

## **SOSTENIBILIDAD SIN REGRESIÓN: PROTEGER EL TRABAJO UNIVERSITARIO EN TIEMPOS DE CRISIS**

**Sandra Patricia Duque Quintero**  
**Profesora Titular**  
**Universidad de Antioquia**  
[spatricia.duque@udea.edu.co](mailto:spatricia.duque@udea.edu.co)

**Carlos Alberto Duque Echeverri**  
**Profesor Titular**  
**Universidad de Antioquia**  
[carlos.duque1@udea.edu.co](mailto:carlos.duque1@udea.edu.co)

La crisis financiera de la Universidad de Antioquia entra en una nueva fase con la llegada del profesor Héctor Iván García a la rectoría. El ajuste presupuestal es apenas una parte del debate: también se discute el rumbo administrativo para enfrentar la coyuntura y las decisiones que marcarán la institución en los próximos años. Bajo vigilancia especial, su gestión arranca con un desafío inmediato: estabilizar las cuentas sin erosionar derechos ni afectar la misión universitaria. Por eso, el llamado al rector debe formularse sin ambigüedades: proteger los derechos del profesorado y del conjunto de trabajadores universitarios no es una consigna gremial, sino una condición institucional para sostener la docencia, la investigación y la extensión. En escenarios de restricción, la legitimidad del gobierno universitario se mide, en buena parte, por su capacidad para impedir que la crisis se convierta en coartada para decisiones regresivas que afecten la dignidad del trabajo y debiliten los ejes misionales de la universidad.

En los últimos días se han planteado discusiones en el más alto nivel del gobierno universitario sobre decisiones que impactarían aspectos centrales del Estatuto profesoral y del sistema de incentivos académicos, como, por ejemplo, la compensación salarial, las dedicaciones exclusivas, el año sabático y las comisiones de estudio y posdoctorales, derechos que han operado como dispositivos institucionales de calidad, ligados a la formación avanzada, la producción científica, la internacionalización, la transferencia de conocimiento y el fortalecimiento de programas de pregrado y posgrado. Suprimirlas o “suspenderlas” sin un sustento sólido altera el ecosistema que permite a la universidad cumplir su misión.

Además, el riesgo no se limita al profesorado de planta y, de hecho, ya se está extendiendo a otros sectores del trabajo universitario. La reducción de contratos de cátedra y la terminación de vínculos de empleo de personal administrativo muestran que la lógica del recorte está impactando primero a quienes tienen menor estabilidad y menor capacidad de defensa institucional. Si se instala la idea de que la salida a la crisis financiera consiste en recortar garantías, el efecto se expande con rapidez a docentes ocasionales y de cátedra, al personal administrativo con vínculos precarios y a trabajadores tercerizados, incluso en funciones misionales. Dicho de otra forma, cuando una institución normaliza regresiones en un frente, crea incentivos para replicarlas en otros. Lo que comienza como una medida “temporal” o “excepcional” termina convirtiéndose en una práctica de gestión, y el resultado es un proceso

de precarización acumulativa que deteriora la calidad del trabajo universitario y debilita, en cadena, la docencia, la investigación y la extensión.

Desde una perspectiva constitucional, resulta problemático sostener que la mera invocación de una “difícil situación económica” sea suficiente para restringir derechos, incentivos estatutarios o condiciones laborales. El artículo 53 de la Constitución Política obliga a actuar con especial cautela ante medidas regresivas y exige, como mínimo, una motivación reforzada que incluya evidencia clara, criterios de idoneidad y de necesidad, análisis de proporcionalidad y evaluación de alternativas menos lesivas. En el contexto universitario, esa obligación resulta doblemente exigente, ya que lo laboral y lo académico están entrelazados. Cuando se deterioran las condiciones del trabajo universitario, se comprometen los resultados de docencia, investigación y extensión y, con ello, la calidad del derecho a la educación superior.

Conviene insistir en que las figuras jurídicas asociadas a la carrera profesoral y a los estímulos académicos no surgieron por azar. Fueron diseñadas por la propia universidad para cumplir con las metas misionales y mantener los más altos estándares de calidad. Por eso, cualquier modificación debería estar precedida de estudios serios sobre el impacto fiscal y académico, así como de una deliberación pública y abierta. Lo contrario no es “austeridad”, sino improvisación institucional con costos previsibles.

Una universidad pública no puede gobernarse como si fuera una organización con un “paradigma de austeridad como norma”, y menos aún sin una planeación prospectiva que anticipe escenarios, defina prioridades y proteja lo misional. Cuando el manejo de la crisis se traduce en la erosión de reglas y la vulneración de derechos, el mensaje institucional es que la estabilidad y la excelencia dejan de ser apuestas de largo plazo. En ese contexto, se desincentiva la cualificación profesoral (formación avanzada, producción académica), se interrumpen o se vuelven inviables las trayectorias de investigación y se reconfigura el gobierno universitario hacia una lógica administrativa de corto plazo, en detrimento del equilibrio entre docencia, investigación y extensión.

El efecto suele ser acumulativo y, a la vez, paradójico, ya que medidas presentadas como “ahorro” pueden terminar debilitando la capacidad académica y financiera de la institución. Una universidad con peores condiciones de trabajo y menor estabilidad pierde atractivo para retener y atraer talento humano, reduce su competitividad para captar proyectos, cooperación y recursos externos, y deteriora su reputación y su desempeño en los indicadores de calidad. Además, al incrementar las tensiones internas y abrir flancos de controversia por decisiones regresivas, queda más expuesta a conflictos laborales y judiciales que, finalmente, también acarrearán costos económicos y de gobernabilidad. La sostenibilidad financiera importa, pero no puede definirse en detrimento del trabajo universitario. Un enfoque responsable debería partir de la premisa de que toda medida de racionalización del gasto debe proteger prioritariamente la docencia, la investigación y la extensión, así como el bienestar laboral del conjunto de trabajadores (administrativos, docentes de planta, ocasionales y de cátedra). Eso exige sustituir la lógica del recorte por una gobernanza financiera con un enfoque de derechos.

En ese marco, es clave no perder de vista el contexto presupuestal reciente. El 5 de febrero de 2026, el Ministerio de Educación Nacional, a través del ministro Daniel Rojas Medellín, comunicó un plan de rescate y fortalecimiento para la universidad que incluye un giro extraordinario de \$70.000 millones, la incorporación de \$138.000 millones a la base presupuestal (para un respaldo inmediato cercano a \$208.000 millones) y una inversión en infraestructura por \$245.200 millones, con \$228.000 millones en vigencias futuras para proyectos regionales estratégicos. A ello se suman señales de fortalecimiento financiero: entre 2022 y 2025, los recursos totales pasaron de \$575.000 millones a \$807.000 millones (40%) y el presupuesto de funcionamiento de \$540.000 millones a \$748.000 millones<sup>1</sup>. Con esos elementos sobre la mesa, la pregunta es inevitable: si hay una ruta de salvamento y un refuerzo significativo de recursos en curso, ¿por qué el primer reflejo habría de ser recortar garantías laborales, debilitar incentivos académicos y profundizar la precarización? Un plan de salvamento genuino debería constituir el trabajo universitario en una condición material para la calidad y la continuidad misional.

La universidad pública se sostiene por la infraestructura y el presupuesto, pero, sobre todo, por las personas que la hacen posible cada día: empleados administrativos, docentes de cátedra, ocasionales y de planta, investigadores y equipos misionales. El profesor Héctor Iván García, rector de la U de A, tiene una importante oportunidad de liderazgo: demostrar que la crisis no se gestiona debilitando derechos, sino fortaleciendo capacidades institucionales y recuperando la confianza mediante decisiones justificadas, deliberadas y proporcionales.

En tiempos de crisis, la gestión responsable se mide por decisiones claras y comprobables. Eso implica, en primer lugar, no presentar la coyuntura como justificación para recortar derechos. En segundo lugar, esto significa que los ajustes presupuestales no pueden cargarse sobre quienes hacen posible la docencia, la investigación y la extensión. Y, por último, exige detener cualquier medida que aumente, directa o indirectamente, la precarización laboral. Proteger los derechos laborales no es un “costo” a minimizar, sino una condición para sostener la calidad académica, la legitimidad institucional y el futuro de la universidad pública.

---

<sup>1</sup> <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Comunicados/427285:Rescate-financiero-a-la-UdeA-El-Gobierno-del-Cambio-asegura-mas-recursos-dentro-de-plan-de-salvamento-para-la-universidad-publica>