia de injusticia epistémica en el desarrollo de su labor, lo cual permitió explorar las causas y las consecuencias de este fenómeno social.

5.1 Historia de vida No. 1

Esta síntesis corresponde a la narración de una docente investigadora y científica, cuyo nivel de formación máximo alcanzado es el posdoctorado, y relató diferentes situaciones de interés para esta investigación que marcaron su vida profesional, laboral y familiar.

La docente narró que, estando vinculada con una prestigiosa universidad, ejecutó un proyecto de gran relevancia nacional en temas sociales en compañía de un colega. Para la época en la cual

finalizaba su estudio el gobierno de turno firmó una convención internacional donde se comprometía a desarrollar los mismos contenidos con algunas entidades gubernamentales del orden nacional y una Organización No gubernamental (ONG). Al evidenciar que la docente estaba por concluir el proyecto le pidieron incluir como autores a las entidades comprometidas en adelantar la investigación contratada por el Gobierno Nacional, de ese modo parecería que estos habían elaborado el trabajo completamente. Ante la negativa de la docente para aceptar en la autoría de su obra la inclusión de estas personas y entidades que no habían intervenido en la ejecución del proyecto, así como también a su contrapropuesta de citarlos en los créditos como *sponsor*, se desencadenaron situaciones muy complejas para ella. Pues la universidad respondió exigiéndole a la investigadora entregarle los derechos del proyecto ejerciendo presión y con amenazas de despido para ella y su colega, además de advertirle que no podrían volver a trabajar en los temas sobre los cuales versaba su investigación.

Al no aceptar la contundente decisión tomada por la docente la situación escaló a las vías de hecho, llegando a violentar su oficina para hurtarle el disco duro del computador donde guardaba los archivos y soportes de su investigación. Pese a que la docente presentó la respectiva denuncia penal, sugerida por la universidad, no tuvo ninguna explicación. En su relato refirió que luego de presentar la denuncia su colega fue despedido y posteriormente la universidad también terminó su contrato, a ambos les cerraron las puertas académicas y laborales en entidades estatales, e incluso recibieron amenazas de muerte. Sobre el particular la docente indicó textualmente:

(...) digamos de la etapa de raparnos la obra de la mano, cuando yo puse la denuncia en la Fiscalía, esa fase paró y comenzó la fase de plagio, ya no nos rapaban la obra de la mano sino trataban de copiarla, yo tengo capítulos de mis libros enteros plagiados por X

entidad; textuales, las mismas citas y comas. (Se omite el nombre de la entidad, el subrayado es propio) (Comunicación personal, 2020)

(...) todo lo imitaban, contactaban a la gente que yo citaba, para que hicieran lo mismo
(...) traían al mismo tipo, o sea detrás de mí, pero con el poder del Estado, hasta que llegó un momento en que nos quebramos, o sea nos quebramos económicamente, pero, además, nos quebramos moralmente y no vimos salida (Comunicación personal, 2020).

Ante la difícil situación que se generó, pero contando con todos los conocimientos logrados sobre el tema, intentó brindar asesorías a nivel regional; sin embargo, le negaron la posibilidad de hacerlo porque fue señalada de haber demandado al Estado. Ello representó un panorama sombrío y sin salida para la docente, dado que en todos los lugares donde buscaba ser empleada solo encontró negativas, a pesar de tener una magnífica hoja de vida académica, conocimientos y experiencia; a lo cual se sumó que no podía aprovechar su vasto conocimiento, producto de años de investigación, porque no la avalaba el Estado.

Como consecuencia de los problemas que enfrentaba y las diversas dificultades profesionales y económicas que seguían surgiendo se dio el divorcio. Ello representó un golpe anímico y psicológico muy fuerte por tratarse de su hogar y la separación de la familia, lo cual conllevó mayores dificultades económicas y le ocasionó graves problemas de salud a la docente.

En medio de todas las dificultades que acarreó su conflicto con la institución universitaria se le presentó una oportunidad laboral en otra ciudad. Pero lo que parecía ser una luz en medio de la oscuridad que vivía, resultó ser una vez más la representación de la injusticia epistémica para esta docente; pues al mudarse a la ciudad donde laboraría, con las complicaciones que conlleva el traslado, la universidad que la contactó cambió las condiciones y términos ofrecidos por un

contrato a término fijo de 11 meses, durante los cuales cumpliría como docente titular y debía estructurar el programa. Así lo narró la docente en la entrevista concedida para esta investigación:

(...) lo que trataron ellos es que yo pusiera en un marco teórico para su programa lo que sabía y luego sacarme, eso es algo muy frecuente, (...) con el sistema de contratación del país; si tú eres valioso te exprimen y te botan a la calle porque lo que quieren es apropiarse de tu conocimiento, no vincularse a los equipos de trabajo (Comunicación personal, 2020).

De igual forma le sucedió con otra prestigiosa universidad, donde tuvieron en cuenta su experiencia en la formulación de proyectos y fue contratada. Estando vinculada a la institución la docente formuló dos proyectos en el transcurso de un año y al respecto refirió:

(...) había tres proyectos formulados, dos míos que sumaban todos los miles de millones que quieras y no había más. Éramos más directores de proyectos, pero lo mío eran dos de tres o sea yo tenía el 66 % de la formulación de los proyectos por miles de millones, y me dijo que no íbamos más y los demás directores si continuaron vinculados (Comunicación personal, 2020).

La docente también hizo una crítica general durante la entrevista en torno a la forma de vinculación de los docentes al señalar:

La contratación en Colombia permite que te expriman y te saquen. (...) Todos los colombianos con contrato a término fijo estamos parados en una esquina con una sombrilla, esa es la condición laboral; eso, más la impunidad frente a derechos de autor y la violencia que se ejerce genera todo esto (Comunicación personal, 2020).

Asimismo, manifestó que en el fondo la violencia epistémica es la misma violencia social, y considera que si se realizan estudios a nivel doctoral o posdoctoral en el exterior no vale la pena regresar a Colombia, lo que expresó con estas palabras:

Sufrir por Colombia no cambia la realidad del país, no la cambia, destruye tu vida eso es lo único que logras (Comunicación personal).

Por otra parte, la docente agregó que los países como Estados Unidos se diferencian por la solidez de sus instituciones, las cuales respaldan a la sociedad y eso es algo de lo que carece Colombia.

Al referirse a las exigencias académicas con ocasión al contrato laboral docente afirmó que “la ciencia se volvió una mina de esmeraldas”. También señaló que para poder crear se necesita paz, dignidad y alegría, porque no es posible crear en medio del aturdimiento y de la depresión, agregando que

“(…) entonces lo que ha hecho la cienciometría y en general las políticas universitarias es cortar con una misma tijera a todo mundo, bajo la premisa de *usted tiene qué*, y así no se genera nada relevante” (Comunicación personal, 2020).

También refirió que existe un desconocimiento en torno a la forma cómo se ejerce el poder en la ciencia, citando como ejemplo que los latinos son discriminados en los *journals* europeos.

En cuanto a la afectación familiar, como se mencionó en líneas anteriores, su familia se separó; su hija fue testigo de todo lo que su madre vivió, y padeció un dolor muy profundo al ver cómo se consumió en este país que incluso le dijo: “Vete mamá, no me importa que no te vuelva a ver, lo que quiero es que seas feliz” (Comunicación personal, 2020). Más adelante, la docente retomó en la entrevista el tema de su salud y manifestó que lo vivido le generó afecciones del

corazón, sufrió una falla cardiaca y renal, presentó trastorno postraumático, consultó al neurólogo por una falla en sus neurotransmisores, y recibió tratamiento psicológico.

La docente finalizó atribuyéndole a la ley laboral todo lo ocurrido, pues tal y como está concebida no permite la realización de proyectos científicos a largo plazo, y es bastante complejo lograr resultados con contratos a término fijo sin continuidad y estabilidad laboral para el docente investigador: “Así no se puede vivir, no se puede crear, no se puede enseñar” (Comunicación personal, 2020). En este sentido señaló:

[Que] si se pudiera medir el estrés física o socialmente entre profesores con *tenure* y profesores sin *tenure*, el comportamiento del individuo es diferente. (...) Tendrían tranquilidad si pudieran proyectar su vida con un *tenure*; sí, con metas académicas, pero no, la cienciometría en la nuca, cómo es la academia colombiana (Comunicación personal, 2020).

5.2 Historia de vida No. 2

Esta historia de vida corresponde a un docente investigador humanista, con un nivel de formación máximo alcanzado de doctorado, ha realizado valiosos aportes y ha recibido reconocimientos por sus investigaciones y la publicación de artículos científicos, además, cuenta con una evaluación sobresaliente como docente. El entrevistado tiene más de 20 años de experiencia como investigador y como docente, y narró que durante ese tiempo ha sido víctima de injusticia epistémica.

Inició su relato refiriendo su vinculación como investigador a una excelente universidad para ser parte de un grupo ya conformado por profesionales de diferentes áreas, con el propósito de

adelantar un proyecto de desarrollo regional. Desde el inicio pudo notar la existencia de un conflicto muy fuerte entre la persona que dirigía el proyecto y uno de los integrantes del grupo, pues se desmeritaba el trabajo del otro por no hallarlo importante, por ejemplo, sus informes se colocaban como anexos y no le permitían argumentar académicamente acerca de cómo debía ser desarrollado el proyecto.

También afirmó que, si bien las relaciones de subordinación eran respetuosas y se comprendía que debía haber una autoridad, este tipo de relacionamiento se había transformado en una relación de imposición de conceptos y de poca argumentación. En este sentido, narra que hubo imposición incluso desde la selección del marco teórico con el cual se estaba construyendo el proyecto de desarrollo regional, pues todo debía girar alrededor de esos conceptos unificadores y los que no estuvieran de acuerdo entraban en conflicto con el director del proyecto.

En su historia el docente acotó que la persona que ejercía el poder terminaba imponiéndose y señalando el rumbo, sin llevar a cabo un diálogo académico abierto o un consenso. En relación con lo anterior señaló que esta situación, en ocasiones, se tornaba en una cuestión personal, incluso un día lo llamaron para decirle que se estaba acercando demasiado a otro compañero de trabajo que tenía roces con el director del proyecto, y afirmaron que él era muy conflictivo.

En este mismo sentido el docente refirió que el grupo de investigación constituido no admitía otras posturas para adelantar el proyecto, por lo tanto, se puede decir que al interior de este se presentó violencia epistémica en una relación dominante de poder. Dentro de las situaciones que narró el docente investigador se encuentra la desaprobación de los proyectos presentados sin algún tipo de argumentación, y “el enfrentamiento, digamos epistémico de visiones del mundo”. En la entrevista el docente señaló que este último evento fue lo que motivó la terminación –por

parte de la universidad— de una relación laboral de casi 20 años, a pesar de que el grupo lo conformaban los profesores que contaban con el mayor número de publicaciones en la facultad y de tener una excelente evaluación por parte de los estudiantes.

Con la terminación abrupta de su contrato de trabajo el docente tuvo que reorganizarse y, prácticamente, rehacer su vida. En la conversación establecida resaltó que ese tipo de sucesos, como el que aconteció en el grupo de investigación al cual pertenecía, desdibujan la academia; y destacó que gracias a su labor la universidad había ganado varios premios nacionales. En su relato agregó lo siguiente:

(...) el proyecto universitario en la historia de la universidad, pienso que es uno de los elementos más importantes dentro de la identidad cultural de la civilización occidental. Lo mejor de Occidente en muchos casos se debe a la universidad. Ahora, que estas cosas sucedan en universidades que incluso tienen una inspiración cristiana o católica, pues a uno lo pone mucho a pensar, que la institución ha perdido su identidad en el sentido de que el discurso a favor, por decir algo, de los derechos humanos puede ser un poco la carátula que se presenta, que se afirma en estas instituciones, pero que en el fondo lo que termina primando son las relaciones de carácter contractual que son evidentes. (...) Eso termina siendo más importante que un verdadero sentido de la discusión académica (Comunicación personal, 2020).

El docente también expresó que las instituciones humanas —más aún la familia, la relación de pareja, la relación laboral universitaria y los colegios— deberían estar mediadas por el respeto hacia el otro y su forma de pensar. En ese sentido, refirió que el discurso académico habla del respeto a los demás cuando el otro interpela con argumentos serios que, quizá, pertenecen a una

ontología de un mundo distinto, y esta es entendida como una visión distinta del mundo que tiene plena validez.

Dentro de sus acotaciones el investigador resaltó que lo ocurrido está relacionado con las luchas de los sistemas de poder, sistemas de valores y sistemas axiológicos que no dialogan el uno con el otro. Al analizar nuevamente la situación que vivió expresó su creencia en que esa institución tenía y tiene una enfermedad moral y ética, e incluso que ha perdido el sentido trascendente siendo una institución humanista; y ahora comprende que todo ello es parte de la crisis de la civilización actual.

Por otra parte, acerca de la subordinación que se origina con ocasión a la relación laboral agregó lo siguiente:

(...) el riesgo de esa relación de subordinación en el campo del mundo académico es que el debate, el diálogo, la conversación se empobrezca. Porque si a mi jefe no le puedo decir lo que yo respetuosamente he pensado intelectualmente porque está mediada siempre por temor a ser interpretado, creo que eso es algo muy importante que está pasando en la academia colombiana (Comunicación personal, 2020).

En cuanto a su entorno familiar y social expresó que en ese momento recibió todo el apoyo; pero reconoce que hubo una afectación económica, psicológica y emocional, y que esa fue una época bastante difícil para él, pues sintió reprimida su actividad intelectual. Según lo narrado por el docente en la entrevista, existen muchos casos de profesores que son excelentes y no logran continuar su vida académica porque tienen una lectura intelectual de alto nivel, la cual representa un peligro para los establecimientos que quieren mantener un *statu quo*.

Así pues, realizó acotaciones como las siguientes: “La violencia epistémica es un silenciamiento, se silencia en un medio donde prima el tema contractual, pues simplemente te cortan el contrato” (Comunicación personal, 2020). Ello, de acuerdo con lo expresado en la conversación, puede mejorar con un arduo trabajo de cultura universitaria, además, todas las empresas deben estar bajo un criterio de virtudes. También es necesario que se mantenga la identidad institucional para que, ante los sistemas de acreditación o sistemas de registro calificado y de estandarización de Icontec, no se genere demasiada presión en el establecimiento institucional, porque ello afecta su identidad y a sus académicos; cuando una institución sabe de dónde viene, conoce sus vínculos fundacionales y sabe cuál es el aporte que quiere hacer no perderá su identidad.

Por otra parte, el docente mencionó otros impactos que ocasiona la injusticia epistémica como los libros y los artículos científicos que se han dejado de escribir, los doctorados no estudiados que probablemente hubieran sido importantes para el país, los trabajos de investigación que se dejaron de asesorar, entre otros. Así pues, desde este punto puede pensarse en los costos sociales que conlleva la injusticia epistémica en el marco del desarrollo de una sociedad.

Para finalizar su intervención el docente planteó la reflexión sobre los docentes investigadores que no tienen la posibilidad de rehacer su vida después de vivir situaciones de acoso o violencia epistémica. Esta problemática se agrava en aquellas sociedades donde las condiciones de vida laboral son complicadas, y los docentes que recientemente son desvinculados de estas instituciones no encuentran muchas opciones universitarias para elegir dónde trabajar.

5.3 Historia de vida No. 3

Antes de iniciar su relato el docente investigador con formación profesional en Psicología, con un nivel de formación máximo alcanzado de doctorado en economía como ciencia, resaltó la importancia, la pertinencia y necesidad de realizar esta investigación por la propia salvaguardia del estilo de vida y el espíritu académico. Además, enfatizó en la necesidad de cuidar tanto las relaciones humanas como las relaciones de respeto, las relaciones de conocimiento y las relaciones entre saberes; y apuntó que los derechos humanos laborales en el mundo educativo son un tema de investigación pendiente, un tema sobre el cual no se tiene suficiente conocimiento.

De acuerdo con lo expresado durante la entrevista, este docente comprende que las universidades, actualmente, experimentan una evolución institucional muy marcada dirigida a una transformación en empresas productivas como cualquier otra dentro de un sistema capitalista neoliberal. En términos de eficiencia, al investigador le parece que equiparar una universidad con una fábrica atenta contra el espíritu de la generación de conocimiento, y equivale a no comprender la particularidad del conocimiento académico respecto a cualquier otro producto que se ha generado en las organizaciones humanas.

Por otra parte, el docente le comentó a la entrevistadora que la universidad tiene una trayectoria muy larga, de siglos, y ha experimentado diferentes tipos de evolución y cambios por diversas circunstancias históricas, pero siempre había mantenido una valoración muy particular sobre la función social que cumple el profesor y el académico del cual derivaba un conocimiento. Por eso considera que estructurar en términos capitalistas neoliberales a la universidad termina

dañando el respeto tradicional que se le tenía al profesor en su labor social de generar conocimiento y formar.

El docente también manifestó que en diversas instituciones universitarias prestigiosas ha escuchado que la universidad es una empresa, el profesor un operario, y las líneas de producción son los semestres académicos durante los cuales se deben apretar algunas tuercas de unas máquinas que son los estudiantes y cumplir con una serie requisitos que impone la universidad. Finalmente, refirió que considera un hecho grave que los dirigentes de las universidades, quienes tienen el poder, no se relacionan con el mundo académico debido a que las élites de las universidades están conformadas por personas que vienen de otros sectores económicos y desconocen dicho campo, lo que termina desdibujando la identidad de los académicos bajo sus órdenes y transformándolos en operarios, además de hacer que las universidades pierdan la verdadera autonomía que tenían antes.

Después de comentar lo anterior y hacer algunas precisiones el académico comenzó a contextualizar su experiencia como docente investigador, y manifestó que durante 22 años estuvo vinculado a la facultad de psicología de una universidad de carácter confesional. En esta institución tuvo la oportunidad de adelantar algunas investigaciones en historia, psicología y filosofía; y habló sobre el gran apoyo que recibió por parte de la universidad en sus inicios como profesor y en su paso para realizar su doctorado en economía, el cual adelantó en Europa y obtuvo un grado *cum laude*, cuya tesis fue publicada en la colección de una universidad europea.

Al regresar de Europa se vinculó a una facultad donde encontró grupos académicos cerrados, y por no ser economista de profesión base le costó mucho trabajar con el grupo. Según lo referido por el académico en la entrevista, a pesar de que la universidad y la facultad eran

humanistas, ninguna de las dos era como los humanistas esperaban que fueran para poder realizar su proyecto profesional. Pues el grupo estaba conformado por doctores y doctoras de primer nivel en el país, reconocidos en el exterior y con grandes méritos, era un espacio pequeño y algunos estaban ahí por su vinculación confesional más que porque así lo quisieran; al no haberles consultado la decisión, cuando él llegó, algunos integrantes pensaron que su presencia en el grupo había sido una imposición. Entonces, advirtió que el gremio de los profesores tiene su propia realidad sociológica, su propio mundo de egos, dogmatismo y feudos ideológicos, lo cual era contrario a sus ideales intelectuales; y él, al igual que muchos académicos, quería generar conocimiento, pensar en su cultura y en su país, en las relaciones entre la ciencia y la fe, y tratar de hacer un aporte a la sociedad desde los conocimientos que había adquirido.

A lo anterior se sumó el choque que vivió cuando, teniendo un doctorado en economía y filosofía de la ciencia, la universidad decidió que no se podía dedicar a la enseñanza en estas áreas, puesto que mientras el cursaba el doctorado se tomaron decisiones y le asignaron una cátedra que no se correspondía con su formación ni su campo de desempeño. Todo esto fue impuesto y relató que, aunque era un motivo suficiente para terminar de inmediato su vinculación laboral con la universidad, debió quedarse por el compromiso económico que lo ataba, a saber: la beca préstamo de la universidad con la que pudo irse a estudiar en Europa, la cual era condonable por resultados; además del compromiso que había asumido previamente de trabajar el doble del tiempo que estuvo en el exterior, lo que representaba aproximadamente ocho años más de trabajo.

Al respecto, el docente agregó que se fue a estudiar fuera del país confiado y convencido de que esa institución era el mejor lugar para proyectarse profesionalmente, pero no contó que al regresar la universidad no le permitiría trabajar en lo que había estudiado, y expresó:

Nadie en la sociedad sabe lo que hay en la mente de un académico talentoso que quiere servir a su país desde su talento. Al permitir que lo haga, el aporte será increíble, pero sí tratan de jugar con ese talento para manipularlo para un interés económico, político, ideológico, incluso religioso mezquino; lo que se van a encontrar es que son generadores de atraso cultural para la sociedad (Comunicación personal, 2020).

El docente también manifestó que se sintió manipulado, puesto que trabajó durante muchos años con la universidad y en ese tiempo se dio un proceso vital de evolución tanto para la institución como para él. Según lo expresó, considera que su evolución personal lo llevó a ser fiel a una vocación académica donde la libertad de pensamiento es central refiriéndose, no al hecho de volverse un libre pensador; más bien ello significa sentir confianza en sus capacidades intelectuales para hacer libremente sus exploraciones, con la certeza y la tranquilidad de que estas serán constructivas para la sociedad y para su futuro, porque es un trabajo hecho con rigor y honestidad, siguiendo las reglas de la academia y siendo fiel a sus propios principios éticos.

Asimismo, reflexionó en torno a la pregunta que planteó él mismo: “¿Dónde se encuentra la manipulación?” (Comunicación personal, 2020). La cual respondió refiriendo que se halla “en la ley no escrita de la institución, que tiene que ver con el aspecto ideológico y los modos de organizar a la pequeña sociedad que es esa institución, para que esas formas ideológicas permeen lo más profundo posible” (Comunicación personal, 2020). Es decir, es una cuestión de método y de contenido.

Relacionado con lo anterior agregó que, en su proceso de conocimiento, de vivir y trabajar en la institución fue despertando a esos estilos, fue ahondando en el conocimiento de cómo se hacían las cosas y ahí encontró las fallas. Un ejemplo claro de lo que el académico comentaba era la no aceptación de diferentes manifestaciones ideológicas y el rechazo absoluto por tener hallazgos que no son admisibles en temas con profundas implicaciones ontológicas. Al respecto refirió que en una ocasión encontró un escrito del economista austriaco von Mises, cuyas ideas no han sido de total agrado para la institución, debido a que en los años 50 escribió dos páginas en un periódico haciendo un comentario negativo al sistema económico que defienden los directivos, el cual, por supuesto, no fue bien recibido; al comentarlo con uno de los directivos de la universidad obtuvo una respuesta hostil de su parte, y durante casi cuatro años no se volvió a referir a ese autor. Entre los temas vetados en la universidad se encontraban la apertura al conocimiento, las polarizaciones irreconciliables del siglo XIX, la influencia o la relación con los cambios dados por las sociedades actuales, etc.

El docente también incluyó en su narración hechos donde se presentaron roces —tanto sutiles como hostiles— por parte de los representantes de la institución, y lo difícil que fue la convivencia con los académicos del departamento que conformaban un grupo bastante cerrado. Afortunadamente, como lo resaltó, le permitieron adelantar estudios en historia a la vez que dictaba clases obligatorias en Costos, por lo que disminuyó su nivel de relacionamiento con los académicos que tuvieron gestos “tremendamente agresivos por su formación básica”, e incluso estos fueron percibidos por los estudiantes, al punto de que la situación llegó a la instancia de acoso laboral y discriminación. Así pues, nombró situaciones muy concretas donde los académicos usaban expresiones no apropiadas que dirigían hacia los profesionales como él,

algunas de ellas eran “cretinos, imbéciles, retrasados mentales, idiotas, etc.”, ni siquiera tenía permitido entablar una conversación con ellos por no estar a su nivel. Todo eso se tradujo en una experiencia de varios años de aislamiento.

Con el paso de los años se presentaron confrontaciones abiertas en el terreno educativo y el docente vivenció un doble discurso, no había lugar para el debate y cada vez era más claro que no estaba permitido hacer algunas preguntas. Incluso, relató que llegó un momento donde no se podían solicitar libros para la biblioteca porque negaban el préstamo con argumentos como “estos libros para qué si el único que los va a leer es usted” (Comunicación personal, 2020). Todo lo vivido le generó, como lo señaló el académico en la entrevista, le causó una erosión, se enfermó, tuvo una crisis de cansancio crónico y crisis de depresión, y se retiró de la universidad durante tres meses por prescripción médica, lo cual afectó su rendimiento académico y su producción; y al llegar a la universidad tenía una sensación de bloqueo.

Pese a lo relatado y, quizá, debido a su formación considera que fue de mucha ayuda su espiritualidad; además, comprendió que los procesos dolorosos de la vida y las situaciones difíciles que llegan, bien sea desde afuera o de adentro, son noches de preparación y de purificación interior que ayudan a entender la vida con más lucidez, pues son procesos de maduración personal y crecimiento.

De igual forma considera que los espacios de trabajo, las instituciones y las organizaciones tienen un deber moral con la calidad del ambiente y las relaciones humanas que se dan en ellos. A estas instituciones no se les puede olvidar que las personas no son máquinas, por lo tanto, afirmó que si una universidad dice ser humanista se le debe exigir un poco más de cuidado para las relaciones humanas que se dan en ella, de lo contrario, no estaría siendo coherente o

prestándole un servicio a la sociedad; más bien estaría mostrándose y formando a los estudiantes en una gran hipocresía. Por eso agregó que la universidad debe educar a los jóvenes en valores para que transformen la sociedad, la cual tiene una profunda necesidad tanto de esos valores como de principios éticos; pero si estas instituciones tratan a sus docentes de una forma contraria a los valores que les piden enseñar lo que están generando es una esquizofrenia.

Durante la entrevista también exteriorizó que sintió rabia y agotamiento en todos esos años, pues su autoestima se vio afectada y sufrió grave violencia psicológica. Por eso decidió llevar él mismo un proceso para perdonar y liberarse, y relató que a los pocos días de sentir que lo había logrado fue despedido de la universidad sin justa causa.

Asimismo, señaló que la mayoría de los empleados viven en una democracia ficticia porque en los escenarios de trabajo se tienen espacios de libertad muy reducidos; en cambio, los espacios de abuso de poder, autoridad y sometimiento de la persona son muy amplios. El académico considera que la legislación permite ese sometimiento, además de ser una regulación que resulta insuficiente para la labor del docente, lo cual, si resulta grave en cualquier empresa, más aún lo es en las instituciones educativas y en las de educación superior que venden sus matrículas sobre la base del pensamiento cristiano.

Por eso, también manifestó su preocupación por los profesores que están instrumentalizados, acallados, sin libertad de pensamiento, enfermos, deprimidos y con problemas de ansiedad que incluso los lleva al suicidio, porque estas situaciones y malestares son el resultado de una crisis existencial no resuelta y posiblemente no identificada, pues el profesor muchas veces no se da cuenta de que se encuentra inmerso en ella.

Finalmente, el docente reiteró que la producción de una universidad difiere significativamente del producto final de una fábrica, dado que el conocimiento no se encuentra en un artículo indexado, sino en la mente del que conoce. Ciertamente, los saberes se pueden comunicar a través de un artículo, una clase, un seminario, en un café, en una conversación entre colegas; pero el conocimiento es lo que realmente vale y construye.

5.4 Historia de vida No. 4

La cuarta historia de vida fue un gran aporte para la investigación. En esta ocasión se contó con la narración de una antropóloga con un Ph.D en estudios de género, quien ha laborado en la docencia durante aproximadamente 13 años en diferentes universidades de renombre del país. Paralelo a su labor de docente ha acompañado durante casi 20 años a diversas organizaciones sociales de mujeres, especialmente campesinas, en temas de fortalecimiento organizativo y violencia de género. Además, la antropóloga participó en la Mesa de Trabajo “Mujer y conflicto armado”, donde se adelantaron varias investigaciones para la relatora especial de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) relacionadas con los efectos del conflicto armado en la vida de las mujeres y niñas.

La investigadora reconoció en la entrevista que durante los años que ha laborado como docente pudo advertir la presión que se vive en las grandes universidades, la cual se refleja en la exigencia de la publicación de artículos académicos, la competencia entre colegas, entre otros aspectos. También comentó, específicamente, que en el desarrollo de un contrato de trabajo como docente en una universidad en Bogotá experimentó el acoso laboral, vivió situaciones de hostigamiento por parte de su jefe y de la decana de la facultad; y fue sometida a constantes

críticas por las decisiones que tomaba en su trabajo, así como a la imposición de reglas que diferían de las trazadas a sus compañeros de trabajo, la carga de trabajo adicional frente a los demás, y la afectación a su imagen por mostrarla como una persona problemática lo que generó estigmatización. Asimismo, afirmó que vivió muchas situaciones que, quizá, fueron “insignificantes” al verlas individualmente, pero al sumarlas constituían una realidad de acoso laboral; intentó mejorar la relación laboral, pero al ver que no fue posible —debido a que la otra parte no tenía voluntad para mejorar la relación— presentó su renuncia.

Igualmente, narró que estando vinculada a otra universidad se presentó una discusión de orden académico con un profesor de planta. Debido a eso el docente gestionó para que cancelaran la cátedra que la antropóloga estaba dictando y, además, fuera excluida de un contrato que tenían con el Ministerio de Cultura para la evaluación de proyectos con afrocolombianos. El académico logró que la excluyeran de todos los escenarios, por lo que ella decidió irse a trabajar a otra ciudad.

Aunque resaltó que esta situación representó un gran cambio para ella, lo calificó como positiva, dado que se vinculó con otra universidad y tuvo la oportunidad de realizar una propuesta de diplomado de equidad de género; afirmó que en esta institución tuvo “*feeling*” con la rectora y contó con su apoyo, lo que favoreció su actividad al interior de la universidad y la hizo visible. También manifestó que las personas la comenzaron a buscar para comentarle situaciones de violencia; una de ellas fue una trabajadora de Servicios Generales, quien le comentó que era víctima de acoso sexual por parte de sus compañeros y de acoso laboral por parte de su jefe.

Inmediatamente, la docente le dio a conocer los hechos a la rectora, quien le autorizó realizar un taller de prevención de la violencia con los trabajadores. La situación se complicó cuando, al poco tiempo, la rectora se desvinculó de la institución y como rector nombraron a una persona que venía de una prestigiosa universidad de Bogotá. El nuevo rector le permitió realizar los talleres ya programados de prevención de la violencia, en los cuales pudo identificar que uno de los supervisores acosaba sexualmente a las trabajadoras y al no ceder a sus peticiones las acosaba laboralmente. En la entrevista manifestó que el estado psicológico de las mujeres que asistieron al taller era de mucha afectación psicológica, tenían depresión y mucho estrés, situación que venía configurándose 4 a 5 años atrás, lo cual le sorprendió porque hasta la fecha no había siquiera un proceso disciplinario contra el señor que las acosaba.

Al evidenciar esta situación, la docente elaboró un informe por escrito que le entregó a la rectoría, comunicándole sobre la posibilidad de que dentro de la institución se estuviese configurando un delito por lo que ocurría con las trabajadoras, e intentó hablar con el rector, pero no fue posible; lo que sucedió fue que comenzaron a despedir a las trabajadoras que eran víctimas de acoso. Después de reportar el hallazgo la docente le manifestó a la universidad que el despido de estas trabajadoras no era correcto, era un acto inhumano y carente de ética, ante lo cual el rector dijo que la universidad actuaba de la forma como debía ser. Casi de forma simultánea llevaron a una de las trabajadoras a urgencias por una crisis nerviosa dada la presión que la universidad estaba ejerciendo, quien comentó que a estas mujeres les estaban prohibiendo hablar con la antropóloga acerca de la situación de acoso.

La docente relató que al pasar aproximadamente un mes del reporte que hizo sobre la situación, la universidad la citó un día a una primera reunión para hablar del tema y a las 8:00 a.

m. de ese mismo día le comunicaron que la necesitaban en Recursos Humanos. La reunión había sido convocada para notificarle su despido, el cual se dio sin justa causa argumentando que la razón que lo había motivado era que su estilo no encajaba con la universidad, lo que ocurrió antes de que finalizara el semestre. También narró que esa misma noche escribió un comunicado dirigido a sus estudiantes para explicarles por qué no podía continuar con las clases y les dio a conocer algunos detalles de lo que estaba sucediendo; se sorprendió al ver que al día siguiente su caso estaba en las noticias regionales y a los pocos días era noticia nacional. Sobre este evento manifestó que su intención nunca fue hacerlo de conocimiento público.

Como consecuencia de lo anterior la docente sufrió estigmatización en el mercado laboral y le cerraron las puertas, además, la mayoría de sus colegas vinculados a la institución universitaria le dieron la espalda. Debido a eso decidió interponer una acción de tutela en contra de la institución y el caso llegó hasta la Corte Constitucional.

Por otra parte, la antropóloga narró que le pareció injusto que se dirimiera una diferencia de opinión en una universidad a través del abuso de autoridad, la censura y el acallamiento del otro, lo cual se constituye en un hecho muy grave y lo considera un acto de violencia inaceptable. Asimismo, señaló que no calificaba como incorrecto la decisión de la universidad de tercerizar a todo el personal de Servicios Generales, pero por temas éticos, no era el momento; y que no era correcto despedir a todas las trabajadoras creyendo que así solucionarían el problema que se estaba presentando, puesto que con ello solo lograrían revictimizar a las mujeres que habían vivido esa experiencia, quienes, además, serían responsabilizadas por aquellos compañeros de trabajo que despidieron a causa de las denuncias.

En su relato también expresó que lo vivido fue un acto de humillación e incluso de misoginia por parte del rector, lo cual le ocasionó un desgaste mental, emocional y financiero; en consecuencia, tuvo que asistir a psicología y psiquiatría por la presión que esta experiencia le había generado, recibió un diagnóstico de depresión y medicación. Estuvo seis meses sin trabajo, y al regresar a Bogotá para recuperar la tranquilidad logró ubicarse laboralmente en una institución universitaria.

A los pocos meses de obtener el trabajo la Corte Constitucional dictó una sentencia a su favor donde solicitó su reintegro a la universidad. En la entrevista confesó que este episodio no fue nada fácil porque regresó a la institución asustada y notó una actitud prevenida o algo defensiva bastante generalizada en los empleados; incluso, el rector nunca le habló, solo la saludó en una ocasión porque se vio obligado a hacerlo. Un aspecto favorable que relató en cuanto a sus relaciones con el personal de la universidad fue que tanto la vicerrectora como la secretaria académica habían ingresado recientemente, por lo tanto, no existía una historia previa con ellas que las predispusiera como sucedió con los demás compañeros, por ejemplo, con la persona encargada de Recursos Humanos, quien “temblaba mientras leía cuánto era el dinero que me iban a dar, le temblaban sus manos, le temblaban sus brazos, le temblaba la voz. Entonces ahí me dio como compasión, ahí me di cuenta que todos sufrimos”. Agregó que esto les generó sufrimiento a todos.

Haciendo referencia a su labor intelectual la docente mencionó que se vio afectada porque no pudo continuar la tesis doctoral que estaba adelantando en ese momento, pues la depresión no le permitía concentrarse. También narró que todo lo vivido implicó mayores dificultades para conseguir nuevamente un trabajo como profesora universitaria, y siente que fue víctima de

prejuicios y estigmatizada, lo cual la llevó a tomar la decisión de irse del país y señaló que desconoce si alguna vez volverá a la vida académica.

Finalmente, reflexionando sobre todo lo vivido, la académica mencionó que se debe retomar la democratización de las instituciones escolares en todos los niveles, dado que estas no pueden ser manejadas como si fueran un regimiento militar o un convento donde el principio de autoridad y de jerarquía es más importante que el debate de ideas, la inclusión, los acuerdos y los consensos. La sociedad y, más aún, la academia —como lo señaló la docente— deben ser espacios que se pueden compartir incluso cuando existen disensos, la universidad debe ser pluralista, permitir y fomentar el debate de ideas, y debe ser un espacio donde la autoridad se ejerce desde el servicio.

5.5 Situaciones identificadas en desarrollo de la actividad como docente que constituyen injusticia epistémica

Posterior al análisis de las historias de vida compartidas por cuatro docentes investigadores, y considerando lo expuesto por Fricker (2017), quien expresó que cuando se da una acusación de injusticia esta será más clara si se analiza la naturaleza del agravio al hablante y el consecuente daño causado, en la presente investigación se han identificado diferentes situaciones de agravio que generaron afectaciones o daños que se detallan en el numeral 5.7 de este trabajo. Al respecto, se considera que ocurre injusticia epistémica por ser con ocasión de la labor docente universitaria, configurándose en mayor medida la injusticia testimonial que la injusticia hermenéutica, de acuerdo con la clasificación presentada por Fricker (2017); con estas se busca dar alcance al primer objetivo planteado en esta investigación. Cabe anotar que algunas de las

situaciones descritas tienen características sutiles, y en otros casos son evidentemente hostiles, el contexto en el cual estas se presentan se detalla a continuación.

5.5.1 Mobbing.

De acuerdo con el psicólogo Fernando Azor Lafarga, cuando en un grupo se evidencian actitudes hostiles que se concretan contra uno de sus integrantes y, además, con ello se pretende aislarlo, se está frente al fenómeno social denominado *mobbing*. Al respecto, Azor (2019) agregó un elemento relevante para esta investigación, el cual se destaca en las historias de vida que se han estudiado en este documento, a saber:

La víctima normalmente es una persona brillante y normalmente con una escala de valores firme siendo difícil que se adapte a algunas peticiones de su entorno que no encajen con su manera de trabajar o vivir la vida. El grupo lo convierte en una amenaza para su estabilidad. (p. 1)

Es así como en la historia de vida No.3 el docente experimentó el rechazo del grupo de académicos de la facultad, quienes buscaron y lograron aislarlo con sus actitudes hostiles. La agresión que se presentó en este caso se considera carente de sutileza, dado que se denigró la integridad del docente por no ser economista de profesión base, e incluso el grupo mostró expresiones directas de maltrato.

5.5.2 Dominación.

Este concepto debe entenderse como una relación dominante de poder que legitima la razón de la persona que lo ejerce, uno de los aspectos de mayor complejidad en esta relación es la

imposición de ideas sin argumentación alguna. En este sentido Pulido (2009) expresó lo siguiente:

(...) la violencia epistémica que aparece indisolublemente unida a la relación dominante de poder que constituye su ideología legitimadora y a las *epistemes* dominantes que introducen, establecen y codifican ciertos conceptos y no otros como algo relevante, verdadero o posible, pero sin revelar sus intereses ocultos. (p. 177)

En las historias de vida compartidas se hizo visible la relación dominante de poder que, si bien surge y puede darse por la relación laboral, se evidencia cuando hay abusos de autoridad, así como el uso indebido de la influencia que se puede ejercer a través de las relaciones establecidas, o por la posición social y/o el poder que ostentan quienes representan a la institución.

5.5.3 Silenciamiento.

En la narración de las historias de vida se constata la ocurrencia reiterada de situaciones donde se silencia o calla la voz del intelectual, pues al no admitirse otra postura ideológica ni permitir que medie el debate o los argumentos, se imponen decisiones que cierran caminos alternos de conocimiento y de experiencia de la vida académica. En este sentido se ha dicho que “el debate, el diálogo y también las controversias entre visiones y métodos rivales son jalonadores de la investigación científica” (Cárdenas, 2007, p. 1). Estos silenciamientos se concretan en la negación de la alteridad y la no tolerancia de la epistemología alternativa, los cuales se describen a continuación:

- Negación de la alteridad: ausencia de reconocimiento y representación del otro, razón por la cual no se genera diálogo, y no es posible comprender otras perspectivas y aceptar las diferencias.
- No tolerancia de la epistemología alternativa: implica la no aceptación de las otras posturas ideológicas, por lo tanto, se configura contra la idea o el conocimiento específico que es adoptado y aceptado por otro sujeto de conocimiento.

En este punto es importante resaltar lo referido por Cárdenas (2007) en relación con lo anterior, quien expresó:

Los costos sociales, ambientales y culturales de este tipo de representación totalitaria sobre la realidad son inmensos. Parte del atraso sociocultural y económico del país y del mundo se explica gracias al predominio violento de un tipo de subjetividad sicótica que termina silenciando las expresiones de otras subjetividades, que tradicionalmente no han contado con posibilidades de expresión en el ámbito de la academia universitaria occidental. (p. 1)

En este sentido, considero que el silenciamiento de un intelectual es el atentado más grande cometido contra la evolución, el desarrollo social y el progreso de la humanidad. Lo anterior lo afirmo desde mi punto de vista como investigadora del trabajo adelantado, como ser humano y profesional; teniendo en cuenta que el progreso del mundo se debe gracias a los intelectuales, los científicos, los estudiosos, etc. De no existir estos personajes o de no haberles permitido plantear y ejecutar sus ideas la evolución actual sería cuestionable. Además, si a ello se suma que este silenciamiento se presenta en un contexto académico como el universitario, esto representa la invisible legitimación del poder para frenar y manipular el conocimiento y con ello a la sociedad.

5.5.4 Negación de la propiedad intelectual.

En las historias de vida de los docentes investigadores se puede advertir que detrás de una creación intelectual pueden surgir intereses de apropiación indebida, lo que incluso puede llevar a la comisión de delitos, además, negar la propiedad intelectual implica injusticia hacia el docente investigador. Asimismo, en las narraciones se puede notar la sensación de desprotección y la falta de garantías a los aportes intelectuales a la cual se ven expuestos los docentes investigadores, dado que estos se realizan con ocasión al contrato de trabajo que no les proporciona estabilidad ni permanencia en la institución.

5.5.5 Evaluación entre pares y otras.

Otra situación donde se evidencia injusticia epistémica es la adopción de la evaluación entre pares en las instituciones. Al respecto, dentro de las narraciones de vida se presentaron afirmaciones como la siguiente:

(...) acá en Colombia la mayoría de pares académicos no tienen el mismo nivel, entonces no es evaluación por pares, suele ser una cosa más de crítica destructiva; y cuando tienen tu nivel ellos están defendiendo sus enfoques. Es lo que pasa por ejemplo internacionalmente con los artículos, que quienes leen tus artículos para juzgar si públicas o no son las personas que están en el mismo tópico y que defienden sus propios ideales.

De ese modo se puede dar la negación del otro y la no aceptación de otros puntos de vista en un proceso evaluador, o incluso la aprobación de artículos para ser publicados, debido a que no se permite la existencia de ideas diferentes y a la rivalidad intrínseca que existe dentro del vínculo laboral. En el ámbito educativo sucede que el par que es asignado por el jefe inmediato

para evaluar a un profesor, en casos conocidos, no tiene correspondencia alguna con la profesión del evaluado o entre los perfiles intelectuales, o en cuanto a trayectoria académica del “par” y el docente evaluado. Por ejemplo: cuando un biólogo o un antropólogo, o viceversa, evalúa la trayectoria del otro profesor que se ubica en una rama de la ciencia no conocida por el evaluador; o cuando se presenta la superposición entre el mundo administrativo y el mundo académico y estos últimos son evaluados por personas que en muchos casos no cuentan con una trayectoria académica, por lo que la lógica administrativa termina imponiéndose sobre la lógica académica.

Ahora bien, ocurre de igual forma que amparados por evaluaciones por resultados, en donde se reflejan unas sobre exigencias prácticamente incumplibles, dicho mecanismo de evaluación se constituye en un instrumento de poder del empleador, que, en cualquier momento, puede aducir un incumplimiento con las tareas asignadas al profesor para no promoverlo o para acabar con el contrato.

5.5.6 Importancia del docente en nuestra cultura.

Se categorizó esta situación dentro de la injusticia epistémica al considerar que para algunas instituciones universitarias el estatus socioeconómico de los estudiantes prima sobre la autoridad y la libertad de enseñanza que puede tener el docente. Si bien no es una situación generalizada, es uno de los hallazgos de esta investigación: el poder social y el económico, en ocasiones también el político o el estatus dentro de una élite de la organización familiar, empresarial o religiosa que regenta la institución, interfieren en la actividad del docente restándole importancia a su labor e imponiéndole límites a su libertad de cátedra e incluso a su libertad de expresión.

5.5.7 Otras situaciones.

Otras situaciones de injusticia epistémica que se han identificado en esta investigación son: sometimiento a críticas que en su mayoría son destructivas, sobrecarga laboral, trato diferencial respecto a otros colegas, estigmatización, rechazo de propuestas de investigación sin argumentación, humillación y desestimación de opiniones por simples rivalidades o por no ser acordes al pensamiento de la persona que ejerce el poder. Al respecto uno de los entrevistados afirmó: el proyecto de investigación que presentó fue guardado en el gabinete durante un año. Nunca fue leído por quien lo recibió porque no era un proyecto de su competencia o área de conocimiento y nunca lo dejó evaluar.

5.6 Causas que generan injusticia epistémica

El segundo objetivo específico propuesto en esta investigación fue determinar las posibles causas que generan injusticia epistémica en la labor docente dentro de un contexto universitario, a lo cual se llega habiendo determinado previamente los agravios o situaciones presentadas que se consideran injusticia epistémica. En consecuencia, se pudieron identificar las siguientes causas dentro las historias de vida compartidas por los docentes entrevistados.

5.6.1 El poder subordinante.

Este se configura en desarrollo de la relación empleador-empleado, es decir, la existencia de un contrato de trabajo lleva intrínseco el elemento de la subordinación, el cual tiene límites, pero de forma desbordada permite que se generen situaciones de injusticia epistémica. En este último caso se puede presentar el abuso de poder que termina legitimando a la persona que lo ostenta

como poseedora de la razón y la verdad, acallando y negando el derecho de representación del otro. Este hecho se agrava cuando las autoridades académicas, incluso al nivel de las rectorías, no intervienen a favor de quienes pueden estar siendo atropellados por sus decanos; en uno de los casos pudo evidenciarse que ante denuncias de acoso sexual el rector de la institución se solidarizó con los agresores, además de tomar medidas contra la docente que indujo a las denuncias una vez conoció los hechos, pues es de recordar que la docente en mención cuenta con estudios de género a nivel de doctorado.

Resulta importante destacar lo señalado por Chul-Han (2017), al referirse a la violencia sistémica como un acto violento que se presenta dentro de un sistema, lo que quiere decir que existe una estructura implícita que lo hace realidad. La investigación desarrollada posibilita determinar que la universidad, en tanto que estructura sistémica, hace parte de un sistema social que desde su legislación permite limitar la actividad del docente investigador, toda vez que actúa bajo el elemento subordinante. Asimismo, Galtung afirmó que “La violencia se presenta cuando la gente está influida de tal modo que su desarrollo somático y espiritual actual es menor que su desarrollo potencial” (como se citó en Chul-Han, 2017, p. 117). En este orden de ideas se identifica, en los cuatro casos compartidos, a la universidad como aquella estructura sistémica dentro de la cual se ejecutan silenciamientos, negación del derecho de representación, limitaciones a la creatividad, como cuando se rechaza sin argumentos proyectos de investigación, opiniones o nuevos planteamientos. Esto último, solo por no ser del gusto o línea ideológica de la institución, desconociendo el aporte a la comunidad en general y haciendo uso de su poder dentro de su estructura jerárquica. De esa manera, se reconoce en las historias de vida compartidas que se describen situaciones que están enmarcadas dentro de la estructura y

contexto universitario en las que existen relaciones de dominación, pues de acuerdo con Chul-Han (2017): “Tanto la violencia estructural como la simbólica presuponen una relación de dominación, la relación jerárquica y antagonista de clase. Esta se ejerce por parte de la clase dirigente sobre la clase dominante (...)” (p. 120).

5.6.2 Diferencias ideológicas.

Esta causa se considera verdaderamente vergonzosa para la academia, pues es inconcebible que, en un contexto intelectual, de construcción de conocimiento y de formación de profesionales que estarán al servicio de la sociedad, no se admitan ni respeten otras visiones del mundo y otros puntos de vista. Es inadmisibles que en este espacio no pueda darse el debate y menos un consenso, y a quienes participan en él les resulte más sencillo silenciar a otros e imponerse.

5.6.3 Prejuicio.

En su obra *Injusticia epistémica*, Fricker (2017) planteó la injusticia testimonial, como la credibilidad que se le da al hablante, portador de una carga epistémica, según la imagen que el oyente tiene de él. Por lo tanto, esta causa puede deberse a un concepto previo que se tiene de la persona o por un contexto externo donde el hablante se ha formado por el cual el oyente ya tiene un juicio de valor. Un ejemplo de esta causa se evidencia en la historia de vida del psicólogo entrevistado, pues los integrantes del grupo de economistas invalidaron su conocimiento en la materia por no ser economista de profesión básica, a pesar de tener posgrado en esa área.

5.6.4 Vulneración de los derechos intelectuales.

La libertad de expresión, de pensamiento y de cátedra, así como el de propiedad intelectual, son derechos que se vulneran con la injusticia epistémica. Esta se presenta cuando se imponen ideas, se silencia al otro y se le obliga a pensar de la misma forma al no aceptar su percepción de las cosas. Además, ocurre en aquellos casos donde los grupos de profesores le arrebatan (por no hablar de hurto) la producción intelectual a otro docente, contando con la aprobación de decanos y jefes de departamento.

5.6.5 Contratación laboral sin permanencia o continuidad.

El tipo de vinculación laboral que se emplea no permite adelantar proyectos científicos a largo plazo, lo cual complejiza el logro de los resultados. Esta situación es particularmente cierta y genera vulnerabilidad para los profesores de cátedra de las universidades del país. Además, supone una sobre explotación, porque para cumplir con las metas, el profesor termina por trabajar muchas horas no reconocidas en el salario por parte de este tipo de contratos.

5.6.6 Presión para producción académica en volumen.

Tal y como se reseñó en las historias de vida de los docentes, la cuantificación y las políticas directivas de eficacia propias del modelo económico neoliberal, presionan a los docentes exigiéndoles elaboración de artículos y proyectos de investigación, entre otros, tratando el conocimiento como un producto que se genera en masa o en serie, y que proviene de máquinas y no de seres humanos con una labor intelectual. La paradoja presente en la situación es que en la

mayoría de los casos los que ejercen esta presión no tienen ninguna producción académica relevante, ni reconocimiento nacional o internacional.

5.6.7 Dirigentes universitarios sin relación con el mundo académico.

Quizá esta sea una de las causas más comunes por las cuales se comete injusticia con los docentes, dado que se comienza por desdibujar la identidad y la labor de los académicos, parafraseando a uno de los docentes que compartió su experiencia en las entrevistas: nos transforman en operarios y nos presionan para producir conocimiento como si fuéramos máquinas. Ello evidencia la necesidad de seleccionar —preferentemente— académicos para que dirijan la academia, o personas que tengan un interés genuino en la función social de la institución como formadora de la sociedad, no solo para el desarrollo económico, sino para el crecimiento de las personas, para afianzar principios, valores y virtudes propias de un buen ser humano.

En este sentido, le corresponde al Estado entrar a regular los perfiles de los docentes y los directivos que puedan ejercer, tanto en instituciones privadas como en las públicas, puesto que de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia “la educación es un derecho y un servicio público que tiene una función social”, por ende, es de interés para la sociedad en general, cuya calidad debe estar vigilada por el Estado. En ese orden, son personas con alto nivel académico, producción científica reconocida y calidades éticas y humanas ejemplares, quienes deberían ser las seleccionadas para este tipo cargos. Lo contrario, repercute en el acoso laboral, la injusticia epistémica, y el menoscabo de la calidad de la educación, la

producción científica y el consecuente subdesarrollo. Lo cual nos lleva al planteamiento de la siguiente causa de injusticia epistémica.

5.6.8 Políticas públicas de la educación superior.

Este punto tiene un carácter especial dentro de las causas que se contemplan de la injusticia epistémica. Por eso se considera pertinente analizar con mayor profundidad el tema de las políticas públicas de la educación superior, con el propósito de determinar si existe una relación de causalidad entre estas con la injusticia epistémica de orden académico laboral.

En primer lugar, se considera pertinente describir a algunos de sus actores como la universidad, concebida como una institución académica de educación superior, la cual tiene una función social por ser parte de la formación de seres humanos que se da en medio de la educación profesional que les proporciona, y que los hará partícipes del desarrollo social. Por esa razón, y sin detallar el alcance real que tiene la universidad para una sociedad, se requiere que dentro de su ámbito de desarrollo se dé el mejor despliegue de valores, moral y ejemplo de relacionamiento entre todos sus actores. En esta investigación se ha reafirmado que la universidad, en concordancia con Etzioni (2017), debe ser definida como “comunidad virtuosa”. En ese sentido, debe preguntarse ¿qué tanto benefician o afectan las políticas públicas de educación superior al desarrollo de la labor del docente universitario? Esta pregunta se plantea no como objetivo de investigación, pero sí como apoyo al segundo de objetivo, esto es, determinar las posibles causas que generan injusticia epistémica en la labor docente dentro de un contexto universitario.

Acorde con lo anterior, conviene reiterar que la injusticia epistémica en el ámbito universitario se concreta bajo una relación laboral con funciones académicas, un relacionamiento subordinado que de acuerdo con Fricker (2017) puede llevar al silenciamiento del otro, al no reconocimiento de sus trabajos, a invisibilizarlo, e incluso a negarle su derecho de representación. En ese mismo sentido Spivak (1988), en su ensayo *¿Can the Subaltern Speak?*, se refirió a la relación subalterna de un sujeto de dominación. Para el caso de esta investigación conviene señalar que “hay momentos y situaciones en que el sujeto aparece en una posición de subalterno mientras que en otros puede tener un papel dominante”. Del mismo modo lo expresó Asensi en su edición crítica a Spivak, donde propuso ver al subalterno de la siguiente manera:

(...) no como un sujeto soberano que ocupa activamente un lugar delimitado, tampoco como un sujeto subordinado que es la consecuencia de los efectos dispersos de múltiples determinaciones externas, sino como un agente de construcción de una identidad que participa, bajo determinadas condiciones dentro del campo de las relaciones de poder, en la organización de su posicionalidad y subjetividades múltiples. (Spivak, 2009, p. 26)

Esta cita permite advertir el papel que cumple el docente contratado por un ente universitario, quien será subalterno en algunos momentos, y en otros casos estará al mismo nivel con sus pares.

Respecto a las políticas públicas se tiene que la relación del docente con la universidad existe dada la vigencia de un contrato de trabajo del cual emerge una relación académica laboral subordinada de tipo intelectual. En la actualidad esta ha sido permeada por las exigencias del neoliberalismo, entendido como la mercantilización de la educación, esto es, la exigencia de que las universidades sean rentables y visibilicen sus resultados a través de la calidad, la acreditación

y demás normas impuestas por el Estado, envolviéndola en dinámicas que frenan la autonomía universitaria consagrada en la ley.

Por esa razón en este estudio se incluyen las políticas públicas educativas establecidas para las IES, las cuales no se han dictado para lograr el mejoramiento de las relaciones entre directivos, docentes y pares. Así pues, aun cuando se considera que los docentes deben mostrar buenos ejemplos con sus acciones por ser formadores de la sociedad, se debe destacar que estas políticas públicas pueden ser una causa de la injusticia epistémica en la labor docente, pues en busca de garantizar la calidad en la educación superior se han establecido exigencias de tipo académico e investigativo, y otros requerimientos como tener niveles de formación académica como maestría, doctorados y posdoctorados para poder mantenerse vigente como docente investigador universitario y lograr la acreditación de las universidades donde estos laboran. Al respecto, Peña (2015) expresó:

Son múltiples las formas de competencia que genera el SACES: entre instituciones por ganar posiciones en las escalas comparativas, quedarse con los mejores bachilleres y obtener los créditos y subsidios a la demanda que otorga el Estado; entre docentes por tener mayores oportunidades de promoción, remuneración y estabilidad laboral; alcanzar la titularidad como docente investigador/a; obtener una asignación de actividades más ventajosa; acceder a formación doctoral o tener movilidad internacional. Los investigadores/as rivalizan entre pares por el financiamiento de sus proyectos, participación en consultorías, acceso a publicaciones y por movilidad internacional. Y todas las personas que integran cualquier estamento, finalmente, se desviven por conseguir el estatus de excelente, productivo/a, competente y acreditado. (p. 8)

Así se puede observar cómo detrás de una política pública pueden gestarse situaciones de presión que propician la configuración de injusticia epistémica, y con ello la pérdida de la autonomía y la identidad universitaria en su fidelidad a sus mandatos fundacionales. Cabe aclarar que esta no es la única causa de injusticia epistémica, pero sí es evidente que el relacionamiento académico laboral del docente se torna tenso en épocas de acreditación, y en situaciones de aprobación de publicaciones o renovaciones de contratos anuales/semestrales.

Pero ¿esto justifica de algún modo la injusticia epistémica?, ¿se justifica silenciar al otro, negarle su representación hasta el punto de finalizar su contrato laboral como sucede en algunos casos? Cuando esto sucede las instancias universitarias encargadas de la contratación apelan al código laboral y dejan claro que el profesor es un empleado como cualquier otro y borran en un instante años de trabajo y esfuerzo científico. En estos casos no importa la trayectoria del docente, sus títulos, su escalafón, sus evaluaciones por parte de jefes y estudiantes o sus premios nacionales o internacionales; la instancia laboral de la universidad soluciona el problema cancelando el contrato y en la mayoría de las universidades esta se da sin indemnización alguna para el profesor.

La calidad se ha utilizado como argumento para proponer políticas públicas que dan lineamientos de exigencias tanto para las IES como para los docentes. Pero detrás de ese argumento debe verse cómo la calidad educativa busca que el desarrollo del país esté a un nivel competitivo de productividad y coadyuve a mejorar su posición económica. Por eso las políticas públicas educativas propuestas están atadas al neoliberalismo, como lo señaló Bourdieu (1997):

Basta pensar en el solo sistema de enseñanza para tener la medida de la omisión, porque este no es tomado jamás en cuenta como tal, y hablamos de un tiempo en el que tal

sistema desempeña un rol determinante tanto en la producción de bienes y servicios como en la producción de los productores. (p. 1)

En este sentido se dice que la educación se ha convertido en una mercancía, vista desde esa concepción del ser humano que requieren las empresas para la producción de bienes y servicios, así como la necesidad de mantener como clientes permanentes a los estudiantes de las IES. Pues, por un lado, el mercado laboral cada vez tiene más exigencias para vincular a sus trabajadores, aun cuando sabe que no todos los que se forman profesionalmente ejercerán en ámbitos que competan a su conocimiento; por otro lado, las IES requieren atraer clientes para vender el producto que ofrecen y así poder subsistir.

Acorde con lo anterior, en el proceso de acreditación de programas para la educación superior y de las instituciones se establecieron lineamientos basados en la alta calidad del servicio público educativo que se busca prestar. Dentro de estos lineamientos se determinaron diversos factores, entre ellos se encuentra el *factor profesores* que se evalúa desde el proceso de selección, vinculación y permanencia de estos en los programas y las instituciones, así como también su trayectoria académica, docente e investigativa, esta última soportada en las publicaciones.

Si bien todo ello se ha hecho con las mejores intenciones para lograr el desarrollo social deseado, detrás de estas se teje un relacionamiento social tenso que se expresa y se vive al interior de las instituciones, debido al incremento de las obligaciones o su exigencia para sus actores; así como por prácticas poco transparentes, cuando se promocionan a quienes no cumplen con los perfiles requeridos, recibiendo los beneficios que no le llegan a quienes si cuentan con los méritos. Lo expuesto en estos párrafos puede deducirse de los documentos elaborados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) como los *Lineamientos para la acreditación de*

programas de pregrado del año 2013 y los Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente del 2013, entre otros. Específicamente, en este último se señala que se tendrá en cuenta la “evolución de las cualidades académicas e investigativas de cada profesor, con soportes de estudios adicionales y producción académica e investigativa, y su impacto en la docencia” (Ministerio de Educación Superior, 2013^a, p. 16). El efecto que tiene este discurso sobre la calidad se traduce en la generación de una neoinstitucionalidad, la cual encarece los servicios educativos al generar una serie de burócratas expertos que desde lo administrativo acompañan los procesos académicos, e imponen “competencias” que rompen con las lógicas propias de las disciplinas y de auténticos diálogos transdisciplinarios.

Por otro lado, la Asociación Colombiana de Universidades (2012) y el Consejo Nacional de Rectores corroboraron:

[Que] la universidad no solo es una entidad de servicio educativo que brinda educación superior, su tarea va mucho más allá de lo que se entiende por servicio público en este nivel, en su función de búsqueda y difusión del conocimiento, estudia y analiza todos los factores e instituciones sociales, está comprometida en la generación de conocimiento y en el aporte a la sociedad, mediante su presencia y actitud crítica. (p. 30).

Aunque lo citado no está en discusión, sus efectos secundarios sí deben discutirse. Por lo tanto, es necesario cuestionar ¿cómo lograr el cumplimiento de esos lineamientos y exigencias para las IES y los docentes sin deteriorar su labor?, ¿cómo evitar situaciones de injusticia epistémica en un ambiente intelectual como el universitario?, y ¿cómo en aras de lograr

acreditaciones de alta calidad se puede beneficiar el crecimiento de quienes lo requieran y no generar exclusión o silenciamiento?

Es preciso reiterar que las políticas públicas de educación superior no son la causa principal de la injusticia epistémica en las universidades, pero sí aportan o abonan el terreno para que estas se gesten. Por eso, al ver el panorama global nacional e internacional que “estandariza” lineamientos para la generación de conocimientos, no puede desconocerse que la mayoría de los proyectos, programas y políticas implican cada vez más exigencias en la calidad docente; estas son loables desde un punto de vista, pero no puede olvidarse que la formación de un buen ser humano es fundamental y debe procurarse antes que los conocimientos de una disciplina, dado que entre mayor formación académica tenga una persona mejor ser humano debe ser; esto aplica para todas las personas, más aún, para aquellos que cumplen la función de enseñar y formar a la humanidad.

Finalmente, se tiene que el marco jurídico en materia de educación en Colombia es bastante amplio, pero se considera que las políticas públicas existentes han sido planteadas pensando en la institución y en el desarrollo económico-social, y se ha dejado de lado la formación del ser, es decir, lo que realmente puede lograr regenerar lo cultural y social. Por último, se debe finalizar este análisis reconociendo al docente como un ser líder y capaz de lograr cambios positivos en la vida de las personas, oportunidad que no solo radica en los conocimientos que este puede transmitir desde su disciplina, sino también al ser un modelo de relacionamiento con todo su entorno, sin prejuicios, sin silenciamientos, sin borrar al otro de su espacio para poder continuar su marcha, esto es, sin injusticia epistémica. Como decía uno de los entrevistados: “Qué hermoso

es encontrarse con estudiantes, que, transcurridas dos o más décadas sin saber de su profesor, le dicen: “Maestro usted marcó mi vida con las clases que me dio hace más de 20 años”.

5.7 Afectación intelectual, social, familiar y otras

El tercer objetivo de esta investigación consistió en describir cómo las experiencias de injusticia epistémica en ámbitos académicos afectan la labor intelectual, el ámbito social y familiar de un docente. Al abordarlo en la narración de las historias de vida compartidas por los docentes se encontró: frustración, desesperanza, inconformismo, desconfianza, decepción generalizada tanto por las normas que amparan los derechos de propiedad intelectual como por las normas laborales que rigen las relaciones entre los docentes investigadores y las universidades. Estos solo son algunos de los sentimientos percibidos en sus narraciones, dado que en los apartados donde se presentan las historias de vida se detallan las afectaciones que generó la injusticia epistémica en cada caso; incluso, en estas narraciones no solo se identificaron afectaciones para el sujeto de conocimiento (el docente), sino también para la generación de conocimiento que se empobrece y/o elimina al no permitirse la discusión académica, el debate y el consenso. A continuación, se resaltan algunas de las afectaciones que se identificaron en las historias de vida.

5.7.1 Salud mental.

Esta afectación se concreta cuando los docentes deben acudir a los servicios de psicología o incluso a psiquiatría por padecer estrés, depresión e insomnio, entre otros.

5.7.2 Salud física.

Dentro de las historias de vida narradas se evidenciaron situaciones que llevaron a los docentes a presentar cuadros clínicos con enfermedades cardíacas, renales, de agotamiento crónico, pérdida en la funcionalidad de los neurotransmisores, entre otras. Ello evidencia que es una afectación consecuente de la injusticia epistémica vivida.

5.7.3 Económica.

La terminación abrupta del contrato de trabajo genera crisis financiera, pues, aunque en muchos casos se les reconoce a los docentes la respectiva indemnización por desvincularlos de la institución sin justa causa, esta situación ocasiona la estigmatización de los docentes en el medio académico e influye en las nuevas oportunidades y vinculaciones laborales que puedan presentarse. A este factor se suma la inestabilidad laboral que padecen los docentes dada la vinculación contractual a término fijo que es tradicional en el medio académico, lo cual no les da garantías de continuidad y permanencia en el empleo; y al tratarse de una actividad intelectual y de producción de conocimiento esto genera desmotivación, inestabilidad, agotamiento y frustración en los académicos.

5.7.4 Familiar.

La vivencia del docente de injusticia epistémica no está contenida entre las paredes del recinto universitario. Esta se traslada a su núcleo familiar y genera diversas y complejas emociones, dado que la afectación de uno de sus miembros no es ajena para los demás. El sufrimiento, el agotamiento, el inconformismo y los comportamientos obsesivo compulsivos frente al trabajo –

que reduce el tiempo de descanso y la vida familiar al mínimo- la baja autoestima y la desconfianza, de las cuales son testigos y a su vez, víctimas, los seres con los que convive el docente también genera en ellos sufrimiento y frustración, debido a que no pueden ayudar a resolver la situación. En una de las narraciones pudo evidenciarse esta afectación, donde fue tan prolongada e intensa la injusticia vivida que conllevó al divorcio y empeoró la situación para el docente.

5.7.5 Laboral.

De la narración de los docentes se extrajo la difícil situación que se configura en varios aspectos. Por un lado, la injusticia epistémica conlleva a perder la tranquilidad en el desarrollo del contrato de trabajo, no poder realizar su actividad intelectual con libertad, vivir bajo un ambiente de trabajo tenso, experimentar el aislamiento y la estigmatización. Por otro lado, se cierran las puertas y con ello se anulan las oportunidades, confrontando o no a los causantes de la injusticia vivida, como lo señaló un docente al decir que debido a esos episodios no pudo rehacer su vida en un contexto académico.

5.7.6 Disminución de la capacidad para crear o innovar (intelectual).

Como consecuencia de las diversas situaciones planteadas, la labor intelectual del docente se ve directamente afectada, esto es, sus clases, su producción académica desarrollada en las propuestas de proyectos de investigación, la publicación de artículos, las asesorías de trabajos de investigación, etc. Así lo indicó una docente entrevistada expresando que para crear se necesita

paz, dignidad y alegría, porque la creación en medio del aturdimiento y la depresión no es posible.

6 Análisis de la Sentencia T-239/2018 de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional trata ampliamente los temas de la protección constitucional y legal, así como también la interpretación jurisprudencial de los derechos fundamentales en el caso de los docentes universitarios que resultan afectados por las decisiones de su empleador, como consecuencia de su actuación en el ejercicio de su función como educador, al expresar su pensamiento y sus convicciones –bien sea en lo político, religioso, filosófico, o cualquiera otro asunto—. En esta investigación se analiza lo anterior, de manera particular, en la Sentencia T-239/18, relacionada con la revisión de una acción de tutela para obtener el reintegro laboral de una docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en una institución universitaria.

El caso en comento se refiere al litigio entre la Universidad de Ibagué y la docente M, quien interpuso una acción de tutela en contra de la IES argumentando que fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, al libre desarrollo de su personalidad, al trabajo y al ser discriminada por su opinión política o filosófica. Esta universidad le impidió a la docente el ejercicio de su deber de actuar con base en el principio de solidaridad, terminándole su contrato de trabajo sin justa causa, como consecuencia directa de sus acciones para visibilizar las situaciones de acoso laboral y sexual contra las mujeres que se venían presentando en la universidad.

Surtida la segunda instancia, a favor de la Universidad de Ibagué, los jueces solo consideraron el aspecto derivado del despido amparado en el artículo 64 del C.S.T. La Corte Constitucional, en su función de revisión, encontró procedente abordar el estudio al evidenciar que el despido de la docente probablemente tenía un sustrato directo en el ejercicio de sus acciones al interior de la

universidad, en defensa de los derechos de las mujeres víctimas de acoso sexual y laboral por parte de esta, con lo cual generó una situación de incomodidad y la supuesta ofensa a la institución.

En el proceso de revisión de tutela, la Corte requirió conceptos de diferentes entidades vinculadas al sector universitario nacional, quienes explicaron los aspectos relacionados con el alcance de la autonomía universitaria, el ajuste en materia de la regulación sobre el acoso laboral y el abuso sexual en las universidades, así como los límites al despido laboral sin justa causa. La mayoría de las instituciones se pronunciaron a favor del reintegro de la docente tutelante. Algunos coincidieron en que la causa de su despido tuvo como propósito deshacerse de la intervención incómoda e inconveniente de los señalamientos que hizo la docente en contra de las directivas de la universidad y en defensa de los derechos de las mujeres, dándose así claramente la discriminación de género.

En las consideraciones, la Corte centró su interés en el contexto del despido indicando la controversia real en el caso estudiado. También profundizó en dirimir la discriminación de la cual fue objeto la docente lo que, a su vez, condujo a la terminación del contrato de trabajo, por su discurso en torno a la defensa de los derechos de las mujeres acosadas sexual y laboralmente, precisando los límites de la autonomía universitaria, en la parte correspondiente a la autonomía contractual y dentro de la que la podría desvincular sin justa causa a sus trabajadores.

El fondo del caso, como lo indicó la Corte, se refiere a una tensión entre el ejercicio de la autonomía universitaria y el derecho a la libertad de expresión de la docente en favor de los derechos de las mujeres, así como los derechos a la no discriminación y al trabajo. Los aspectos que estudió la Corte en la tutela en comento son los siguientes:

1. La autonomía universitaria y sus límites.
2. El derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.
3. La facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, conforme al artículo 64 del Código del Trabajo.
4. El derecho a la libertad de expresión.

En relación con el principio de la autonomía universitaria la Corte identificó dos dimensiones sobre las que esta se mueve:

1. La autorregulación filosófica, ligada a la libertad de pensamiento.
2. La autodeterminación administrativa, relativa a la organización interna de las instituciones, dentro de la cual se encuentra la autonomía contractual.

Al precisar aún más la segunda dimensión la corporación estableció los siguientes límites:

- Darse y modificar sus propios estatutos.
- Establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores.
- Desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales.
- Seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos.
- Asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos.
- Administrar sus propios bienes y recursos. Ahora bien, la autonomía universitaria bajo ninguna de estas dimensiones ampara aquellas actuaciones que afectan injustificadamente los

derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria y que, al ser arbitrarias, no se ajustan a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.

Asimismo, la Corte indicó: “De ese modo, la autonomía universitaria no implica una potestad absoluta y su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes” (Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión, Sentencia T-239. 2018). En cuanto al derecho a la igualdad y a la no discriminación en el marco de la obligación de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, la Corte expuso el amplio desarrollo que ha tenido el artículo 13 de la Constitución Política, que ampara el derecho a la igualdad y del cual se desprende el derecho a la no discriminación.

La Corte también recordó que a lo largo de la historia se ha presentado la discriminación hacia las mujeres en los ámbitos sociales, políticos, económicos, laborales y hasta educativos, y para protegerlas en los sectores indicados se han desarrollado instrumentos internacionales; así se reconoce que cualquier tipo de violencia contra la mujer es considerado discriminación, y se obliga a los Estados a eliminar la discriminación contra la mujer. A su vez, se señala que la responsabilidad de garantizar la no discriminación y la no violencia contra la mujer no es exclusiva del Estado, también les corresponde a los privados velar por ello, principalmente a quienes prestan servicios públicos como la educación, es decir, también les corresponde a las instituciones universitarias en general. Por lo tanto, estos actores, y no solo los Estados, tienen la obligación de prevenir la violencia desarrollando y creando conciencia con contenidos sobre la igualdad de género en los planes de estudios, así como sobre la promoción de los valores de la

igualdad de género y la no discriminación, además de imponer la obligación de promover la denuncia de conductas relacionadas con los delitos como el acoso o el abuso sexual.

En cuanto al tercer aspecto objeto de análisis, acerca la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa” del cual trata el artículo 64 del C.S.T., se precisa que ambas partes de la relación (empleador y empleado o trabajador) están facultadas para finalizar el contrato sin justa causa. Sin embargo, señalando la Sentencia C-1507 de 2000, se advierte que la autonomía contractual en el marco del contrato de trabajo no es absoluta al estar limitada por principios constitucionales y legales que amparan al trabajador.

En ese orden de ideas, la discrecionalidad del empleador no es ilimitada, puesto que debe evitar vulnerar los derechos del trabajador y no abusar del derecho otorgado por el artículo 64 del C.S.T., así pague la correspondiente indemnización o argumente la autonomía del empleador disfrazando la verdadera causa que motiva su decisión de retirar al trabajador, máxime cuando se trata de violencia de género o discriminación. La Corte destacó en su análisis algunas sentencias como la que favoreció a una empleada de servicios de una universidad, cuyos sus empleadores se habían amparado en el artículo 64 para despedirla sin justa causa, y adujeron un conflicto bochornoso con un estudiante con quien sostenía una relación sentimental, con lo cual había menoscabado el prestigio y el buen nombre de la institución, aunque desligaban este episodio de la decisión de desvincularla enfatizando en la condición de protección por su condición de mujer objeto de discriminación y violencia de género.

Sobre el particular la Sentencia T-239/18, donde la Corte resolvió el caso de la docente contra la Universidad de Ibagué, indicó:

En efecto, si bien para efectuar el despido injustificado pareciese innecesario establecer una razón, lo cierto es que la Corte Constitucional ha señalado que en aquellos casos en que se evidencie una posible vulneración de derechos fundamentales del trabajador, será necesario que el juez constitucional indague por las reales circunstancias del acto de despido. Así, si el motivo que impulsó al empleador a dar por terminada la relación de trabajo resulta inconstitucional, por cuanto obedece a un acto de discriminación, por ejemplo, el juez podrá establecer la inconstitucionalidad e ineficacia del despido.

La consecuencia del desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador a la igualdad y al debido proceso, aun cuando había sido probada tal violación, fue la terminación del contrato, lo que se considera un abuso del derecho y una extralimitación de la facultad conferida al empleador por el artículo 64. Por eso la decisión de la Corte fue que la universidad debía resarcir el daño causado, y le ordenó a la institución el reintegro de la docente y garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del empleado.

En el análisis se llegó al aspecto neurálgico que determinó el despido de la docente tutelante, a saber: la vulneración del derecho a la libertad de expresión, protegido por el artículo 20 de la Constitución Política y por normas internacionales, donde la Corte ha definido desde la icónica Sentencia C-442 de 2011 que la libertad de expresión es el derecho que tienen las personas:

A expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación, a través del medio y la forma escogidos por quien se expresa. Desde esa perspectiva puede ser entendida como una libertad negativa pues implica el derecho de su titular a no ser molestado por expresar su pensamiento, opiniones, informaciones o ideas personales, y cuenta con una dimensión individual y una colectiva, pero también

como una libertad positiva pues implica una capacidad de actuar por parte del titular del derecho y un ejercicio de autodeterminación.

En suma, el derecho a la libertad de expresión es una expresión y garantía de la democracia y el pluralismo, por lo tanto, es extremadamente protegido al tratarse del derecho a expresar el pensamiento, las opiniones y las ideas sin que se impongan barreras. Este es incluso un derecho preferente, las restricciones se dan cuando se expresan discursos incitando a la guerra o al odio nacional, religioso y racial, o cuando se incita a la discriminación o a cualquier forma de violencia contra la mujer, entre otros. Esta última parte es la que encaja en el caso de la docente que presentó la tutela contra la Universidad de Ibagué, quien denunció que el verdadero motivo de su despido sin justa causa fue su lucha en favor de la violencia contra la mujer ejercida por la institución en casos de acoso sexual y laboral, lo cual expresaba abiertamente al promover la defensa de los derechos de las mujeres afectadas.

Al respecto, la sentencia de la Corte Constitucional determinó que la autonomía universitaria tiene como límite el respeto a los derechos fundamentales. Esta debe atender a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, para así aplicar el artículo 64 sin utilizar dicha autonomía como pretexto para un despido fundado, verdaderamente, en motivos discriminatorios como sucedió en el caso de la docente demandante.

Finalmente, con base en las consideraciones indicadas en las líneas anteriores, la Corte concluyó que la Universidad de Ibagué desvinculó a la docente por sus actuaciones e ideología relacionadas con la visualización de la violencia de género y el acoso laboral en contra de las trabajadoras de la institución, estando estas fundamentadas en las denuncias sobre dichas situaciones dentro de esta. De igual forma, se demostró que la docente desarrolló una serie de

acciones antes de ser despedida, haciendo señalamientos sobre las citadas denuncias, siendo estos hechos de público conocimiento e incluso parte de la línea directiva de la universidad.

La Corte también concluyó que el despido se dio como reacción discriminatoria por el discurso en pro de la defensa de los derechos de las mujeres, que pregonaba permanentemente la académica, siendo —como se explicó— un contenido de expresión protegido que refleja su pensamiento y convicciones ideológicas y valores. Por lo tanto, se vulneró su derecho a la libre expresión, el principio de igualdad y el derecho a no ser discriminada. Por lo anterior, el fallo de tutela fue concedido a favor de la docente demandante, reivindicando sus derechos fundamentales, lo que no se atribuye a un capricho de ideas, sino a una formación y conocimiento profundo del tema. Además, la Corte deja en evidencia un caso flagrante de injusticia epistémica, dado que la universidad no compartía la visión de mundo de la docente, y, lo peor, fue condescendiente con las ilegalidades cometidas por los subalternos acosadores.

7 Conclusiones y recomendaciones

La investigación que se adelantó tenía como propósito explicar el fenómeno de la injusticia epistémica en los campos sociales del hombre académico en un contexto universitario. Este objetivo se desarrolló tomando como base un marco teórico que abarcó conocimientos de la sociología, la filosofía y la antropología, e incluso algunos de la legislación laboral existente; para lo cual también se consideraron las historias de vida compartidas por algunos docentes universitarios de amplia y reconocida trayectoria laboral y académica, quienes contribuyeron a la indagación, análisis y comprensión del fenómeno investigado para determinar las situaciones donde este se presenta y cuáles son sus causas y afectaciones generadas.

En desarrollo del análisis de datos, se identificaron situaciones como *mobbing*, dominación, silenciamiento, negación de la propiedad intelectual, evaluación entre pares, importancia del docente en nuestra cultura, entre otras que dan lugar a configurar injusticia epistémica. Asimismo, se determinaron como causas que la generan: el poder subordinante, diferencias ideológicas, los prejuicios, vulneración de los derechos intelectuales, contratación laboral sin permanencia o continuidad, presión para producción académica en volumen, dirigentes universitarios sin relación con el mundo académico y políticas públicas de la educación superior que abonan el terreno. De igual manera se estableció que la salud mental y física; el aspecto económico, familiar y laboral, así como la creatividad intelectual del docente sufren afectación que puede prolongarse en el tiempo indeterminadamente.

Dentro de las conclusiones derivadas de la investigación se debe resaltar el temor que se percibió en las víctimas de injusticia epistémica por dar a conocer sus casos, debido a la estigmatización que puede generarse en su entorno social y a la posibilidad de prolongar en el

tiempo las consecuencias de estos episodios. Muchos de los académicos que se han visto afectados por hechos de injusticia epistémica no quisieron participar en la investigación, incluso cuando reconocieron que los sucesos habían ocurrido hace más de 15 años. Además, consideran que es un tema delicado por tocar aspectos ideológicos, la autonomía de las universidades y cuestionar el poder de subordinación sobre el cuerpo docente con relación a la construcción de conocimiento y su libertad de cátedra.

De lo investigado puede concluirse que los hallazgos de las situaciones y las causas que configuran la injusticia epistémica se materializan en la actividad docente y en su rol como investigador, en la medida en que la labor ejecutada es intelectual, por lo tanto, no aplica para las relaciones laborales que tengan por objeto la prestación de servicios diferentes a la transmisión, construcción y generación de conocimiento. Sumado a ello se encontró que la injusticia epistémica identificada en desarrollo de esta investigación desborda lo tipificado como acoso laboral en la legislación laboral colombiana. Sin embargo, hay caracterización de este fenómeno o figura jurídica, reflejado en sobre exigencias con evaluaciones cuantitativas por resultados, propias del modelo directivo neoliberal, que terminan por producir en el docente un burnout, y, además, repercuten en la imposibilidad de cumplir con la sobre carga de metas, es decir, obstruyen la oportunidad de ser bien evaluado y de obtener los merecidos ascensos en el escalafón, con los correspondientes aumentos salariales.

Igualmente, se evidenció que en Colombia no existe un régimen laboral especial para los docentes universitarios, tema que debe tenerse en cuenta para el desarrollo de elementos de la jurisprudencia que proteja a las personas que –por su trabajo intelectual– están sometidas a condiciones de injusticia epistémica como las evidenciadas en este trabajo.

Por otro lado, en términos neoliberales y en referencia a la relación laboral, cabe anotar que, aunque se trata de un contrato de trabajo entre un ente jurídico (universidad) y una persona natural (docente), el producto fabricado son los conocimientos, que difiere de cualquier otro producto porque lo elaboran los docentes con su intelecto, reviste singularidad y autenticidad en su resultado, no es producido en series como lo haría una máquina en forma rápida y a gran cantidad. Por lo tanto, la generación de conocimiento debe tratarse con distinción al exigirles a los docentes resultados en su producción.

Basado en lo anterior y teniendo en cuenta las funciones de producción de artículos académicos y científicos, y el desarrollo de semilleros de investigación que llevan a cabo la mayoría de los docentes universitarios, se resalta la importancia de respetar su libertad de pensamiento, expresión y cátedra. Si bien las universidades tienen su propia ideología, indistintamente de cuál sea esta, su función y fin primordial es la formación de profesionales integrales, producir ciencia e incentivar la investigación; y sobre esa base está el docente generador de conocimiento, con la limitación de no atentar contra la moral, la ética y las buenas costumbres.

También puede concluirse que los creadores intelectuales deben ser libres de la dominación de cualquier clase de poder social, político, económico y religioso, puesto que así no será frustrada ni vulnerada su labor, ni el desarrollo y el avance científico de la sociedad. Sobre esto último se presenta el siguiente aparte que, a consideración de la autora de este trabajo, identifica el trasfondo del problema:

(...) la violencia epistémica aparece indisolublemente unida a la relación dominante de poder que constituye su ideología legitimadora y a las *epistemes* dominantes que

introducen, establecen y codifican ciertos conceptos y no otros como algo relevante, verdadero o posible, pero sin revelar sus intereses ocultos. En definitiva, la violencia epistémica la constituye una serie de discursos sistemáticos, regulares y repetidos que no toleran las epistemologías alternativas y pretenden negar la alteridad y subjetividad de los otros de una forma que perpetúa la opresión de sus saberes y justifica su dominación. Esto es, violencia ejercida por regímenes autoritarios a través de la represión epistemológica ejercida sobre los otros mediante la denigración e invalidación de sus propios saberes a partir de determinados sistemas discursivos universales que representan y reinventan para sí mismos. (Pulido, 2009, p. 177)

Asimismo, al inicio del trabajo se planteó que, a partir de la lectura de Fricker (2017), se debía cuestionar ¿qué rasgos éticos intrínsecos pueden y deben identificarse en la relación laboral de la actividad docente?, en cuya respuesta se ha de considerar que se trata de una actividad intelectual y laboral que lleva al relacionamiento entre directivos y docentes, y a la vez entre pares. Al respecto, puedo concluir que el ejercicio de la ética, en el relacionamiento estudiado por ser un contexto universitario, formador de profesionales y, por ende, de la presente y futura sociedad, además de tratarse de sujetos de conocimiento, debe reevaluarse dentro del poder subordinante que se ejecuta sobre los docentes investigadores contratados para laborar en la universidad, pues alcanza a desdibujarse la ética en las vivencias narradas por los cuatro docentes investigadores que amablemente compartieron sus historias e hicieron posible este trabajo.

Finalmente, cabe destacar estas palabras del profesor Cárdenas (2007), tomadas de su trabajo *Los silenciamientos de la ciencia ambiental*, texto en el cual se señalan los elementos que marcan los sentidos profundos que inhabilitan la vida académica plena cuando esta se deja llevar por las estrategias del mal:

El debate, el diálogo y también las controversias entre visiones y métodos rivales son jalonadores de la investigación científica; más aún, cuando en el campo de los estudios [académicos] no existe un paradigma que nos pueda estar señalando la existencia de un proceso de ciencia normal –tal como lo entendía Kuhn. El hombre de ciencia no es neutral: influye con su conocimiento en el mundo exterior; y el mundo externo ejerce influencias en la actividad científica. El sujeto no puede ser desvalorado –según el modelo historicista de Kuhn– y la subjetividad es un componente esencial de toda investigación científica. La ciencia no es perfectamente racional, por lo tanto, estamos obligados a comprender, respetar y tolerar desde una posición críticamente activa y dialógica otras “cosmologías” científicas, cuando la nuestra no es capaz de dar cuenta de la realidad. El debate es inherente a la vida de la academia... Si el enunciado es correcto, en principio nos encontramos con paradigmas tentativos y provisionales, que buscan resolver la o las cuestiones más problemáticas que definen el campo de los estudios ambientales. Estos nuevos paradigmas compiten entre sí y cada uno trata de imponerse como el enfoque más adecuado. Lo que no es tolerable es la violencia, el juego sucio y el silenciamiento de programas rivales de investigación. La lucha entre paradigmas rivales –según Kuhn– puede llegar a ser dura, lo que no quiere decir que tenga que ser antiética e inmoral: “El surgimiento de un paradigma afecta a la estructura del grupo que practica en

ese campo. En el desarrollo de una ciencia natural, cuando un individuo o un grupo producen, por primera vez, una síntesis capaz de atraer a la mayoría de los profesionales de la generación siguiente, las escuelas más antiguas desaparecen gradualmente. Su desaparición se debe, en parte, a la conversión de sus miembros al nuevo paradigma. Pero hay siempre hombres que se aferran a alguna de las viejas opiniones y, simplemente, se les excluye de la profesión que, a partir de entonces, pasa por alto sus trabajos. El nuevo paradigma implica una definición nueva y más rígida del campo. (p. 1)

Recomendaciones

- Proponer un proyecto de intervención socioeducativa a la planta administrativa y docente de las universidades, cuyo propósito sea recuperar o fortalecer el valor del trabajo del docente, conciliar la importancia de tratar el conocimiento como el resultado de una ardua labor intelectual y no como un producto de fábrica, verificable y evaluable numéricamente en términos de eficacia, es decir, de productividad –entendida esta como la obtención de mayores resultados, en el menor tiempo y con el menor costo posible.
- Analizar los alcances de la Ley 1010 de 2006 sobre el acoso laboral en el marco de la actividad docente, a fin de verificar si en la norma están incluidas como causas de acoso laboral aquellas que fueron detalladas en este estudio, y determinar si esta ley es aplicable en las situaciones planteadas en esta investigación de violencia epistémica.
- Proponer un proyecto de ley especial que prohíba y sancione las conductas que generan injusticia epistémica por atentar contra la generación de conocimiento, el desarrollo personal del sujeto que lo genera, y el desarrollo social de la comunidad.

- Analizar cómo lograr las acreditaciones de alta calidad cumpliendo los lineamientos y las exigencias para las IES y los docentes, sin que ello cause un deterioro en su labor. Asimismo, identificar cómo en ese proceso se puede beneficiar el crecimiento de las personas que lo requieran y no excluirlas o silenciarlas.
- Ampliar y profundizar la investigación sobre los perfiles y calidades académicas de los directivos en el ámbito universitario, los del cuerpo profesoral, el acoso laboral a los docentes-investigadores, y con esto, los mecanismos de poder para restringir la libertad y establecer sobre exigencias, en medio de un ambiente agresivo y de irrespeto a la dignidad de la persona; así como sobre la íntima relación entre cada uno de los anteriores factores.

8 Referencias

- Asociación Colombiana de Universidades [ASCUN] & Consejo Nacional de Rectores. (2012). *Desarrollo humano sostenible y transformación de la sociedad Política pública para la educación superior y agenda de la Universidad, de cara al país que queremos*. Bogotá: Ministerio de Educación.
- Azor, F. (2019). *Mobbing y Bullyng. Articulos destacados, derecho civil y derecho de familia*.
Obtenido de Portal psicólogo forense: <https://psicologoforense.com/s/mobbing-y-bullying-peritos-psicologos-madrid-tres-cantos/>
- Bodinger, J. (2018). Dirty Work-The Carnival of Service. En B. Urciuoli (Ed.), *The Experience of Neoliberal Education* (pp. 73-105). New York, EE. UU: Ediciones Berghahn.
- Bourdieu, P. (1997). La esencia del neoliberalismo. *Revista Colombiana de Educación*. (35).
- Bourdieu, P. (1999). *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (1992) *Homo Academicus*, Paris: Les Éditions de Minuit.
- Cárdenas, F. (2007). Los silenciamientos de la ciencia ambiental: 1 una reflexión crítica sobre estructuras de opresión Nómadas. *Revista critica de ciencias sociales y juridicas*. 16.
- Carvajal, J., & Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral: revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración- Universidad del Valle*. 29(49), 95-106.
- Chul-Han, B. (2016). *Topología de la violencia*. Barcelona: Ediciones Herder.
- Chul-Han, B. (2017). *La expulsión de lo distinto*. Editorial Herder.
- Congreso de la República. (1950). Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950. Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO,

- con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diar). Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República. (1992). Ley 30 de 1992 del 28 de diciembre de 1992. (Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior). Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República. (1994). Ley 115 del 8 de febrero de 1994. Diario Oficial No. 41.214. (Por la cual se expide la ley general de educación). Bogotá, D.C., Colombia.
- Congreso de la República. (2006). Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160. (Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo). Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional . (2011). Sentencia C-442 de 2011. *Sala Plena. M.P: Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2000). Sentencia C-1507 de 2000. . *Sala Plena. M.P: José Gregorio Hernández Galindo*. Bogotá, D.C., Colombia.
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-239 del 2018. *Sala sexta de revisión. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado*. Bogotá, D.C., Colombia.
- Etzioni, A. (1999). *La Nueva Regla de Oro. Comunidad y Moralidad en una Sociedad Democrática*. Basic Book Harper Collins Pub.
- Etzioni, A. (2017). *Comunitarismo y la nueva regla de oro*. Guadalajara.
- Fricke, M. (2017). *Injusticia epistèmica*. Barcelona: Ediciones Herder.

- Gambarota, E. (2015). Del socialismo a la subversión simbólica. La práctica de la sociología y la disrupción de los mecanismos de dominación a partir de p. Bourdieu. *Revista Estudios Sociológicos*. 33(97), 121-143.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: Editorial Brujas.
- Justicia, F., Arco, J., & Benítez, J. (2003). *El fenómeno de la violencia escolar: que es y como intervenir*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Justicia, F., Benítez, J., & Fernández, E. (2006). Caracterización del acoso laboral psicológico en el contexto universitario. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 22(3), 293-308.
- Justicia, F., Benítez, J., Fernández, E., & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología en estudio*. 12(3), 457-463.
- Lafarga, f. (2019). Artículos destacados, Derecho Civil, derecho de familia. Obtenido de: <https://psicologoforense.com/s/mobbing-y-bullying-peritos-psicologos-madrid-tres-cantos/>
- López, M., Picón, E., & Vásquez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 24(1), 41-60.
- López, R., & Deslauriers, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Revista de trabajo social y ciencias sociales*. 61, 19.

- Ministerio de Educación Superior. (2013a). *Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente*. Bogotá: Ministerio de Educación Superior.
- Ministerio de Educación Superior. (2013b). *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Bogotá: Ministerio de Educación Superior.
- Parra, L., & Acosta, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud: Una revisión sistemática. *Revista entramado*. 6(1), 158-172.
- Peña, W. (2009). La violencia simbólica-Como reproducción biopolítica del poder. *Revista Latinoamericana de bioética*, 8(2), 62-75.
- Peña, N. (2015). *Incidencia de las políticas públicas para la educación superior en las relaciones de equidad entre actores universitarios*. Observatorio sobre desarrollo humano.
- Pulido, G. (2009). Violencia epistémica y descolonización del conocimiento. *Sociocriticism*. 24(1-2), 173-201.
- Spivak, G. (1988). *Can the Subaltern Speak?* Columbia University Press: New York.
- Spivak, G. (2009). Especulaciones dispersas en torno a lo subalterno y lo popular. *Revista de crítica contemporánea*. (6), 11-28.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 2*. Córdoba: Editorial Brujas.

9 Anexos

Anexo 1. Consentimiento formal para la elaboración de entrevista

Apreciado
Dr. xxxxxxxx
Ciudad



Apreciado XXXXXXXX, tengo el placer de hacerle presentación formal del proyecto de investigación que adelanto en la Universidad de la Sábana para optar por el título de Magister en educación, titulado “**El homo academicus: entre la creatividad, el poder y la injusticia epistémica.**” Al respecto, ha sido usted elegido para solicitar su colaboración, teniendo en cuenta su excelente y amplia trayectoria profesional y vínculos laborales como académico universitario.

Como investigador principal le comparto que, de acuerdo con la revisión de textos doctrinales y jurisprudencia de las altas cortes, se ha podido evidenciar caracterización de injusticia epistémica, algunas veces alcanzando a configurarse acoso laboral dentro del contexto universitario, acción que puede llegar a afectar la labor intelectual de los académicos además de trascender a su ámbito social y familiar, lo que da lugar y fundamento a llevar a cabo la investigación en mención.

Agradezco de antemano la colaboración que voluntariamente pueda darnos para lograr llevar avante este proyecto, por lo que es mi deseo y deber que tenga la absoluta tranquilidad que toda la información que sea obtenida será manejada de manera anónima y confidencial, por lo que es necesario suscribir el presente consentimiento, para lo cual es importante que conozca el objetivo de la investigación, el cual busca explicar el fenómeno de la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario; sus formas, causas y afectación laboral, social y familiar.

La investigación tiene una duración estimada de dos años, es una investigación de tipo cualitativo, con diseño narrativo, empleando instrumentos como entrevista, análisis documental y jurisprudencial.

Teniendo en cuenta el objetivo de investigación y una vez consienta en su colaboración, se procederá a acordar según su disponibilidad la fecha y hora para llevar a cabo nuestro encuentro

y realizar la entrevista. Conviene aclarar que toda la información será transcrita y podrá ser revisada por usted para aclarar, corregir o eliminar lo que considere necesario. Reitero que habrá confidencialidad y anonimato de su identidad y de cualquier persona natural o jurídica que mencione en su relato.

Si desea contactarme podrá hacerlo a través de la universidad de la Sábana – Facultad de Educación o directamente a mi correo personal samicamo@hotmail.com, celular 3142621001, estaré presta a atender cualquier inquietud que tenga.

La suscripción de su parte del presente documento formaliza su consentimiento,

Agradezco su valiosa colaboración,

Cordialmente,

Aceptación,

Sandra Milena Cárdenas Montes

Investigador Principal

Nombre: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

Felipe Cárdenas Tamara
Asesor Investigador
Director Maestría en Educación
Facultad de educación
Universidad de la Sábana

Fuente: elaboración propia

Anexo 2. Matriz de planeación para entrevistas

MATRIZ DE PLANEACIÓN PARA ENTREVISTAS

El homo academicus: entre la creatividad, el poder y la injusticia epistémica		
Preguntas de Investigación	General	Objetivos
¿Cómo se presenta la injusticia epistémica en el contexto universitario?		Explicar el fenómeno de la injusticia epistémica para el hombre académico en un contexto universitario.
1. ¿Qué situaciones pueden identificarse en la labor del docente universitario que constituye injusticia epistémica?	Específicos	1. Identificar situaciones en la labor docente universitaria que puedan calificarse como actos de injusticia epistémica.
2. ¿Cuáles son las posibles causas que generan injusticia epistémica en el contexto universitario para un docente?		2. Determinar las posibles causas que generan injusticia epistémica en la labor docente dentro de un contexto universitario.
3. ¿Qué afectación puede tener la injusticia epistémica sobre quien es objeto de esta?		3. Describir cómo las experiencias de injusticia epistémica en ámbitos académicos afectan la labor intelectual, el ámbito social y familiar de un docente.

Una vez conocidos los objetivos de la entrevista, se dará inicio con preguntas personales de tipo académico y laboral.

Categoría	Objetivo	Constructo / concepto	Dimensión	Preguntas
Demográfico	Establecer un perfil laboral docente, indagando nivel de académico y experiencia laboral como docente en instituciones de educación superior.		Académica	¿Cuál es su profesión? Me gustaría que me comentara acerca de su formación académica, profesión, estudios de postgrado, logros, etc.
			Laboral	¿Podría hablarme de su experiencia como docente de educación superior?, desde cuándo ejerce como docente, si ha trabajado en el sector público o privado, etc.
Formas de Mobbing	Identificar los conflictos de naturaleza académica laboral que se presentan en desarrollo de la actividad docente y que puedan configurarse como situaciones de injusticia epistémica.	Mobbing: constituye un tipo de violencia psicológica en las organizaciones. Afecta la dignidad, genera desigualdad, discriminación, estigmatización. Es una conducta negativa, hostil, inhumana, abusiva o cruel, realizada de manera deliberada, continua, repetitiva y sistemática, contra un individuo con el objetivo de humillar, desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, interferir en sus tareas laborales, maltratar, destruir psicológicamente y al final obtener su salida de la organización, mediante comportamientos, actitudes, gestos, palabras, escritos, actos, procedimientos ilegales o ilícitos (Carvajal y Dávila, 2013).	Agresión	¿Experimentó en algún momento durante su labor docente situaciones de agresión por parte de los jefes o pares?
			Amenazas	¿Alguna vez recibió amenazas o se sintió amenazado por parte de miembros de la universidad o compañeros de trabajo? ¿Experimentó temor de perder su trabajo en algún momento? ¿por cuál razón?
			Hostigamiento psicológico (presiones o intimidaciones)	¿Experimentó presión psicológica por parte de miembros de la universidad o pares?, ¿podría narrarnos situaciones al respecto? En relación con las exigencias que se hacen a los docentes para mantener el contrato laboral, cree que tiene algún tipo de afectación en su vida social, laboral o familiar?
Afectación	Describir cómo las experiencias de injusticia epistémica afectan su labor intelectual, social y familiar del docente.	Comunitarismo o sociedad virtuosa en términos de Etzioni: es concebido como un tipo de sociedad que tiene en la base de su construcción de la comunidad, el espacio social en el cual los individuos se relacionan de manera cotidiana a partir de un conjunto de valores asumidos de manera consciente y voluntaria y que, como consecuencia de ello, se establece un equilibrio entre el orden social y la libertad de los individuos que integran dicha comunidad." Etzioni (2017 p.133)	Laboral	¿Considera que la calidad en el ambiente de trabajo se vio afectada? ¿Podría indicarme situaciones en que sintió la afectación? ¿Cuál fue la participación de la institución (no las personas) en la dinámica que se presentó?
			Familiar	¿Comentó con su familia lo que estaba pasando? ¿Considera que lo vivido afectó sus Relaciones familiares? ¿podría detallar algunas situaciones?
			Salud	¿En algún momento tuvo que acudir a atención médica por las situaciones presentadas?
			Social	¿Considera que lo vivido afectó su vida social? ¿podría explicarnos cómo?
			Intelectual	¿Experimentó en algún momento que su actividad intelectual estaba siendo reprimida?, ¿podría contarnos eventos al respecto que recuerde?
				¿Considera que su producción académica se vio afectada? ¿De qué manera?

Causas	Determinar las posibles causas que generan injusticia epistémica en la labor docente en el contexto universitario.	Violencia simbólica: Bourdieu y Passeron definen la violencia simbólica como una acción que se ejerce sobre los individuos con su propia complicidad, incluso de modo inconsciente. Hay una gama muy amplia de formas como se puede ejercer tal violencia simbólica y cada campo es un lugar de ejercicio de la violencia social. Así, los sistemas culturales funcionan como una matriz simbólica de las prácticas sociales y se constituyen en el fundamento de una teoría del poder, de la reproducción de la dominación.	Diferencias teóricas	¿Cómo era la relación laboral e intelectual con los directivos y pares?
	Identificar las condiciones determinantes para que se manifieste la violencia o injusticia epistémica entre directivos, docentes y entre pares en un contexto laboral.		Empatía	¿Reconoce o identifica algún momento en que hubiera podido fracturarse la relación?
			Violencia silenciosa	¿Ha reflexionado en algún momento acerca de qué factores pudieron dar lugar a que ocurriera esa situación?
			Personalidad de la víctima	
			Envidia	
			Subordinación laboral	¿Considera que su labor por ser intelectual se vio restringida por la subordinación laboral que está implícita en todo contrato de trabajo?
Sí pudiera realizar cambios a la forma de contratación laboral de docentes, ¿qué cambios haría?				

Fuente: elaboración propia