

PANORAMA SALARIAL DE LAS UNIVERSIDADES OFICIALES

Informe final

Medellín, julio 4 de 2014

Trabajo de investigación realizado mediante Contrato Interadministrativo 758 de 2013 suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad de Antioquia

Grupo de trabajo de la Universidad de Antioquia:

Remberto Rhenals M.
Gabriel Agudelo V.
Manuel Pérez P.
John Jairo Correa L.

Fernando Tobón B., Coordinador

Centro de Investigaciones y Consultorías —CIC—
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Antioquia

Contenido

PRESENTACIÓN.....	11
Antecedentes del estudio	11
Protocolos para recolectar la información requerida para el estudio	12
<i>Libro uno o libro básico. Condiciones salariales de los profesores</i>	12
<i>Libro dos o libro de producción. Análisis de la productividad académica de los profesores</i>	12
<i>Libro tres o libro de títulos. Formación académica de los profesores</i>	13
<i>Libro cuatro o empleados no docentes. Condiciones salariales de los servidores públicos no docentes</i>	13
<i>Libro cinco o cátedra. Condiciones salariales de los profesores de cátedra</i> ...	13
<i>Libro seis o información cualitativa</i>	13
Información reportada por las universidades oficiales	14
Estandarización y homogenización de la información recibida	15
Metodología estadística empleada para el análisis de la información requerida para el estudio	15
Descripción de los resultados del estudio	16
TÍTULO PRELIMINAR	17
El Decreto 1279 de 2002 o el Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores de Carrera de las Universidades Oficiales de Colombia.....	17
PREÁMBULO	17
CAPÍTULO ÚNICO.....	22
Recorrido histórico del Sistema Salarial Vigente	22
1992: Régimen salarial para la Universidad Nacional de Colombia	22
1992: el régimen salarial de la Universidad Nacional de Colombia se extiende al resto de universidades oficiales del orden nacional	25
1994: el régimen salarial de las universidades del orden nacional, contenido en el Decreto 1444 de 1992, se extiende a las universidades oficiales del orden territorial	31
1996 y 1997: se aumentan los puntos reconocidos por estudios de pregrado	31
2001: con el Decreto 2912 se modifican, de fondo, los factores de productividad académica y reconocimiento de la labor docente.....	31
Bonificación no constitutiva de salario.....	32

Reconocimiento de la labor docente	34
2002: se aprueba el Decreto 1279 como régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades oficiales. El decreto 1279 es un sistema salarial intermedio entre los decretos 1444 de 1992 y 2912 de 2001	36
El régimen salarial	36
La categoría dentro del escalafón docente.....	37
Estudios universitarios de pregrado y posgrado.....	37
La experiencia calificada	38
El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión.....	39
Reconocimiento de puntos por experiencia calificada para los docentes que ingresan o reingresan a la carrera docente	40
La productividad académica.....	41
Publicación de artículos en revistas especializadas y difusión de trabajos en videos, producciones cinematográficas o fonográficas	41
Las obras artísticas	43
Otras producciones académicas	44
Reconocimiento de puntos por productividad académica para los docentes que ingresan o reingresan a la carrera docente	46
Las actividades de dirección académico–administrativas	47
Las bonificaciones en el Decreto 1279.....	48
Bonificaciones por desempeño destacado en labores de docencia o extensión.....	49
Bonificaciones por productividad académica.....	49
Organismos creados para la aplicación del Decreto 1279	50
El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP).....	51
El Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios.....	51
El régimen prestacional	52
TÍTULO PRIMERO.....	54
La remuneración vigente de los profesores de carrera de las universidades oficiales.....	54
CAPÍTULO PRIMERO	54
Profesores de las universidades oficiales	54
Consideraciones jurídicas sobre la calidad de profesor universitario	54
Tipos de profesores de las universidades oficiales	54
Profesores nombrados	54

Profesores contratados	56
Profesores ocasionales	56
Profesores de cátedra	57
Profesor visitante y profesor <i>ad-honorem</i>	57
Composición actual del profesorado de las universidades oficiales	58
CAPÍTULO SEGUNDO	59
La remuneración vigente de los profesores nombrados o regulares o de carrera con dedicación de tiempo completo.....	59
Estructura salarial de los profesores regulares o de carrera en las universidades oficiales	59
Composición y factores de remuneración	61
Docentes de tiempo completo y dedicación exclusiva.....	61
Aclaración previa sobre los criterios utilizados para construir la base de datos apropiada para el análisis.....	61
<i>Ranking</i> de universidades oficiales de acuerdo con el salario total vigente a 2013 de los profesores regulares de tiempo completo	63
CAPÍTULO TERCERO.....	65
Análisis de los salarios totales vigentes de los profesores regulares con dedicación de tiempo completo. Agrupamientos intuitivos con algo de estadística	65
El efecto de los puntos “inexplicados” en el salario total	67
Otros dos grupos con características sobresalientes	76
Grupo puro	80
CAPÍTULO CUARTO	86
Estudio de los salarios circunscrito a los factores salariales contemplados en el Decreto 1279 de 2002. Análisis de <i>clusters</i> o conglomerados	86
Una taxonomía exploratoria de los docentes: el análisis de clúster (conglomerado)	86
Los resultados del procedimiento <i>K-medias</i>	89
Los resultados del método de varianza mínima de Ward	97
CAPÍTULO QUINTO	102
Los salarios de los docentes de las universidades públicas en el contexto de la economía en general: ¿más problemas de estructura que de nivel dentro del contexto de la economía nacional?	102
Los salarios de los docentes de las universidades públicas: ¿Más problemas de nivel de la economía o más de estructura del Decreto 1279?	102
CAPÍTULO SEXTO	110

El salario vigente de los docentes de tiempo parcial	110
CAPÍTULO SÉPTIMO	115
Las bonificaciones no constitutivas de salario	115
Desempeño destacado de las labores de docencia y extensión	115
Productividad artística y académica	115
TÍTULO SEGUNDO:	118
Estudio retrospectivo de los salarios de los profesores regulares de tiempo completo regidos por el Decreto 1279 de 2002, período 2003-2013	118
CAPÍTULO PRIMERO	118
Preparación de la base de datos	118
Las dificultades de la reconstrucción histórica	118
CAPÍTULO SEGUNDO	121
El comportamiento de los salarios de los docentes de las universidades públicas	121
Crecimiento de salarios de acuerdo con agrupamiento de profesores	125
La producción académica por áreas generales del conocimiento	128
El Decreto 1279 de 2002 acentúa las diferencias salariales de partida: ¿Selección natural o desigualdad de oportunidades?	131
CAPÍTULO TERCERO	140
Los puntos marginales y su valoración	140
Los puntos marginales reconocidos por las universidades	140
Valoración o costo de los puntos marginales	143
CAPÍTULO CUARTO	148
Salarios de “enganche”	148
Los salarios de enganche han venido subiendo	150
TÍTULO TERCERO	155
Proyección de los salarios vigentes en un horizonte de cinco años	155
CAPÍTULO ÚNICO	155
¿Qué puede pasar en el futuro inmediato con los salarios de los docentes? ...	155
La remuneración de los profesores contratados	162
CAPÍTULO PRIMERO	162
Profesores Ocasionales	162

Perfil académico de los docentes ocasionales vinculados a las universidades que usan el Decreto 1279 de 2002 como referencia para fijar el salario por los servicios prestados.....	166
Consecuencias del uso de la figura del docente ocasional.	167
CAPÍTULO SEGUNDO.....	172
Profesores de Cátedra o Catedráticos.....	172
TÍTULO QUINTO.....	176
Los salarios de los empleos administrativos o no docentes de las universidades oficiales.....	176
CAPÍTULO PRIMERO.....	176
Consideraciones preliminares.....	176
Comparación de salarios en las universidades oficiales.	177
CAPÍTULO SEGUNDO	178
Salarios del Grupo Directivo y Asesor	178
CAPÍTULO TERCERO	180
Salarios del Grupo Profesional, Técnico y Asistencial	180
TÍTULO SEXTO: Temas Especiales.....	181
CAPITULO PRIMERO.....	181
Consideraciones generales sobre los efectos salariales por la publicación de artículos en revistas homologadas e indexadas por COLCIENCIAS.....	181
Los artículos científicos publicados como criterio de asignación salarial.	181
Revistas homologadas	182
Revistas indexadas	184
Criterios de clasificación de las revistas científicas	185
La publicación de artículos en las revistas científicas y el Decreto 1279 de 2002	188
CAPÍTULO SEGUNDO.....	197
Criterios y normas de las universidades oficiales para la aplicación del régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera.....	197
1. Experiencia calificada (para el ingreso a la universidad)	198
Universidad de Antioquia	198
Universidad Nacional	198
Universidad Abierta y a Distancia	198
Pamplona	199

2. Experiencia calificada, desempeño administrativo y desempeño destacado en actividades de docencia y/o extensión (profesores ya vinculados)	199
2.1 Experiencia calificada	199
2.2 Desempeño administrativo	199
2.3 Desempeño destacado	199
3. Títulos:	200
Universidad de Antioquia.....	200
La Universidad Nacional.....	200
Universidad del Atlántico	201
Universidad de los Llanos	201
Universidad Militar	201
4. Producción académica con puntaje salarial	201
4.1 Artículos de revista	201
Universidad de Antioquia.....	201
Universidad Nacional.....	201
Chocó	201
4.2 Libros.....	202
Universidad De Antioquia	202
Universidad Nacional.....	202
Libros de investigación	202
Universidad Tecnológica de Pereira.....	203
Universidad de Córdoba.....	203
Cúcuta y Ocaña.....	203
Caldas	203
Quindío.....	203
4.3 premios	204
Universidad de Antioquia.....	204
Universidad Nacional.....	204
Universidad del Valle.....	204
Universidad Industrial de Santander.....	204
Universidad de Córdoba.....	205
Cúcuta y Ocaña.....	205

Caldas	205
4.4 Patentes.....	205
Universidad de Antioquia.....	205
Universidad Nacional.....	205
Universidad Industrial de Santander.....	205
Universidad de Córdoba	206
4.5 Obra artística	206
Universidad De Antioquia	206
Universidad Industrial De Santander	206
4.6 Software y producción tecnológica	206
Universidad De Antioquia	206
Universidad Nacional.....	206
Universidad Industrial De Santander	206
4.7 Restricciones de puntaje por la misma obra.....	207
Universidad de Antioquia.....	207
Universidad Nacional.....	207
5. Producción que genera puntos bonificados	207
6. Composición de los Comités de Asignación de Puntaje.....	209
Grandes conclusiones y recomendaciones derivadas de la aplicación del decreto 1279 de 2002	210
Recorrido histórico del régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera de las universidades oficiales	210
Conclusiones intrínsecas de la norma	211
1. Conclusiones sobre la aplicación de la norma: ambigüedades y discrecionalidad.....	212
2. Conclusiones sobre la estructura salarial	216
3. Conclusiones sobre el impacto fiscal, desde el punto de vista financiero, que tiene el sistema salarial y prestacional que rige para los profesores de carrera de las universidades oficiales	220
Corolario de la investigación.....	224
Algunas Referencias bibliográficas	225

PRESENTACIÓN

Antecedentes del estudio

El Sistema Universitario Estatal -SUE- preocupado por la desfinanciación recurrente de las universidades oficiales en los últimos años, atribuida en gran medida a la forma como se determina el salario de los profesores de las instituciones que componen el SUE, propuso realizar, con carácter urgente, la revisión del Sistema Salarial de su cuerpo docente. Para este propósito el Ministerio de Educación Nacional, atendiendo la solicitud del pleno de rectores, decidió encomendarle a la Universidad de Antioquia, previa aceptación del SUE, el estudio pertinente para evaluar, en todas sus dimensiones, el Decreto 1279 de 2002 por medio del cual se estableció el régimen salarial y prestacional de los profesores regulares o de carrera de las universidades oficiales del País. En consecuencia, fue suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad de Antioquia el contrato interadministrativo 758 de 2013.

La Universidad de Antioquia, en cumplimiento del contrato 758 de 2013, se comprometió a elaborar el estudio del Decreto 1279 de tal suerte que, a partir de las conclusiones entregadas, se pudiesen tomar las decisiones apropiadas que permitan o bien mantener el régimen de remuneración vigente o, en su defecto, introducir las modificaciones necesarias a la normatividad mencionada.

Para desarrollar el objetivo consagrado en el contrato, la Universidad caracterizaría los salarios actuales de los profesores regulares regidos por el Decreto 1279, con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, de aquellas universidades que suministrasen oportunamente la información requerida de acuerdo con los protocolos diseñados por el grupo de trabajo que había destacado institución educativa. Igualmente, analizaría la evolución retrospectiva de los salarios durante los años de vigencia de la norma y proyectaría su comportamiento para el próximo quinquenio.

Con el fin de ampliar el espectro del estudio central del contrato la Universidad de Antioquia se comprometió a una breve semblanza de los profesores contratados (ocasionales y de cátedra) más la comparación posible de los salarios de los cargos y grupos de oficios correspondientes a labores de administración universitaria. Al igual que para la investigación sobre el comportamiento del Decreto 1279, los resultados de este componente adicional dependerían de la calidad de la información que suministrasen las universidades oficiales dentro del tiempo previsto. El mes de marzo de 2013 fue la fecha de corte que se definió para reportar la información solicitada para realizar la presente investigación.

Protocolos para recolectar la información requerida para el estudio

Para facilitar la preparación y entrega de la vasta información requerida para satisfacer los propósitos del estudio previsto, fueron diseñados seis protocolos o libros, así:

Libro uno o libro básico. Condiciones salariales de los profesores

Corresponde a la información sobre la remuneración de cada docente de la respectiva institución (incluidos los profesores que ocupen cargos administrativos), discriminada por cada factor salarial estipulado en el Decreto 1279. La información se solicitó con corte a marzo de cada año de aplicación de la norma señalada (2003 – 2013).

La información contenida en este protocolo se dividió, por columnas, en tres partes, a saber: la primera, referida a la caracterización personal de los profesores por medio de variables tales como edad, fecha de vinculación, área de desempeño docente, máximo nivel de formación académica; la segunda, destinada a conocer el tipo de vinculación (nombramiento o contrato a término fijo cuando el salario se determina siguiendo los parámetros del 1279), el tipo de dedicación (dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo) y el sistema de remuneración con el cual se determina el salario del profesor (Decreto 1279 u otro régimen diferente) y, por último, la tercera, atinente a los puntos tanto salariales, como no salariales (o puntos por bonificaciones no constitutivas de salario), obtenidos por cada profesor de acuerdo con los diferentes factores de remuneración contemplados en el Decreto 1279 de 2002 (categoría en el escalafón, títulos de pregrado y posgrado, experiencia calificada y desempeño destacado, desempeño en cargos de dirección académico-administrativa y productividad académica), siempre y cuando el reconocimiento para el pago a la persona esté regido por la norma.

Las columnas de los factores de bonificación no constitutiva de salario se agruparon en dos categorías: desempeño destacado y productividad académica. A las columnas por factores salariales se agregó una columna especial denominada “otros puntos salariales” con el fin de recoger, esencialmente, los cambios introducidos por el Decreto 1279 con respecto al Decreto 1444 de 1992 dado que algunos conceptos referidos a la producción artística y a la publicación de impresos universitarios, entre otros, dejaron de representar incrementos salariales para constituirse en bonificaciones no constitutivas de salario.

Libro dos o libro de producción. Análisis de la productividad académica de los profesores

Como complemento a la información básica, este libro persigue conocer el volumen y las características de la productividad académica de los profesores durante la aplicación del decreto 1279. Se requería una información separada de la producción académica generadora de puntos salariales y de puntos por bonificaciones o pagos

no constitutivos de salario de todos los profesores actualmente vinculados a la respectiva universidad. Los datos se solicitaban para los profesores vinculados a cada universidad en la fecha de corte de la información.

Libro tres o libro de títulos. Formación académica de los profesores

También como complemento al libro básico se solicitó, para los profesores vinculados a cada universidad en la fecha de corte de la información, una descripción de la formación académica del profesor tanto en pregrado, como en posgrado. Persigue conocer este protocolo los distintos títulos alcanzados por el docente, la duración de los estudios y la institución donde se realizó la formación académica, entre otras consideraciones.

Libro cuatro o empleados no docentes. Condiciones salariales de los servidores públicos no docentes

Para presentar una breve semblanza de la situación salarial del área administrativa se solicitó, con corte a un mes de 2013, información del salario del cargo u oficio desempeñado por las personas vinculadas a la institución en calidad de empleado administrativo o no docente; así mismo, de las plazas previstas y las plazas ocupadas en el momento de la información suministrada.

Libro cinco o cátedra. Condiciones salariales de los profesores de cátedra

Para un semestre (o año si el contrato tiene esta duración) de 2013 se solicitó la información del número de horas contratadas en el período académico y las categorías estipuladas para determinar la remuneración por hora que reconoce la institución a las personas que no tengan vínculo laboral con la universidad para ofrecer cursos bajo la modalidad de hora-cátedra en el nivel, primordialmente, de pregrado y, secundariamente, de posgrado.

Libro seis o información cualitativa

Para perfeccionar la información de los libros anteriores y conseguir una plena evaluación del panorama salarial de las universidades oficiales se solicitaron documentos valiosísimos en lo fundamental para conocer la integración del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje y su reglamentación donde consten los criterios para evaluar la producción académica y demás factores de remuneración de los profesores, donde el Decreto 1279 exija un juicio de valor y la asignación de puntos dentro de un corredor que la norma señala “*hasta*”. En adición a lo anterior, se tenía interés en conocer la distribución del trabajo docente o “plan de trabajo” de los profesores y otros reglamentos de interés sin omitir los trabajos que haya adelantado la institución relacionados con los objetivos de la presente investigación.

Información reportada por las universidades oficiales

El grupo de trabajo de la Universidad de Antioquia recibió, finalmente, información de 29 de las 32 universidades que integran el SUE para caracterizar y evaluar los salarios actuales de los profesores universitarios regidos por el Decreto 1279 de 2002. Se ausentaron las universidades Cundinamarca, Surcolombiana y Pacífico para la cual no aplicaba la investigación. Un grupo menor de universidades proporcionaron datos para complementar el estudio sobre el panorama salarial de las universidades oficiales (tabla 1) donde se indica si el protocolo entregado fue parcial o no fue entregado (notación ND).

Tabla 1

Universidades oficiales con bases de datos reportadas según protocolos de información

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. ESTADO FINAL DE PROTOCOLOS DE INFORMACIÓN REPORTADOS. MARZO 15 DE 2014								
Orden	Universidad	LIBRO UNO		LIBRO DOS	LIBRO TRES	L. CUATRO	L. CINCO	LIBRO SEIS
		INFORMACIÓN BÁSICA		PRODUCCIÓN	TÍTULOS	NO DOCENTES	HORA-CÁTEDRA	CRITERIOS Y NORMAS 1279
		AÑO 2013	RESTO DE AÑOS (2004 - 2012)					
1	ABIERTA Y A DISTANCIA	x	PARCIAL	x	PARCIAL	PARCIAL	x	x
2	AMAZONÍA	x	x	x	x	x	x	x
3	ANTIOQUIA	x	x	x	x	x	x	x
4	ATLÁNTICO	x	x	x	x	x	x	x
5	CALDAS	x	x	x	x	x	x	x
6	CARTAGENA	x	x	ND	x	x	x	x
7	CAUCA	x	x	x	x	x	x	ND
8	COL MAYOR CUNMARCA	x	x	x	x	x	x	x
9	CÓRDOBA	x	x	x	x	x	x	x
10	DISTRITAL	x	x	x	x	x	x	x
11	FCO DE P SANTER - CÚCUTA	x	x	ND	x	x	x	x
12	FCO DE P SANTER - OCAÑA	x	x	x	x	x	x	x
13	GUAJIRA	x	x	x	x	x	x	x
14	INDUSTRIAL DE SANTANDER	x	x	x	x	x	x	x
15	LLANOS	x	x	x	PARCIAL	x	x	x
16	MAGDALENA	x	x	x	x	x	x	x
17	MILITAR	x	x	x	x	x	x	x
18	NACIONAL DE COLOMBIA	x	x	x	x	ND	ND	x
19	NARIÑO	x	x	PARCIAL	x	x	x	x
20	PAMPLONA	x	x	x	x	x	x	x
21	PEDAGÓGICA NACIONAL	x	x	PARCIAL	PARCIAL	ND	x	ND
22	PED Y TEC. DE COL - TUNJA	x	x	x	x	ND	ND	ND
23	POPULAR DEL CESAR	x	ND	ND	x	x	x	x
24	QUINDÍO	x	x	PARCIAL	x	x	x	x
25	SUCRE	x	x	ND	x	x	x	ND
26	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	x	x	x	x	x	x	x
27	TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ	x	ND	PARCIAL	x	x	x	x
28	TOLIMA	x	x	ND	PARCIAL	ND	x	x
29	VALLE	x	x	x	x	x	x	x

Estandarización y homogenización de la información recibida

Las bases de datos suministradas por cada universidad fueron sometidas a una estricta depuración y crítica de la información. La depuración se realizó con el fin de separar los docentes de acuerdo con el tipo de vinculación (regulares o de carrera, visitantes, ocasionales) y el régimen salarial que se les aplica puesto que aparecen profesores no acogidos al 1279 en tanto que para el caso de los ocasionales (tomados como ejemplo) en algunas universidades determinan su salario por comparación con el que les correspondería si les aplicasen este Decreto; en otras instituciones, en cambio, el valor pagado obedece a criterios internos. La crítica de la información se adelantó, también, con el propósito de detectar las posibles inconsistencias al aplicar el régimen salarial vigente (puntos por exceso en la categoría del escalafón docente o por títulos de posgrado) y, en esta forma, estandarizar la base datos de conformidad con el protocolo convenido para poder proceder a la comparación entre las universidades una vez homogenizada la información necesaria para realizar el análisis de la situación retrospectiva de los salarios de los profesores universitarios cobijados por el Decreto 1279 de 2002.

Para validar la estandarización y homogenización de la información recibida con el objeto de evaluar el régimen salarial contenido en el Decreto 1279 se convocaron dos reuniones en la ciudad de Medellín con los “enlaces” de las universidades participantes en el estudio. Se entiende por “enlaces” los funcionarios de las instituciones que estén vinculados tanto a la reglamentación y aplicación del 1279 (caso del secretario del CIARP), como al responsable del manejo y procesamiento de la información estadística sobre la materia.

Metodología estadística empleada para el análisis de la información requerida para el estudio

Con la información validada se procedió al análisis del comportamiento de las variables determinantes del salario de los profesores siguiendo la búsqueda de grupos típicos de docentes que permitan la explicación de la diversidad de características descritas por esas variables, con dos preguntas que se deben responder: ¿Cómo varían? y ¿qué factores están asociados con estas variaciones?

El estudio de la variabilidad retrospectiva de los salarios se concentró en los profesores regulares de tiempo completo amparados por la norma mencionada debido a que son estos trabajadores los que han definido el ejercicio docente como su proyecto de vida. O en otra forma, aunque de suma importancia, los profesores vinculados a las universidades con dedicación de medio tiempo presentan un comportamiento diferente a los de tiempo completo cuando se observa, en conjunto, su participación en los tres ejes misionales (investigación, docencia y extensión) consagrados en la ley de educación superior.

Descripción de los resultados del estudio

Los resultados del estudio que se presentan a continuación se inician, a manera de preámbulo, con las consideraciones preliminares sobre lo que se entiende en la literatura por un sistema de salarios en general y lo que se estipula en el Decreto 1279 como el régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera de las universidades oficiales en particular.

Viene luego una descripción del recorrido histórico que ha tenido el sistema de remuneración vigente de los docentes universitarios desde sus albores en la Universidad Nacional de Colombia hasta convertirse en un régimen unificado para el conjunto de instituciones del Estado tanto del orden nacional, como de aquellas que tienen su origen en el nivel municipal, departamental o distrital.

La tercera parte constituye el centro del estudio. Se encabeza con la definición y clasificación legal de profesor universitario. A partir de estas consideraciones se analiza el caso de los docentes de carrera de acuerdo con el tipo de dedicación que tengan con la respectiva institución: tiempo completo o medio tiempo. Con el propósito de realizar un trabajo integral, la evaluación de la remuneración de los docentes de tiempo completo se extiende al comportamiento retrospectivo y futuro de los salarios; también, al tema de las bonificaciones no constitutivas de salario.

Posteriormente se revisa, con menor profundidad por no constituir la parte esencial de la investigación, el tema de los profesores contratados (ocasionales y de cátedra) para continuar, al final, con la intención de construir una semblanza restringida de la función administrativa a partir de la comparación de los salarios de los empleos de la parte no docente de las universidades oficiales.

Por último, se presentan las grandes conclusiones derivadas de la investigación llevada a cabo no sin antes advertir que los grandes hallazgos del estudio sobre la estructura del régimen salarial vigente no se desvirtúan a pesar de las debilidades de la información reportada en varios casos por las universidades participantes.

TÍTULO PRELIMINAR

El Decreto 1279 de 2002 o el Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores de Carrera de las Universidades Oficiales de Colombia

PREÁMBULO

Un sistema o régimen salarial se puede entender como el conjunto de organismos, reglamentos, normas y procedimientos, que utiliza una empresa (del sector público o privado) con el fin de determinar la forma de remunerar los servicios que prestan las personas vinculadas a ella mediante una relación laboral.

El régimen salarial comprende no sólo el salario (entendido en la legislación laboral como el pago que recibe el trabajador como contraprestación por el servicio prestado al empleador) que le corresponde periódicamente al empleado por el cumplimiento de la labor asignada, sino también el reconocimiento de los beneficios asociados a la relación laboral, tales como bonificaciones, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes a la seguridad social y contribuciones parafiscales.

Para la remuneración periódica, existen tres tipos de salario, a saber: variable, fijo y semivariable.

El salario variable (también conocido como a destajo o variable puro) se presenta cuando el pago recibido por el trabajador depende, estrictamente, de las unidades de producción o tareas realizadas en una jornada de trabajo. Esta modalidad de pago encuentra, por lo general, una restricción jurídica puesto que sólo es posible aplicarla, siempre y cuando el pago recibido por el asalariado en la jornada convenida no resulte inferior al valor del salario mínimo legal vigente estipulado de conformidad con las normas vigentes en el país.

El salario fijo (o de tiempo), en cambio, el pago que recibe la persona, conocido de antemano, no depende de cantidad de trabajo realizado, sino del cumplimiento de una jornada laboral. En esta modalidad de pago lo que se reconoce es la disponibilidad de tiempo del trabajador para cumplir las orientaciones y directrices determinadas por el empleador.

El salario semivariable o semifijo o mixto, por su parte, es aquel que posee elementos tanto fijos como variables. Se remunera al trabajador con un salario básico o de base y, adicionalmente, se le reconoce un pago por la realización de tareas que sobrepasen el estándar estipulado en el salario básico. En suma, la remuneración final estará determinada por dos componentes: el básico más el incentivo que se reconoce por su productividad; y la productividad se entiende, normalmente, como la relación que existe entre la cantidad de producción obtenida y los recursos utilizados para ella o, también, como el ahorro de tiempo utilizado para lograr los resultados esperados.

El salario básico o de base suele establecerse por grados o escalas o categorías, con el fin de diferenciar la diversidad de funciones que existen en una organización, así como la formación académica, la antigüedad en el cargo, la destreza y la

responsabilidad, entre otras condiciones, que demanda el cumplimiento de la labor desempeñada.

La construcción de un sistema salarial se debe realizar con sujeción a ciertos principios fundamentales, tales como: particularización, transparencia, universalidad, equidad o equilibrio, flexibilidad y sostenibilidad financiera. La observancia de estos principios es fundamental dada la gran incidencia no sólo en lo económico, sino también en lo político que significa un sistema salarial para la empresa puesto que con él se busca preservar la armonía entre los distintos actores que integran una institución concreta.

Particularización. Teóricamente no existe un sistema salarial aplicable, indistintamente, a todas las empresas que hacen presencia en la sociedad. No es lo mismo el sector educativo que el de salud o el financiero; tampoco lo es el industrial que el de comercio. Esta diferenciación de sectores (y aún de subsectores) que se observan en la economía conduce a la necesidad de estudiar las particularidades de las empresas para emprender la construcción de un sistema salarial.

Transparencia. El conjunto de organismos, reglamentos, normas y procedimientos que componen el sistema salarial debe ser divulgado entre los asalariados con el fin de permitirles conocer sus derechos laborales, así como la forma de compensar el desempeño de las funciones asignadas y, por ende, propender por el incremento de la eficiencia del trabajo en la respectiva empresa.

Los procedimientos utilizados para definir la remuneración deben ser explícitos, sencillos, alcanzables y claros para que el trabajador pueda calcular sistemáticamente sus ingresos.

Universalidad. Es lógico que dentro de una misma empresa existan diferentes categorías de funciones (empleados administrativos y operativos, por ejemplo) y que aún dentro de las categorías aparezcan diversas calidades de oficios (directivos y apoyo logístico). Sin embargo, los beneficios laborales contemplados en el sistema laboral (incluida la forma de remuneración) deben cobijar a todos los trabajadores de un mismo grupo de oficios

Equidad o equilibrio. El reconocimiento de los diferentes oficios en la empresa (hilar y tejer, en la industria textil; cortar y coser, en la industria de confecciones) no obsta para buscar parámetros que equilibren el plan de incentivos o reconocimientos, hasta donde sea posible, por productividad contenido en el sistema salarial, con el fin de evitar diferencias sustanciales entre los distintos grupos de trabajadores. La entidad debe mirarse en forma integral, como un todo, donde todos los oficios son importantes y el sistema salarial constituye la manera de armonizar el clima organizacional de la empresa. Es lo fundamental en las relaciones empresariales y en la consecución de la calidad del producto esperado por el máximo rendimiento de las personas vinculadas por medio de la relación laboral. Permite, además, promover y atraer la vinculación de nuevos trabajadores con las mayores condiciones de excelencia laboral.

Flexibilidad. Cuando el sistema salarial incluye -a manera de ejemplo- un plan de incentivos como herramienta para mejorar la productividad del trabajo se debe procurar que su determinación sea flexible de tal manera que se pueda ir cambiando

conforme a las circunstancias que ocurran dentro y fuera del grupo de instituciones comprometidas. La dinámica que resulta de los avances tecnológicos, el desplazamientos de la demanda del producto o servicio que ofrece la empresa, la necesidad de corregir el valor monetario del incentivo calculado inicialmente con el fin de evitar efectos perversos contrarios al objetivo original, son algunos criterios que se deberían incorporar para corregir eventuales rigideces del plan de pagos.

Sostenibilidad financiera. Un sistema salarial bien constituido no pasa por alto las posibilidades financieras del entorno económico so pena de arriesgar la sostenibilidad o supervivencia futura de la empresa. Por un lado, en la mayoría de los casos, la suma invertida en la remuneración de sus servidores representa un porcentaje considerable en la estructuración de sus costos de funcionamiento; por otro lado, los compromisos laborales asumidos en un sistema salarial son ineludibles con lo que su incumplimiento por dificultades financieras conduce irremediamente al paro de las actividades consagradas en la razón social de la entidad.

El sistema o régimen salarial de los profesores de las universidades oficiales.

Ahora bien, tratándose del caso de las universidades oficiales que operan en Colombia, el sistema salarial que rige para los profesores que se vinculen por concurso como empleados públicos docentes (es decir, vinculados a término indefinido por medio de nombramiento, cualquiera sea su dedicación) está contenido en el Decreto 1279 de 2002 el cual, al reglamentar la Ley 4ª de 1992 establece las condiciones laborales para las personas enroladas para desempeñar una o varias de las misiones esenciales de esas instituciones que son: docencia, investigación y extensión, misiones consagradas en la Ley 30 de 1992, ley por medio de la cual se organiza el sistema público de la educación superior en Colombia. El Decreto 1279 también reconoce, además de los ejes misionales de docencia, investigación y extensión, el papel que cumplen los profesores universitarios cuando desempeñan labores de administración académica como pueden ser las de rector, secretario general y decano, entre otras.

El Decreto 1279 no sólo define la forma de asignar la remuneración periódica de cada profesor en ejercicio o al momento de vincularse a la respectiva institución, sino que regula, igualmente, el aspecto de las prestaciones sociales para el conjunto de personas que desempeñan el ejercicio profesoral en una universidad de carácter estatal.

La remuneración está constituida por el salario más una eventual bonificación no constitutiva de salario. El salario está determinado en puntos (el valor del punto es definido por el Gobierno Nacional) de acuerdo con los factores salariales que reconocen la antigüedad y la calidad académica, logradas por el docente a lo largo de su carrera profesional. Esos factores salariales, expresados en forma taxativa en el sistema salarial, son:

- **La formación en pregrado** para reconocer la exigencia mínima estipulada en la Ley para desempeñar el oficio de profesor en una universidad oficial.
- **Los títulos en posgrado** para estimular la capacitación posgraduada de acuerdo con los distintos niveles de formación previstos en esta etapa de la pirámide educativa.

- **La categoría en el escalafón** para reconocer ubicación lograda por el docente en la carrera profesoral; las escalas en carrera (también se suelen denominar “grados”) están definidas por méritos académicos y antigüedad en el oficio.
- **La experiencia calificada** para reconocer la tanto la antigüedad en el ejercicio profesional, como en la actividad docente e investigativa.
- **El desempeño destacado en las funciones de docencia y extensión** para reconocer el cumplimiento sobresaliente de los profesores dedicados a estos dos ejes misionales. El reconocimiento se hará de acuerdo con la reglamentación que previamente hubiese establecido el Consejo Superior de la respectiva universidad.
- **El cumplimiento de actividades de dirección académico–administrativas** para reconocer los resultados alcanzados por los profesores que, manteniéndose en régimen previsto en el Decreto 1279, asumen temporalmente ciertos cargos administrativos dentro de la propia institución. El Consejo Superior debe adoptar, con antelación, el sistema de evaluación de resultados.
- **La productividad académica para reconocerla** producción científica, técnica, artística, humanística, y pedagógica de los docentes

La bonificación no constitutiva de salario, por su parte, premia el desempeño destacado en las funciones de docencia y extensión de aquellos profesores cuyo resultado no alcanza la calificación de sobresaliente, así como algunos conceptos de productividad académica que no reúnen las condiciones, al tenor del Decreto 1279 de 2002, para recibir puntos salariales.

Las características que rigen para determinar el salario de los profesores de las universidades oficiales convierten el sistema salarial en un sistema *sui generis* por dos razones: 1) el salario, podría decirse, es del tipo semivariable, compuesto por un sueldo básico o inicial (reconocido a todos los profesores) que corresponde a su formación académica en pregrado y posgrado, su categoría en el escalafón y su experiencia calificada más un incentivo (reconocido a una parte del profesorado) que está integrado por los puntos correspondientes al desempeño sobresaliente en funciones de docencia y extensión, al resultado en el cumplimiento de labores académico-administrativas y la productividad académica. 2) El incentivo, además de variable, no tiene techo y los puntos obtenidos por cualquiera de los factores consagrados en el Sistema se acumulan en la historia del profesor para convertirse en salario básico durante el resto de su vida laboral al servicio de la universidad oficial; esta condición es contraria (estrictamente hablando en materia de sistemas salariales) a un plan de estímulos por productividad porque no se trata de buscar que el profesor produzca más con los recursos de los que dispone, sino que es un aliciente con el fin loable de mejorar la calidad académica del servicio que ofrece la universidad a la sociedad en lugar de optimizar el uso de los factores académicos.

Esta forma especial de remuneración trae consigo un inconveniente. El sistema se caracteriza por fijar un modesto salario de “enganche” o vinculación inicial del profesor a la institución basado en el supuesto de que una vez vinculada la persona

el plan de incentivos le despeja el camino para obtener los aumentos salariales que quiera de acuerdo con sus condiciones particulares y el deseo de progreso salarial. No obstante, al observar el desempeño de los profesores dentro de los papeles fundamentales que cumple la universidad en la sociedad (docencia, investigación y extensión) no todos ellos disfrutaban de los mismos ambientes laborales que les permita conseguir los anhelados aumentos del salario por medio de los incentivos a la producción académica o el desempeño de tareas académico-administrativas.

El Decreto 1279 de 2002, cumpliendo con la definición de un sistema salarial (a pesar de la satisfacción parcial de algunos principios fundamentales enunciados anteriormente), asigna responsabilidades a los consejos superiores de las universidades oficiales en materia de reglamentación particular de algunos aspectos de la disposición jurídica y crea dos instancias específicas con el fin de garantizar los objetivos propuestos: 1) el Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios con el fin de velar por la correcta aplicación de los criterios académicos establecidos para el reconocimiento de los factores salariales y las bonificaciones y 2) el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje -CIARP- como un organismo en cada universidad con la competencia de reconocer los puntos a los profesores, correspondientes a los factores tanto salariales (títulos académicos, categoría en el escalafón, experiencia calificada, producción académica, cargos académico administrativos y desempeño en docencia y extensión), como los puntos a los factores no constitutivos de salario o “bonificaciones” (cierta producción académica y algunos casos de desempeño en docencia y extensión).

Para cumplir con sus responsabilidades el 1279 le fija al CIARP la obligación de tener en cuenta tres criterios: *i)* calidad académica, científica, técnica, humanística, artística o pedagógica; *ii)* relevancia y pertinencia de los trabajos sometidos a su consideración con las políticas académicas de la institución y *iii)* contribución al desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en las políticas de la universidad. Para esta labor el Comité puede recibir asesoría de especialistas de reconocido prestigio académico y científico.

CAPÍTULO ÚNICO

Recorrido histórico del Sistema Salarial Vigente

Para la aprobación del actual régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades oficiales de Colombia, contenido en el Decreto 1279 de 2002, se han cumplido varias etapas normativas, todas del orden nacional, las cuales se describen a continuación.

1992: Régimen salarial para la Universidad Nacional de Colombia

La génesis del régimen salarial actual para los profesores de las universidades oficiales se encuentra en el Decreto 910 de 1992. Con este Decreto, el Gobierno Nacional dictó las disposiciones en materia salarial y prestacional para los profesores, exclusivamente, de la Universidad Nacional de Colombia que cumplieran con el *status* de empleados públicos de carrera.

El decreto en mención, al revocar el sistema de remuneración contenido en el Decreto 131 de 1991, establece que el salario mensual de los profesores de carrera de la Universidad Nacional se determinará con el valor de la suma de puntos que resulten de considerar los siguientes factores académicos:

- a) Los títulos correspondientes a estudios universitarios
- b) La categoría dentro del escalafón docente
- c) La experiencia calificada
- d) La productividad del trabajo universitario.

También se contemplaban puntos por cada seis meses de desempeño en cargos de dirección académico-administrativos, siempre y cuando hubiesen sido en propiedad (no por encargo).

Igualmente, la norma establece el número de puntos para los profesores que ingresen por primera vez a la Institución o que reingresen a la carrera docente y, también, la remuneración de los profesores de cátedra.

En cuanto a las prestaciones sociales y al descanso remunerado por vacaciones, el Decreto ordena las condiciones particulares con las que se deben liquidar estos conceptos para el grupo especial de servidores públicos que constituye el profesorado de la Universidad Nacional de Colombia.

El Decreto crea, así mismo, el Comité de Asignación de Puntaje con el fin de estudiar la producción académica realizada por los docentes (y presentada ante dicho organismo) con el interés de recibir puntos salariales. El Comité asignará los puntos que considere convenientes, de conformidad con los parámetros establecidos en la norma citada.

La tabla de asignación de puntos para cada factor salarial y los requisitos exigidos para su otorgamiento se presenta a continuación.

DECRETO 910 DE 1992, UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA		
Factor salarial	Requisitos exigidos	Puntos asignados
Título de pregrado según la escolaridad vigente en la Universidad Nacional de Colombia	Con escolaridad entre 8 y 12 semestres académicos	Entre 102 y 117
	Con escolaridad de 10 ó 11 semestres académicos	109,5
	Con escolaridad mayor o igual a 12 semestres académicos	117
Títulos correspondiente a estudios de post-grado, debidamente legalizados	Especialización con duración entre uno y dos años académicos	Hasta 20 puntos y hasta 10 por año adicional sin superar 40 puntos. Varias especializaciones relacionadas con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la U se comportan en igual forma
	Maestría	Hasta 40 puntos. Varias maestrías relacionadas con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la U reciben hasta 20 puntos por título sin superar 60 puntos por esta formación.
	Especialización y Maestría	Hasta 60 puntos si están relacionadas con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la U
	Doctorado	Hasta 80 puntos Varios doctorados relacionados con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la U reciben hasta hasta 100
Máximo puntaje acumulable por títulos de postgrado, 120		
Categoría académica o escalón docente	Instructor Asistente	17
	Instructor Asociado	24
	Asistente	38
	Asociado	54
	Titular	80
Experiencia calificada por año de servicio	Instructor Asistente	1
	Instructor Asociado	2
	Asistente	3
	Asociado	4
	Titular	5
Desempeño destacado	Según reglamentación que expida el Consejo Superior Universitario, y teniendo en cuenta una evaluación del desempeño durante el año inmediatamente anterior, se podrán adicionar a los docentes hasta cuatro (4) puntos más, de manera tal que el promedio adicionado por facultad no sea superior a dos (2).	

DECRETO 910 DE 1992, UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA		
Factor salarial	Requisitos exigidos	Puntos asignados
Productividad del trabajo universitario	Por trabajos y artículos de carácter científico, técnico, artístico o humanístico, publicados en revistas especializadas o mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas	Hasta quince (15) puntos por cada producción
	Por libros que resulten de una labor de investigación o por obras de creación artística ampliamente difundidas en los campos de la composición musical, las artes plásticas, las creaciones cinematográficas, literarias, de video y fonográficas	Hasta veinte (20) puntos
	Por libros de texto	Hasta doce (12) puntos
	Por publicaciones impresas de nivel universitario y de carácter divulgativo o de sistematización del conocimiento	Hasta cinco (5) puntos
	Por premios nacionales o internacionales, otorgados a obras o trabajos realizados por docentes de la Universidad Nacional de Colombia, dentro de sus labores universitarias	Hasta quince (15) puntos
	Por patentes de invención a nombre de la Universidad Nacional de Colombia	Hasta ocho (8) puntos
	Por reseñas críticas publicadas en revistas o libros	Hasta dos (2) puntos
	Por traducción de artículos y libros, publicados bajo la forma de libro	Hasta tres (3) puntos
	Por cada dirección de trabajos de grado o tesis correspondiente a los niveles de pregrado o especialización	Hasta un punto
	Por cada dirección de trabajos de grado o tesis correspondiente al nivel de maestría	Hasta dos puntos
	Por cada dirección de trabajos de grado o tesis correspondiente al nivel de doctorado	Hasta seis puntos
	Por cada trabajo de grado o tesis meritoria	un (1) punto adicional
	Por cada trabajo de grado o tesis laureada	Dos (2) puntos adicionales
Actividades de dirección. Por cada seis meses o proporcional en cargos académico-administrativos en propiedad, previa evaluación definida por el Consejo Superior	Rector	Entre 0 y 14 puntos
	Vice-rectores, secretario general y director administrativo general	Entre 0 y 12 puntos
	Decano, director de división, jefe de oficina, director del comité de investigaciones y desarrollo, director del comité de programas curriculares	Entre 0 y 10 puntos
	Vicedecano y director administrativo de seccional	Entre 0 y 8 puntos
	Director de departamento, instituto o centro, secretario de facultad, director de programas curriculares	Entre 0 y 6 puntos
	Desempeño de funciones de coordinación académica, autorizadas por el Consejo Superior	2 puntos
	El total de puntos otorgados para los cargos (salvo el último de la tabla) no puede superar la mitad de la suma total de los puntajes máximos	

Cuando una publicación u obra tenía más de un autor se asignaba a cada uno de ellos el puntaje total siempre y cuando no sobrepasaran los tres autores; cuando eran más de tres, a cada uno se otorgaba la mitad del puntaje estipulado. Si se trataba de libros con varios autores y la contribución de cada uno de ellos se podía identificar se asimilaban las partes identificadas como artículos o monografías.

En el evento de una vinculación por primera vez o de un reingreso a la carrera docente, al profesor se le reconocían puntos por su buen ejercicio laboral después de la obtención del título profesional y antes del enrolamiento a la Universidad, según la tarea realizada, así:

- por año o fracción de año de experiencia en investigación, hasta 6 puntos
- por año o fracción de año de experiencia en docencia universitaria o experiencia profesional en cargos de dirección científica, técnica o artística, hasta 4 puntos.

Estos reconocimientos por experiencia anterior a la vinculación inicial o al reingreso estaba limitado a un número de puntos, dependiendo de la categoría del escalafón, diferente a la inicial de Instructor Asistente, en la que fuese ubicado el profesor, así: Instructor Asociado, 20 puntos; Asistente 45 puntos; Asociado, 70 puntos; la categoría de Titular no tenía límite de puntaje.

El reconocimiento de puntos por producción académica se hacía con las mismas condiciones exigidas a los vinculados sin el requisito de mención a la Universidad, obviamente y sin límite por la categoría en el escalafón asignada al docente.

Una observación rápida del Decreto 910 de 1992 permite concluir que fue un sistema salarial caracterizado por su austeridad para fijar el salario básico contra la generosidad para valorar la “productividad del trabajo universitario” con la intención, probablemente, de presionar al docente para que su labor fuera más allá de su participación en el aula de clase. Basta decir que el salario de “enganche” para un profesional recién graduado con 10 semestres de duración de su programa académico y ubicado en la categoría de “instructor asistente” para iniciar su carrera docente era de 126,5 puntos, puntos que equivaldrían a un salario mensual igual a \$1.320.407 en 2013 cuando el valor del punto ascendía a \$10.438. El salario de vinculación en 2013 para ese mismo profesional alcanzaba la suma de \$2.244.170 con el régimen salarial vigente en la actualidad. Por su parte, el reconocimiento tan amplio de las funciones de dirección académico-administrativas sólo sería justificable si, para la época, no existiesen profesores que se atrevieran a cumplir estas tareas o que los salarios de esos cargos fuesen paupérrimos.

En otras consideraciones, el Decreto 910 indicaba que los docentes en comisión para desempeñar cargos administrativos dentro de la Institución conservaban todos los derechos contemplados en la citada norma, pero omitió las reglas que debían ser aplicadas cuando el profesor estuviese en otras situaciones administrativas tales como licencias, comisión de estudios, comisión administrativa por fuera de la Universidad.

1992: el régimen salarial de la Universidad Nacional de Colombia se extiende al resto de universidades oficiales del orden nacional

El 3 de septiembre de 1992, con apenas 3 meses de vigencia del Decreto 910 que regía desde el 2 de junio de ese año, el Gobierno Nacional expide el Decreto 1444 con el cual (en sus efectos prácticos) extiende el régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera de la Universidad Nacional de Colombia al conjunto de docentes con la misma modalidad de vinculación (incluidos los de la Nacional) de las

universidades estatales del orden nacional. Este decreto sigue estrictamente los factores de remuneración estipulados en el Decreto 910 con la característica de aumentar los puntos con los que se determina el salario básico (estudios de pregrado y posgrado y categoría en el escalafón), pero manteniendo los reconocimientos por producción en los campos científico, técnico, artístico o humanístico.

Por el lado de las prestaciones sociales que se reconocen a los profesores la única modificación es la inclusión de una doceava de la Bonificación por Servicios Prestados en la liquidación de la Prima de Servicios.

En los puntos por estudios universitarios el Decreto 1444 reduce las categorías de pregrado a sólo dos: pregrado en general y medicina o composición musical. En ambos casos, aumenta el puntaje reconocido. Para posgrados, distingue la especialización médica del resto de títulos en este nivel de formación y eleva el puntaje para varios títulos de doctorado, como también a 140 el máximo número de puntos alcanzable por estudios de posgrado.

PUNTOS POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. DECRETO 910 DE 1992 Vs DECRETO 1444 DE 1992			
DECRETO 910 DE 1992		DECRETO 1444 DE 1992	
Título obtenido	Puntos asignados	Título obtenido	Puntos
Pregrado con escolaridad entre 8 y 12 ó más semestres académicos	Entre 102 y 117, según escolaridad	Pregrado	120
		Pregrado en medicina o composición musical	125
Especialización con duración entre uno y dos años académicos	Hasta 20 puntos y hasta 10 por año adicional sin superar 40 puntos. Varias especializaciones relacionadas con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la UNAL se comportan en igual forma	Especialización (diferentes a las médicas) con duración entre 1 y 2 años	Hasta 20 y hasta 10 por año adicional u otra especialización, sin superar 40 puntos, siempre y cuando éstos sean en áreas que tengan relación directa con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la universidad respectiva
	No distinguía	Especialización médica	15 por año de duración sin superar 75
Maestría	Hasta 40 puntos. Varias maestrías relacionadas con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la UNAL reciben hasta 20 puntos por título sin superar 60 puntos por esta formación.	Maestría	Hasta 40 y hasta 20 más por otros sin superar 60 puntos, siempre y cuando éstos sean en áreas que tengan relación directa con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la universidad respectiva
Especialización y Maestría	Hasta 60 puntos si están relacionadas con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la UNAL	Especialización y Maestría	Hasta 60, siempre y cuando éstos sean en áreas que tengan relación directa con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la universidad respectiva
Doctorado	Hasta 80 puntos Varios doctorados relacionados con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la UNAL reciben hasta hasta 100	Doctorado	Hasta 80 y varios, hasta 120, siempre y cuando éstos sean en áreas que tengan relación directa con las políticas de desarrollo académico adoptadas por la universidad respectiva
Puntos máximos por títulos de posgrado, 120		Puntos máximos por títulos de posgrado, 140	

Para la **categoría en el escalafón** docente se aumentan en forma importante los puntos para las distintas escalas que contempla la carrera docente, especialmente para los primeros grados de la clasificación

DECRETO 1444. PUNTOS POR CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN DOCENTE			
CATEGORÍA	PUNTOS (D.T.O. 1444)	PUNTOS (D.T.O. 910)	INCREMENTO
Instructor o Profesor Auxiliar o Instructor Asistente	37	17	118%
Instructor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia	44	24	83%
Asistente	58	38	53%
Asociado	74	54	37%
Titular	96	80	20%

Los puntos por antigüedad o **experiencia calificada** permanecieron inalterados con respecto al Decreto 910, incluido el tema de los puntos adicionales por desempeño destacado de los profesores regulares o de carrera, previa reglamentación adoptada por el consejo superior de la respectiva institución.

DECRETO 1444 DE 1992. PUNTOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA Y DESMPEÑO DESTACADO	
Por año de servicio y de acuerdo con la categoría que ostente en el escalafón	
Instructor o Profesor Auxiliar, o Instructor Asistente	1 punto
Instructor Asociado en la UNAL	2 puntos
Asistente	3 puntos
Asociado	4 puntos
Titular	5 puntos
Según reglamentación del Consejo Superior para evaluar el desempeño se podrán adicionar hasta 4 puntos más por la labor sobresaliente del profesor, de manera tal que el promedio adicionado para la universidad no sea superior a 2	

Para la **productividad científica, técnica, artística, humanística y pedagógica**, además de exigir su vinculación a la respectiva universidad, el Decreto 1444 condiciona el reconocimiento de puntos por este concepto a la necesidad del profesor de dar crédito a la institución.

El 1444, con respecto al Decreto 910, no sólo endurece las condiciones para conceder puntos por la productividad académica de los profesores, sino que también precisa los requisitos para su otorgamiento; conserva los mismos *ítems* contemplados en el Decreto 910 para la categoría salarial de productividad(categoría que se supone que es la que entrega la posibilidad de aumentar el salario sin límite) con la aclaración de fijar un tope por los puntos recibidos en los casos de dirección de tesis de grado y la consideración de los estudios post-doctorales como puntos salariales.

MODIFICACIONES DE PUNTAJE EN ÍTEMS DE PRODUCCIÓN. DECRETO 910 DE 1992 Vs DECRETO 1444 DE 1992.			
Decreto 910 de 1992		Decreto 1444 de 1992	
Tipo de producción	Puntos	Tipo de producción	Puntos
Por trabajos y artículos de carácter científico, técnico, artístico o humanístico, publicados en revistas especializadas o mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas	Hasta 15	Trabajos, ensayos y artículos, publicados en revistas especializadas del exterior de nivel internacional o mediante producciones de video, cinematográficas o fonográficas en el exterior de difusión internacional	Hasta 15
		Trabajos, ensayos y artículos, publicados en revistas especializadas nacionales de nivel internacional o mediante producciones de video, cinematográficas o fonográficas nacionales de difusión internacional	Hasta 8
		Trabajos, ensayos y artículos, publicados en revistas especializadas nacionales de circulación nacional o regional o mediante producciones de video, cinematográficas o fonográficas nacionales de difusión nacional o regional	Hasta 5
Libros que resulten de una labor de investigación u obras de creación artística ampliamente difundidas en los campos de la composición musical, las artes plásticas, las creaciones cinematográficas, literarias, de video y fonográficas	Hasta 20	Libros que resulten de una labor de investigación, o por obras de creación artística ampliamente difundidas en los campos de la composición musical, las artes plásticas y la literatura	Hasta 20
Por libros de texto	Hasta 12	Por libros de texto	Hasta 12
Por publicaciones impresas de nivel universitario y de carácter divulgativo o de sistematización del conocimiento	Hasta 5	Por publicaciones impresas de nivel universitario y de carácter divulgativo o de sistematización del conocimiento	Hasta 5
Por premios nacionales o internacionales, otorgados a obras o trabajos realizados por docentes de la Universidad Nacional de Colombia, dentro de sus labores universitarias	Hasta 15	Por premios nacionales o internacionales otorgados por instituciones de reconocido prestigio académico y/o científico a obras o trabajos realizados por docentes de la respectiva universidad, dentro de sus labores universitarias,	Hasta 15
Por patentes de invención a nombre de la Universidad Nacional de Colombia	Hasta 20	Por patentes de invención a nombre de la respectiva universidad	Hasta 20
Por reseñas críticas publicadas en revistas o libros	Hasta 2	Por reseñas críticas elaboradas por el docente y publicadas en revistas o libros de reconocido nivel académico nacional o internacional	Hasta 2
Por traducción de artículos y libros, publicados bajo la forma de libro	Hasta 3	Por traducciones realizadas por el docente de artículos o libros y publicadas	Hasta 3
Por cada dirección de trabajos de grado o tesis correspondiente a los niveles de pregrado o especialización	Hasta 1	Igual con un máximo de 10 puntos	
Por cada dirección de trabajos de grado o tesis correspondiente al nivel de maestría	Hasta 2	Igual con un máximo de 15 puntos	
Por cada dirección de trabajos de grado o tesis correspondiente al nivel de doctorado	Hasta 6	Igual con un máximo de 36 puntos	
Por cada trabajo de grado o tesis meritoria	Un punto adicional	Por cada dirección individual a estudiantes de la respectiva universidad, de trabajos de grado o tesis laureada, meritoria o cum laude, hasta 2 puntos adicionales	
Por cada trabajo de grado o tesis laureada	Dos puntos adicionales		
Estudios post-doctorales, sin consideración salarial		Por estudios post-doctorales	Hasta 10

Para los casos de publicaciones u obras con más de un autor se mantienen los criterios del 910, es decir: hasta tres, se asigna el puntaje total contemplado para la

producción; si son más de tres los autores, se otorga, a cada uno, la mitad de los puntos estipulados; si se trata de libros en los cuales se pueda identificar la colaboración de varios autores según los capítulos o partes del texto las contribuciones se equiparaban a artículos para efectos de los puntos concedidos.

Por último, por cada año de labores (en lugar de semestre como lo consideraba el 910) que desempeñen en propiedad los profesores regulares en **actividades de dirección académico-administrativas** (mediante comisión dentro de la propia institución), el Decreto 1444 no sólo conserva la generosidad en el otorgamiento de puntos por este factor, sino que aumenta los topes por cargo aproximadamente en el 28% (promedio simple) con lo que, aparentemente se incrementa la remuneración; sin embargo, con la ampliación del período de un semestre de evaluación a un año de permanencia en el cargo lo que ocurre es una reducción inicial equivalente al 50% de sobre-remuneración.

Es necesario hacer notar que, a pesar de que la autonomía universitaria permite asignar la denominación que a bien tenga la universidad, los nombres de los oficios son los mismos que señalaba el Decreto 910, decreto que se aprobó con exclusividad para la Universidad Nacional de Colombia.

PUNTOS POR DESEMPEÑO DE TAREAS EN CARGOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS . DECRETO 910 DE 1992 Vs DECRETO 1444 DE 1992			
DECRETO 910		DECRETO 1444	
Cargo	Puntos	Cargo	Puntos
Rector	Entre 0 y 14	Rector	Entre 0 y 18
Vice-rectores, secretario general y director administrativo general	Entre 0 y 12	Vicerrectores, Secretario General y Director Administrativo General	Entre 0 y 15
Decano, director de división, jefe de oficina, director del comité de investigaciones y desarrollo, director del comité de programas curriculares	Entre 0 y 10	Decanos, Directores o Jefes de División, Jefes de Oficina, el Director del Comité de Investigaciones y el Director del Comité de Programas Curriculares	Entre 0 y 13
Vicedecano y director administrativo de seccional	Entre 0 y 8	Los Vicedecanos y Directores Administrativos de Seccional	Entre 0 y 10
Director de departamento, instituto o centro, secretario de facultad, director de programas curriculares	Entre 0 y 6	Directores de Departamento, Institutos o Centros, Secretarios de Facultad, Directores de Programas Curriculares en las Facultades	Entre 0 y 8
Desempeño de funciones de coordinación académica, autorizadas por el Consejo Superior	2	Coordinación académica, autorizado por el Consejo Superior Universitario	2
El total de puntos otorgados para los cargos (salvo el último de la tabla) no puede superar la mitad de la suma total de los puntajes máximos		El total de puntos otorgados para los cargos (salvo el último de la tabla) no puede superar el 60% de la suma total de los puntajes máximos. Para tal efecto se conformarán tres niveles de evaluación, así: a) y b); c) y d); y e).	

El Decreto 1444 perpetúa el Comité de Asignación de Puntaje integrado por el Vicerrector académico, el director del Centro de Investigaciones, hasta dos decanos designados por Consejo Académico, un profesor (asociado o titular) designado por el Consejo Superior y el Director de la División de Asuntos Personal Docente. Para la Universidad Nacional, el Comité se completaba con el Director de Programas Curriculares.

Adicional al Comité de Asignación de Puntaje para cada universidad, el Decreto crea, a nivel nacional, el Comité Permanente de Puntaje con la misión de buscar la aplicación coordinada de los factores salariales por parte de las universidades y

absolver las consultas sobre el sistema salarial que regula el 1444, entre otras funciones.

Para los profesores que se vinculan por primera vez o reingresan a la carrera docente, los puntos reconocidos por experiencia dependen de las funciones desempeñadas por la persona por fuera de la universidad respectiva, después de la obtención del título de pregrado. El tiempo dedicado a los estudios de posgrado no se consideraban como experiencia profesional, salvo los casos de medicina y odontología.

VINCULADOS INICIALES Y REINGRESOS. PUNTOS POR AÑO DE EXPERIENCIA	
En investigación en cualquier campo	Hasta 6
En docencia universitaria	Hasta 4
En cargos de dirección académica	Hasta 4
Desempeño profesional diferente a la docente	Hasta 3

Los puntos por experiencia tenían un tope, de acuerdo con la categoría en el escalafón docente en la que quedase ubicado el profesor admitido a la carrera docente. El 1444 difiere del 910 al establecer los límites para las categorías de Asociado y Titular.

VINCULADOS INICIALES Y REINGRESOS. PUNTAJE MÁXIMO SEGÚN CATEGORÍA		
Categoría en el escalafón docente	Decreto 910	Decreto 1444
Auxiliar o Instructor Asistente o Instructor Asociado (UNAL)	Hasta 20	Hasta 20
Asistente	Hasta 45	Hasta 45
Asociado	Hasta 70	Hasta 90
Titular	Sin límite	Hasta 120

La asignación de puntaje por producción académica de quienes ingresen o reingresen a la carrera docente se hará en la misma forma que para quienes estén vinculados a la universidad, sin tener en cuenta el requisito de crédito o mención a la respectiva universidad. Para los puntos por este factor salarial no se estipula límite alguno.

De la misma forma que lo indica el 910, el Decreto 1444 garantiza los derechos establecidos en la norma para los docentes comisionados en cargos académicos administrativos de la respectiva, pero omite las condiciones para asignar puntos salariales a quienes se encuentren en situaciones administrativas diferentes a la enunciada anteriormente.

1994: el régimen salarial de las universidades del orden nacional, contenido en el Decreto 1444 de 1992, se extiende a las universidades oficiales del orden territorial

Por medio del Decreto 55 de 1994 se permite que los profesores de carrera de las universidades oficiales del orden territorial opten por el régimen salarial y prestacional contenido en el Decreto 1444 de 1992

Quienes no se acojan al nuevo régimen continuarán rigiéndose por el régimen salarial y prestacional previsto en la respectiva institución.

Como novedad, el Decreto 55 impuso que la adopción del régimen salarial y prestacional del Decreto 1444 de 1992 estuvo condicionada a la obligación del profesor de acogerse a Ley 50 de 1990 en lo atinente a la administración de su auxilio de cesantías.

1996 y 1997: se aumentan los puntos reconocidos por estudios de pregrado

El Gobierno Nacional, con la expedición del Decreto 15 de 1996, fija un nuevo plazo para que los docentes de las universidades estatales puedan optar por el régimen salarial y prestacional previsto en el al Decreto 1444 de 1992 y aumenta los puntos reconocidos por el título de pregrado a los profesores acogidos a esta disposición, así:

- Pregrado en medicina o composición musical, 173
- Resto de pregrados, 168

En 1997 (Decreto 73), los puntos por pregrado se incrementan a 183 y 178 para medicina o composición musical y para el resto de pregrados, respectivamente. Con este mismo decreto se recompone el Comité de Asignación de Puntaje previsto en el Decreto 1444 de 1992 con dos profesores asociados o titulares elegidos por el profesorado cuando originalmente, existía un puesto para un profesor designado por el Consejo Superior de la universidad en particular.

2001: con el Decreto 2912 se modifican, de fondo, los factores de productividad académica y reconocimiento de la labor docente

En 2001, por medio del Decreto 2912 del 31 de diciembre de ese año, se deroga el Decreto 1444 de 1992 con el fin de introducir profundas modificaciones al régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades oficiales de Colombia.

En el nuevo decreto se indica que la modificación del salario de los profesores con vínculo laboral a término indefinido sólo podrá hacerse por tres conceptos:

- Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado.
- La categoría dentro del escalafón docente.
- La evaluación periódica de méritos.

Los puntos salariales por estudios universitarios y categoría en el escalafón docente los conservó como estaban en el Decreto 1444, con algunas modificaciones en los requisitos para su concesión. En cambio, la variación del salario si sufre grandes transformaciones en cuanto a los factores de productividad académica y reconocimiento periódico de la labor docente puesto que el primero deja de ser factor salarial para convertirse en bonificación no constitutiva de salario, pagada por una sola vez y el segundo se reemplaza por dos puntos anuales por antigüedad para todos los profesores más otros puntos reconocidos en un concurso periódico en cada universidad con el propósito de evaluar el desempeño sobresaliente de la tercera parte superior de las distintas categorías del escalafón docente.

Bonificación no constitutiva de salario

Como se dijo anteriormente, toda la producción académica de los profesores amparados por el Decreto 2912 pasa a tener un incentivo monetario no constitutivo de salario. Como reconocimiento salarial sólo se mantiene para quienes se vinculen por primera vez o reingresen a la universidad o proceden de un régimen diferente al previsto en el Decreto 1444.

A cada producción académica se asignaba un determinado número de puntos con valor similar al utilizado para establecer el salario del profesor.

La producción, merecedora de una bonificación, debía satisfacer unos requisitos académicos mayores a los estipulados en el sistema salarial anterior. Para mencionar sólo el caso de la publicación de artículos en revistas especializadas, el Decreto 2912 desagrega el puntaje en varios compartimentos de acuerdo con la visibilidad o cubrimiento de circulación del medio de difusión en cual aparezca el trabajo del profesor. Para cumplir con el propósito de la visibilidad, condicionaba la bonificación a que los artículos aparecieran en revistas que hubiesen sido previamente aceptadas en determinados índices de publicaciones de reconocido prestigio internacional o que, al menos, hubiesen sido indexadas u homologadas por COLCIENCIAS.

Por ejemplo, cuando se tratara de artículos tradicionales, completos y autónomos en sistemática (de los denominados "*full paper*"), los puntos de bonificación se asignaban así,

PUNTOS POR BONIFICACIÓN. PUBLICACIÓN EN REVISTAS. DECRETO 2912 DE 2001		
Tipo de producción	Clase de revista	Puntos
Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del Current Contents o revistas indexadas internacionalmente	Tipo A	240
	Tipo B	192
	Tipo C	128
Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas internacionales o de circulación internacional indexadas u homologadas por COLCIENCIAS	Tipo A	128
	Tipo B	80
Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas nacionales de circulación nacional o regional indexadas u homologadas por COLCIENCIAS	Tipo A	80
	Tipo B	48

Si el artículo publicado en esas revistas especializadas correspondía a una comunicación corta (*“short communication”*) o a un editorial, según los parámetros del Currents Contents, la bonificación se liquidaba el 70 ó el 40%, respectivamente.

También es bueno mencionar que para las obras artísticas de creación original y las de creación complementaria o de apoyo más las de interpretación, el Decreto 2912 exigía que tuviesen impacto o trascendencia internacional, nacional o local para que el profesor pudiese recibir puntos por bonificación no constitutiva de salario. Agregaba el Decreto que la sola interpretación, divulgación o difusión de la obra no le imprimía el carácter de trascendencia; también, excluía del beneficio de las bonificaciones las interpretaciones colectivas, con excepción del caso de directores, solistas, conjuntos de cámara y papeles protagónicos, con relevancia en la obra o en el evento.

Finalmente, el Decreto 2912 fijaba un tope máximo al número de puntos por bonificaciones que podía recibir un profesor anualmente, así:

Decreto 2912 de 2001. Puntos anuales máximos por bonificaciones	
Auxiliar o Instructor Asistente.	500
Instructor Asociado de la Universidad Nacional	600
Asistente	700
Asociado	900
Titular	1.100

Ese techo en 2013 significaría, para el Titular, un poco menos de \$11, 5 millones, pero por una sola vez y sin efectos encadenadores para prestaciones sociales y seguridad social

Reconocimiento de la labor docente

Los puntos por el desempeño del profesor los divide en dos partes: una, por antigüedad; otra, por Evaluación Periódica de Méritos

Por antigüedad se reconocerían dos puntos por año de servicios, independientemente de la modalidad de dedicación, a cada profesor con vinculación a término indefinido. En esta forma, reemplazaba la experiencia calificada en función de la categoría del profesor en el escalafón docente que contemplaba el Decreto 1444.

Con la Evaluación Periódica de Méritos pretendía el Decreto fortalecer la participación de los profesores en las labores de docencia, investigación y extensión y para ello exigía que el consejo superior de cada universidad estableciera un sistema de evaluación que sirviera de base para la modificación de los puntos salariales de los profesores con vinculación indefinida.

Rezaba el Decreto que el sistema de evaluación, al cual se someterían voluntariamente los docentes que aspiraran a reconocimientos salariales por su buen desempeño, debía estimular la participación de los profesores en las diversas modalidades de la actividad docente; tales como, docencia directa, formación de investigadores, creación de escuela, dirección de tesis. Procurar, también, que las labores investigativas y de extensión reviertan en la calidad de la docencia.

Con esa concepción, los puntos salariales se asignarían al tercio superior de los mejores profesores de cada categoría del escalafón docente que resultasen con las mayores calificaciones en los concursos abiertos con fechas diferentes según la categoría, para la Evaluación Periódica de Méritos.

PUNTOS POR EVALUACIÓN PERIÓDICA DE MÉRITOS, SEGÚN CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN. DECRETO 2912 DE 2001	
Categoría en el escalafón docente	Puntos asignados
A una tercera parte, como máximo, de los docentes de la categoría Profesor o Instructor Auxiliar o Instructor Asistente de cada universidad	3 por año
A una tercera parte, como máximo, de los docentes de la categoría Instructor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia	7 cada 1,5 años
A una tercera parte, como máximo, de los docentes de la categoría Profesor Asistente de cada universidad	16 cada dos años
A una tercera parte, como máximo, de los docentes de la categoría Profesor Asociado de cada universidad	40 cada 2,5 años
A una tercera parte, como máximo, de los docentes de la categoría Profesor Titular de cada universidad	66 cada tres años

No sobra señalar que para participar en los concursos para la Evaluación Periódica de Méritos los docentes debían haber obtenido un mínimo de puntos por bonificaciones en productividad académica durante el período inmediatamente anterior igual al definido para el certamen, dependiendo de su categoría en el escalafón docente. Los puntos mínimos que exigía el Decreto, eran:

Decreto 2912 de 2001. Puntos mínimos para participar en el concurso de Evaluación Periódica de Méritos		
Categoría	Puntos mínimos	Período del concurso
Auxiliar o Instructor Asistente.	0	Un año
Instructor Asociado de la Universidad Nacional	96	1,5 años
Asistente	96	Dos años
Asociado	160	2,5 años
Titular	240	Tres años

En cuanto al desempeño de cargos académico-administrativos, el Decreto 2912 prohibía, explícitamente, establecer remuneraciones salariales mientras se ocupara el cargo aunque decidiese acogerse al Decreto en lugar de optar por el salario asignado al oficio; contemplaba, eso sí, el beneficio de recibir bonificaciones por productividad académica cumpliendo con los requisitos consagrados en la norma.

Pero el 2912, además de cambiar la forma de determinar la remuneración de los profesores, fija criterios estrictos no sólo para el reconocimiento de puntos cuando el Decreto exige un juicio de valor por parte de la universidad con la mención “*hasta*”, sino también para otros eventos como el concurso del sistema de evaluación periódica de méritos y los cambio de categoría de Asistente a Asociado y de Asociado a Titular y hasta reglamentaba la remuneración de los docentes ocasionales pues decía que éstos, para la asignación de la remuneración, se homologaban a las categorías de los profesores regulares, pero sólo hasta la de Asistente; se tendrían en cuenta, así mismo, los puntos por estudios universitarios y producción académica como si se tratara de docentes vinculados por primera vez y participarían de las bonificaciones por productividad académica. Sin embargo, esta tipo de profesores no podía participar ni se contabiliza en los concursos de Evaluación Periódica de Méritos.

El Decreto 2912 de 2001 fue *flor de un día*. Como consecuencia de los profundos cambios introducidos al Decreto 1444 de 1992 buscando congelar los salarios, las protestas de los profesores en las distintas universidades no se hicieron esperar y en junio de 2002 el Gobierno Nacional deroga la norma.

2002: se aprueba el Decreto 1279 como régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades oficiales. El decreto 1279 es un sistema salarial intermedio entre los decretos 1444 de 1992 y 2912 de 2001

Con la expedición del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 (actualmente vigente) el Gobierno Nacional conjura la crisis desatada con la aprobación del Decreto 2912 el último día de 2001.

El Decreto 1279 retoma algunos criterios del fallido 2912 y conserva otros del Decreto 1444. Elimina, del 2912, la Evaluación Periódica de Méritos y restituye la consideración de salario para la productividad académica de los profesores. En cuanto al reconocimiento de la labor docente mantiene (previo reglamento) los dos puntos anuales por antigüedad para todos los profesores que había establecido ese decreto y la evaluación del desempeño destacado de los docentes la reduce a una reglamentación simple del consejo superior de la respectiva universidad para que participen en ella todos los profesores regulares de la institución que se hayan dedicado a funciones de docencia y extensión.

Por el lado de productividad académica, en lo más sobresaliente, el Decreto 1279 acoge la distinción que opera internacionalmente para las revistas en las cuales se publiquen artículos con derecho a puntos salariales; y algunos conceptos de productividad académica los sustrae de puntos salariales para considerarlos merecedores de bonificaciones no constitutivas de salario; y para el aumento del salario por concepto de obras artísticas, sostiene el criterio de impacto o trascendencia nacional o internacional más allá de la simple difusión de producción creativa.

Con el fin de observar los cambios introducidos por el 1279 en materia salarial se hará la comparación con el Decreto 1444 de 1992 en lugar de hacerlo con el Decreto 2912 de 2001, dada su reducida vigencia aunada al traumatismo que produjo su aprobación.

El régimen salarial

El Decreto 1279 dice que los factores salariales para definir el salario mensual de los profesores vinculados a término indefinido, son los siguientes:

- La categoría dentro del escalafón docente;
- Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado;
- La experiencia calificada;
- El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión;
- La productividad académica;
- Las actividades de Dirección académico – administrativas

Estos factores son similares a los establecía el Decreto 1444 de 1992 con la salvedad de que el desempeño destacado aparecía en la norma de 1992 en el mismo articulado que reglamentaba la “experiencia calificada”, pero sin la restricción

que ahora impone el 1279 en el sentido de excluir las labores de investigación para la calificación del desempeño sobresaliente del profesor en este campo.

La categoría dentro del escalafón docente

Los puntos por categoría son los mismos del Decreto 1444 con la anotación de recordar la exigencia impuesta en el artículo 76 de la Ley 30 de 1992 (por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior) que señala que para ascender a las categorías de Profesor Asociado y Titular, además del tiempo de permanencia en la respectiva categoría anterior, determinado por la propia universidad, el profesor deberá elaborar y sustentar ante homólogos de otras instituciones uno o varios trabajos especiales (según se trate de Asociado o Titular que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.

CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. DECRETO 1444 vs. DECRETO 1279		
Categoría	DECRETO 1444	DECRETO 1279
	Puntos	Puntos
Instructor o Profesor Auxiliar o Instructor Asistente	37	No modifica puntaje, pero recuerda cumplir con Ley 30 de 1992 para ascender a Asociado y Titular
Instructor Asociado de la UNAL	44	
Asistente	58	
Asociado	74	
Titular	96	

Estudios universitarios de pregrado y posgrado

Aunque mantiene, en términos generales los mismos puntos que consideraba el 1444 por este factor salarial (salvo la reducción al máximo de 30 puntos en el caso varias especializaciones diferentes a las de medicina humana y odontología), el Decreto 1279 reglamenta con mayor precisión las condiciones para asignar los puntos procurando que las universidades apliquen razonablemente los intervalos autorizados en la disposición específica. En este sentido, el 1279, por ejemplo, sólo permite reconocer puntos salariales por títulos universitarios cuando guarden relación directa con la actividad académica asignada al docente en el momento del reconocimiento o cuando el título de posgrado sea de un nivel superior al que se haya reconocido anteriormente al profesor. La jerarquía de títulos contemplada en la norma para este efecto, de menor a mayor jerarquía, es: especialización, maestría y doctorado. Para este orden jerárquico, las especializaciones clínicas en medicina humana y odontología las asimilan a maestrías.

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. DECRETO 1444 vs. DECRETO 1279		
Nivel de formación según Decreto 1279	DECRETO 1444	DECRETO 1279
	Puntos	Puntos
Pregrado diferente a medicina y composición musical	178	Sin modificación
Pregrado en medicina y composición musical	183	Sin modificación
Especialización (diferente a medicina humana y odontología) con duración entre 1 y 2 años	Hasta 20 y hasta 10 por año adicional (u otra especialización) sin superar 40 puntos	Hasta 20 y hasta 10 por año adicional (u otra especialización) sin superar 30 puntos
Especialización en medicina humana y odontología	15 por año sin superar 75	Sin modificación
Maestría	Hasta 40 y hasta 20 más por otros sin superar 60 puntos	Sin modificación
Especialización y Maestría	Hasta 60 puntos	Sin modificación
Doctorado	Hasta 80 y varios, hasta 120	Hasta 80 y dos, hasta 120
		Doctorado sin maestría hasta 120
		Dos doctorados sin maestría, hasta 120
Puntos máximos por títulos de posgrado	140	Sin modificación

La experiencia calificada

En lugar de asignar puntos de acuerdo con la categoría dentro del escalafón docente como lo consideraba el Decreto 1444, el régimen salarial actual acoge la propuesta del derogado Decreto 2912 de 2001 para reconocer dos puntos por año de servicios (o proporcional con tres o más meses de vinculación) a todos los profesores vinculados a término indefinido, independientemente de la modalidad de dedicación del docente (tiempo parcial o completo). El Decreto 1279, con la intención probablemente de hacer honor a la denominación de “calificada”, señala que el respectivo consejo superior universitario debe expedir la reglamentación para evaluar el desempeño del profesor durante el año inmediatamente anterior.

EXPERIENCIA CALIFICADA POR AÑO DE SERVICIOS. DECRETO 1444 vs. DECRETO 1279		
Categoría dentro del escalafón	DECRETO 1444	DECRETO 1279
	Puntos	Puntos
Instructor o Profesor Auxiliar, o Instructor Asistente	1 punto	Dos, independiente de la categoría del profesor
Instructor Asociado en la UNAL	2 puntos	
Asistente	3 puntos	
Asociado	4 puntos	
Titular	5 puntos	

El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión

El Decreto 1279 prosigue con el criterio de asignar unos puntos adicionales por el desempeño sobresaliente de los docentes, criterio establecido desde 1991 en el Decreto 910 y sostenido en el 1444. En esta ocasión, como en las anteriores, exige la reglamentación previa del consejo superior para evaluar el cumplimiento de las tareas; sin embargo, el decreto vigente introduce (además del criterio de “rigurosidad” en la asignación) tres modificaciones con respecto al 1444 para la adjudicación de puntos sólo a los profesores que hubiesen realizado actividades destacadas en docencia y extensión siempre y cuando no hayan sido reconocidas por los factores de productividad académica: *i*) reduce un punto (al pasar de dos a uno) el promedio general adicionado, calculado sobre la base del total de docentes de carrera de la institución; *ii*) los puntos por desempeño destacado se asignarán en función de la categoría del docente y *iii*) elimina de este beneficio a los profesores que hubiesen recibido puntos salariales por productividad (con las dificultades para su control por el elevado número de conceptos y la oportunidad de su reconocimiento) y actividades académico-administrativas.

Aunque estos puntos, al decir del 1279, son para estimular el desempeño destacado de los mejores profesores de carrera, el sentimiento que quedó en el ambiente fue que se establecieron para compensar la reducción en los puntos por experiencia calificada (a pesar de ser una idea vieja) y como remedo de la Evaluación Periódica de Méritos consignada en el frustrado 2912.

PUNTOS POR DESEMPEÑO DESTACADO EN LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN. DECRETO 1444 vs. DECRETO 1279	
DECRETO 1444	DECRETO 1279
Hasta 4 puntos adicionales a la experiencia calificada, de manera tal que el promedio adicionado no sea superior a 2	Hasta un máximo de acuerdo con su categoría, así: titular, 5; asociado, 4; asistente, 3; auxiliar e instructor asociado, 2. El promedio asignado, calculado sobre la base del total de docentes de carrera, no puede sobrepasar un punto salarial. Excluye a quien reciba puntos por productividad y labores académico-administrativas.

Reconocimiento de puntos por experiencia calificada para los docentes que ingresan o reingresan a la carrera docente

Los puntos salariales por experiencia calificada obtenida por fuera de la respectiva universidad para los profesores que se vinculan por primera vez y para quienes reingresan a la carrera docente se mantienen en el Decreto 1279 con las mismas condiciones que exigía el Decreto 1444. En esta forma, los puntos se reconocen por año o fracción, en el equivalente de tiempo completo y dependen del tipo de actividad que hubiesen desarrollado los profesores por fuera de la institución después de obtener el título profesional y con un tope máximo de acuerdo con la categoría dentro del escalafón docente en la cual sea ubicado el nuevo miembro regular de la comunidad universitaria.

VINCULACIÓN INICIAL Y REINGRESO A LA CARRERA DOCENTE. PUNTOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA POR FUERA DE LA UNIVERSIDAD. DECRETO 1279 DE 2002	
Tipo de experiencia	Puntos
En investigación en cualquier campo	Hasta 6
En docencia universitaria	Hasta 4
En cargos de dirección académica	Hasta 4
Desempeño profesional diferente a la docente	Hasta 3

VINCULACIÓN INICIAL Y REINGRESO A LA CARRERA DOCENTE. PUNTOS MÁXIMOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA POR FUERA DE LA UNIVERSIDAD. DECRETO 1279 DE 2002	
Categoría en el escalafón docente	Puntos
Auxiliar o Instructor Asociado (UNAL)	Hasta 20
Asistente	Hasta 45
Asociado	Hasta 90
Titular	Hasta 120

Llama la atención que el Decreto 1279 permita asignar puntos para las categorías de Asociado o Titular sabiendo que para llegar a estas escalas se deben reunir dos condiciones: *i)* tiempo de permanencia en la categoría anterior, establecido por el consejo superior *yii)* presentar sendos trabajos especiales con ese fin específico, requisito que sólo lo podrían satisfacer los profesores con ciertos años de carrera en la institución y no los que se aprestan a ingresar a la universidad. En otras palabras, bien o mal, las categorías de Asociado y Titular están reservadas para los profesores de carrera que lleven tiempo en el ejercicio de sus funciones en la universidad para la cual han sido seleccionados para ingresar por primera vez.

La productividad académica

El Decreto 1279 de 2002, al igual que los decretos anteriores, entiende la productividad académica como la difusión del conocimiento y creación del profesor en el campo científico, técnico, artístico, humanístico, y pedagógico, con el fin de mejorar la calidad del quehacer universitario y avanzar en el progreso de la humanidad.

Para que la productividad académica del profesor vinculado a término indefinido a una universidad oficial (bien sea de tiempo parcial o completo) incida en su remuneración (la del profesor) se deben reunir los requisitos consagrados en el Decreto 1279, decreto que, en lo fundamental, no varía los puntos salariales por la productividad con ese carácter de salario que asignaba el Decreto 1444; sin embargo, ajusta bastante los requisitos para su otorgamiento, adiciona otros conceptos de productividad como software y producción tecnológica y convierte algunos (que en el 1444 se premiaban como salario) en bonificaciones no constitutivas de salario, incentivos monetarios que introdujo el fracasado Decreto 2912 de 2001.

Los Conceptos de productividad académica que originan puntos salariales en el Decreto 1279 de 2002, comparativamente con la situación que aparecía en el Decreto 1444 de 1992, se describe a continuación, reunidos en tres grupos.

Publicación de artículos en revistas especializadas y difusión de trabajos en videos, producciones cinematográficas o fonográficas

El 1279 separa los medios utilizados para publicación de trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico. El primero se refiere a las revistas indexadas u homologadas por COLCIENCIAS en las categorías A₁, A₂, B o C. El segundo, a la difusión de esos trabajos en videos, producciones cinematográficas o fonográficas. La separación permite darle preponderancia a las revistas indexadas u homologadas, como lo quiso el 2912. Los dos conceptos aparecían agregados en el 1444.

Las revistas indexadas u homologadas por COLCIENCIAS son aquellas que, cumpliendo con originalidad y calidad científica, reúnen condiciones de calidad editorial, visibilidad demostrada con la inscripción en índices bibliográficos de reconocido prestigio académico y estabilidad o frecuencia regular de aparición periódica.

Colciencias clasifica, homologa o indexa las revistas electrónicas especializadas, de la misma forma y con las mismas modalidades, condiciones y niveles que las revistas impresas.

Modificación importante en el 1279 es la sustracción de la responsabilidad que tenían las universidades del arbitrio para calificar y clasificar las revistas y el traslado de esa tarea a COLCIENCIAS. El traslado del arbitraje a COLCIENCIAS condujo al legislador a la asignación de un puntaje fijo, en lugar de un “*hasta*” como lo consignaba el 1444 porque, al tenor del decreto vigente, se evalúa la revista más no el artículo.

Para el reconocimiento de puntos, el tipo de producción publicado en las revistas especializadas se divide en tres tipos: *i*) artículos originales completos (“full paper”) y autónomos en su temática con 100% del puntaje previsto, según su nivel y clasificación; *ii*) artículos cortos (“short communication”), según parámetros de COLCIENCIAS, con el 60% del puntaje, según su nivel de clasificación; *iii*) reportes de caso o revisiones de tema o cartas al editor o editoriales, con el 30% del puntaje, según su nivel de clasificación.

PUNTOS POR PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTAS ESPECIALIZADAS. DECRETO 1444 vs DECRETO 1279					
Tipo de producción académica	DECRETO 1444	DECRETO 1279			
	Requisitos y puntos	Tipo de revista	Puntos por tipo de artículo		
			Full paper	short communication	Editoriales y otros
Trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico	Hasta 15, en revistas especializadas del exterior de nivel internacional o mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas en el exterior de difusión internacional	A ₁	15	9.0	4,5
	Hasta 8, en revistas especializadas nacionales de nivel internacional o mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas nacionales de difusión internacional	A ₂	12	7.2	3,6
	Hasta 5, en revistas especializadas nacionales de circulación nacional o regional o mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas nacionales de difusión nacional o regional	B	8	4.8	2,4
		C	3	1.8	0,9

Para los trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico que son producidos mediante videos, cinematográficas o fonográficas, el reconocimiento de puntos salariales depende de si el nivel de difusión e impacto del trabajo o producción es de carácter internacional o nacional. Para asignarse el 100% de los puntos autorizados en el Decreto 1279 las producciones deben tener un carácter riguroso en el aspecto didáctico porque, si se trata de documentales, el tope

de puntos no puede superar el 80% de la cantidad autorizada en la norma citada. Por otra parte, el Decreto fija en cinco por año el máximo número de este tipo de producción académica que se puede reconocer al profesor.

PUNTOS POR PRODUCCIÓN DE VIDEOS, CINEMATOGRAFICAS O FONOGRAFICAS. DECRETO 1444 vs DECRETO 1279				
Tipo de producción académica	DECRETO 1444		DECRETO 1279	
	Requisitos de difusión	Puntos	Requisitos de difusión e impacto	Puntos
Trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico	Mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas en el exterior de difusión internacional	Hasta 15	Internacional	Hasta 12
	Mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas nacionales de difusión internacional	Hasta 8	Nacional	Hasta 7
	Mediante programas de videos, producciones cinematográficas o fonográficas nacionales de difusión nacional o regional	Hasta 5	No aplica	

Las obras artísticas

El reconocimiento de puntos salariales por obras artísticas en el Decreto 1279 sufrió una gran variación con respecto a la que consideraba el Decreto 1444 de 1992 pues, en éste, sólo se indicaba que si las obras eran ampliamente difundidas en los campos de la composición musical, las artes plásticas y la literatura le correspondería, a cada una, hasta 20 puntos, suma igual que a los libros resultantes de una labor de investigación. En el Decreto 1279, en cambio, se incorporan dos condiciones fundamentales para establecer un rango entre 8 y 20 de puntos constitutivos de salario.

La primera consiste en ampliar el espectro para premiar otros campos de las artes. Aunque, para efectos salariales, mantiene la concepción restringida de considerar sólo las obras de creación (propriadamente dicha) en las bellas artes amplía la composición musical a todo el campo musical e incorpora los campos de las artes visuales, las artes representativas y el diseño. Permite el Decreto conceder puntos

no sólo por la creación original, sino también por la creación complementaria o de apoyo a una obra original (arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia y otras modalidades análogas) y la interpretación (directores, solistas, actores y otros de papeles protagonistas relevantes).

La segunda tiene que ver con las condiciones estipuladas para reconocer los puntos salariales por las obras artísticas. Esencialmente, la obra tiene que ser ampliamente difundida, causar impacto o trascendencia a nivel internacional o nacional y estar inscrita para ser desarrollada por el profesor dentro de su actividad académica, docente o investigativa. También, impide el reconocimiento de puntos por más de una presentación de la misma obra y limita a cinco el número de obras que pueden modificar el salario dentro de un año calendario.

PUNTOS SALARIALES POR OBRAS ARTÍSTICAS. DECRETO 1444 DE 1992 vs. DECRETO 1279 DE 2002				
DECRETO 1444 de 1992	DECRETO 1279 de 2002			
Campo artístico	Campo artístico	Rango o categoría	Nivel geográfico	Puntos
Hasta 20 puntos por cada obra de creación artística ampliamente difundidas en los campos de la composición musical, las artes plásticas y la literatura	Los puntos dependen del rango o la categoría de las obras artísticas ampliamente difundidas en los campos de la música, las artes plásticas, las artes visuales, las artes representativas, el diseño y la literatura	Creación original	Con impacto o trascendencia internacional	Hasta 20
			Con impacto o trascendencia nacional	Hasta 14
		Creación complementaria o de apoyo	Con impacto o trascendencia internacional	Hasta 12
			Con impacto o trascendencia nacional	Hasta 8
		Interpretación	Con impacto o trascendencia internacional	Hasta 14
			Con impacto o trascendencia nacional	Hasta 8

Otras producciones académicas

El Decreto 1279 permite reconocer puntos salariales por otras producciones que contemplaba también el Decreto 1444: libros, traducciones, premios nacionales e internacionales y patentes de invención, conceptos para los cuales la norma vigente (el 1279) determina una rigurosa reglamentación de base para que las universidades puedan modificar el salario de los profesores. Igualmente, agrega otros conceptos que no consideraba el 1444: producción técnica y de software y elimina algunos para incorporarlos al reconocimiento de bonificaciones no constitutivas de salario: producción de videos, cinematográficas o fonográficas que sólo tengan impacto regional o local; obras artísticas con impacto regional o local; ponencias; impresos universitarios; estudios post-doctorales; reseñas críticas y dirección de tesis en los distintos niveles de formación.

PUNTOS POR OTRAS PRODUCCIONES ACADÉMICAS. DECRETO 1444 DE 1992 vs. DECRETO 1279 DE 2002			
DECRETO 1444 de 1992		DECRETO 1279 de 2002	
Concepto	Puntos	Concepto	Puntos
Por cada libro que resulte de una labor de investigación	Hasta 20	Por cada libro que resulte de una labor de investigación con tema completo, aporte personal, publicado por editorial reconocida y otras condiciones	Hasta 20
Por cada libro de texto	Hasta 12	Por cada libro de texto orientado a la enseñanza o de ensayo producido en el campo de la actividad académica o investigativa del docente, con desarrollo completo de una temática, aportes y reflexión personal de los autores, carácter inédito de la obra; publicado por editorial reconocida y otras condiciones	Hasta 15
Por cada traducción (publicada) de artículo o libro	Hasta 3	Por cada traducción de un libro (evaluado con los criterios generales establecidos para los libros derivados de investigación y los libros de ensayo) realizada en desarrollo de un proyecto generado institucionalmente.	Hasta 15
Por cada premio nacional o internacional otorgado por instituciones de reconocido prestigio académico y/o científico a obras o trabajos realizados por docentes de la respectiva universidad, dentro de sus labores universitarias	Hasta 15	Por cada premio otorgado por instituciones de reconocido prestigio académico, científico, técnico o artístico a obras o trabajos realizados dentro de las labores universitarias. Debe corresponder a una convocatoria nacional o internacional y tener un proceso de selección claramente instituido. Si el premio tiene diversas categorías o niveles, se gradúan los toques con base en las jerarquías del premio. Los premios o distinciones que confiere la propia universidad sólo se reconocen cuando media una convocatoria pública nacional o internacional;	Hasta 15
Por patentes a nombre de la universidad	Hasta 20	A nombre de la universidad cuando se publique el registro oficial	Hasta 25
Producción técnica no se consideraba		Por cada diseño de sistemas o procesos que constituyan una innovación tecnológica y que tienen impacto y aplicación	Hasta 15
		Por cada diseño de sistemas o procesos que constituyan una adaptación tecnológica y que tienen impacto y aplicación	Hasta 8
Producción de software no se consideraba		Anexando algoritmo, instrucciones y manual técnico del usuario	Hasta 15

El reconocimiento de puntos salariales por los conceptos de productividad académica debe cumplir con otros requisitos, además de los descritos anteriormente, como son: *i)* los productos deben ser evaluados y calificados en su

puntaje por, al menos, dos pares externos, elegidos de listas de COLCIENCIAS, de acuerdo con la reglamentación que para su selección determine el respectivo consejo superior universitario. En la reglamentación del consejo superior se debe, a juicio del Decreto, evitar la repetición de un mismo evaluador, o de un grupo restringido de ellos, por parte de la misma institución en procesos consecutivos de evaluación. Sólo se excepciona de este condicionamiento el caso de la publicación de artículos en revistas especializadas que hayan sido indexadas u homologadas por aquel Departamento Administrativo; *ii*) cuando la actividad productiva (diferente a los libros) tenga más de un autor, el procedimiento para la distribución de los puntos salariales que deben corresponder a cada autor varía con respecto al Decreto 1444, así:

DISTRIBUCIÓN DE PUNTOS CUANDO SON VARIOS LOS AUTORES. DECRETO 1444 DE 1992 vs. DECRETO 1279 DE 2002			
DECRETO 1444 DE 1992		DECRETO 1279 DE 2002	
Número de autores	Puntos	Número de autores	Puntos
Hasta 3	100%	Hasta 3	100%
Más de 3	50%	4 ó 5	50%
		6 ó más	100% ÷ mitad del número de autores

Cuando se trate de la producción de libros, el 1279 permite considerarlos como coautores cuando la contribución de los autores se pueda separar según los capítulos o las partes de la obra, con lo cual se termina reconociendo un puntaje exiguo si se compara con el 1444 que señalaba que se debían tratar como artículos, pero sin especificar el tipo de esta clase de producción.

Por otra parte, para evaluarla productividad académica de los profesores, cada universidad (exige el Decreto 1279) debe adoptar un sistema de Evaluación Periódica de Productividad con arreglo a determinados criterios estipulados en la citada norma.

Reconocimiento de puntos por productividad académica para los docentes que ingresan o reingresan a la carrera docente

La productividad académica de los profesores que se vinculen por primera vez o reingresen a la carrera docente se puede reconocer y asignarle puntos salariales siempre y cuando cumpla con los requisitos consagrados de evaluación por pares externos de las listas promulgadas por COLCIENCIAS, con excepción de los artículos en revistas indexadas u homologadas por esta entidad. Los pares externos son quienes determinan el puntaje correspondiente y la universidad controla que la suma total asignada no sobrepase el tope máximo establecido en el Decreto 1279,

límite traído del derogado Decreto 2912. El tope fijado depende de la categoría en la cual se ubique el profesor dentro del escalafón docente.

VINCULACIÓN INICIAL Y REINGRESO A LA CARRERA DOCENTE. PUNTOS MÁXIMOS POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA. DECRETO 1279 DE 2002	
Categoría	Puntos
Auxiliar	80
Instructor Asociado de la UNAL	110
Asistente	160
Asociado	320
Titular	540

Nuevamente llama la atención que el Decreto 1279, al igual que con el caso de la experiencia calificada descrita anteriormente, permita asignar puntos por productividad académica para las categorías de Asociado o Titular sabiendo que para llegar a estas escalas se deben reunir dos condiciones: *i)* tiempo de permanencia en la categoría anterior, establecido por el consejo superior y *ii)* presentar sendos trabajos especiales con ese fin específico, requisito que sólo lo podrían satisfacer los profesores con ciertos años de carrera en la institución y no los que se aprestan a ingresar a la universidad. En otras palabras, bien o mal, las categorías de Asociado y Titular están reservadas para los profesores de carrera que lleven tiempo en el ejercicio de sus funciones en la universidad para la cual han sido seleccionados para ingresar por primera vez.

Las actividades de dirección académico–administrativas

El Decreto 1279 persiste en el reconocimiento de puntos salariales por el desempeño de cargos de dirección académico-administrativos, a pesar de que el esporádico Decreto 2912 de 2001 había eliminado este beneficio. Para la asignación, enumera los cargos que contemplaba el 1444 con la única excepción de los coordinadores académicos y descarta, igualmente, la fórmula de este decreto consistente en limitar los puntos adjudicados al 60% de la bolsa total prevista para tres grupos de oficios que integraba la norma, así: rector con vice-rectores y secretario general; decanos y directores con vice-decanos; directores de departamento y secretarios de facultad. En la conformación de los grupos aparecen otros cargos como se muestra en la tabla donde se comparan los puntos por este factor salarial.

PUNTOS POR CARGO DE DIRECCIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVAS. DECRETO 1444 DE 1992 vs. DECRETO 1279 DE 2002			
DECRETO 1444		DECRETO 1279	
Cargo	Puntos	Cargo	Puntos
Rector	0 a 18	Rector	Hasta 11
Vicerrectores, Secretario General y Director Administrativo General	0 a 15	Vicerrectores, el Secretario General y el Director Administrativo General	Hasta 9
Decanos, Directores o Jefes de División, Jefes de Oficina, el Director del Comité de Investigaciones y el Director del Comité de Programas Curriculares	0 a 13	Decanos, directores o jefes de división, jefes de oficina, los Directores de oficinas de investigación, extensión o de programas curriculares	Hasta 6
Los Vicedecanos y Directores Administrativos de Seccional	0 a 10	Vicedecanos y Directores administrativos de Sede o Seccional	Hasta 4
Directores de Departamento, Institutos o Centros, Secretarios de Facultad, Directores de Programas Curriculares en las Facultades	0 a 8	Directores de Departamentos, Escuelas, Institutos, Centros u otras unidades de gestión académico-administrativa en las Facultades	Hasta 2
Coordinación académica, autorizado por el Consejo Superior Universitario	2	No se considera	

El Decreto 1279 señala que el profesor que ocupe el cargo de rector, vice-rector, secretario general, director administrativo o decano, sólo puede modificar su salario con los puntos por desempeño administrativo; también indica que el consejo superior de cada universidad debe establecer el sistema de evaluación y asignación de puntos por este concepto y año cumplido, omitiendo la posibilidad de la proporcionalidad por tiempo inferior.

Dos ambigüedades sobresalen en el 1279 con respecto a este parámetro salarial. La primera tiene que ver con la denominación tomada de la Universidad Nacional de Colombia para estos cargos desde la aparición del Decreto 910 en 1992. No puede olvidarse que la autonomía universitaria permite utilizar otros nombres para el mismo tipo de actividades. La segunda se refiere a la exigencia al profesor para que, antes de asumir el cargo, escoja entre la remuneración del oficio que va a desempeñar y la que le corresponde como docente. ¿Significa esto que si opta por el salario de tabla renuncia a los beneficios como profesor de carrera y en consecuencia no tendría derecho a los puntos por este factor salarial ni por otros como la experiencia calificada cuando la norma lo permita? Algunas instituciones del orden territorial ofrecen una sobre-remuneración por el cumplimiento de estas funciones ¿qué pasa en este caso?

Las bonificaciones en el Decreto 1279

Además del salario, determinado por los factores analizados anteriormente, los profesores de carrera (aquellos vinculados a término indefinido) pueden recibir bonificaciones monetarias siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados en el Decreto 1279 y los reglamentos determinados por el respectivo consejo superior universitario.

Las bonificaciones, entendidas como los pagos no constitutivos de salario, son de dos tipos: por desempeño destacado en labores de docencia y extensión y por productividad académica y su reconocimiento se determina en puntos con un valor similar al punto salarial.

Bonificaciones por desempeño destacado en labores de docencia o extensión

Esta clase de bonificaciones se reconocen a los mejores profesores que, habiendo realizado actividades de docencia o de extensión, no hayan recibido puntos salariales por productividad académica, desempeño destacado ni por cargos académico- administrativos.

La bonificación por desempeño destacado se reconoce y paga por año de servicios o proporcional cuando se hayan cumplido funciones durante, al menos, tres meses en el año. El número de puntos reconocidos (multiplicados por 12) depende de la categoría del profesor dentro del escalafón docente, así:

PUNTOS POR BONIFICACIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN. DECRETO 1279 DE 2002	
Titular	5
Asociado	4
Asistente	3
Auxiliar e Instructor Asociado	2

Bonificaciones por productividad académica

Estas bonificaciones resultaron, efectivamente, de aquella producción académica contemplada en el Decreto 1444 de 2002 que no alcanzó el merecimiento de puntos salariales al derogar el Decreto 2912 de 2001.

A todos los tipos de bonificación (salvo la concerniente a estudios post-doctorales) se les fija un tope anual (diferente a lo que ocurre con la productividad académica con carácter salarial) y para su reconocimiento los productos deben ser evaluados con las condiciones previstas para la productividad académica que recibe puntos salariales incluyendo la distribución de puntos cuando la producción es realizada por más de un autor.

BONIFICACIONES POR PRODUCCIÓN ACADÉMICA. DECRETO 1279 DE 2002		
PRODUCCIÓN DE VIDEOS, CINEMATOGRÁFICAS O FONOGRAFICAS		
Con impacto limitado al ámbito regional o local	Hasta 48	Máximo, 5 productos por año
OBRA ARTÍSTICA		
Con impacto regional o local y ampliamente difundidas	Hasta 72 para obra original. 48, si complementaria o interpretación	Máximo, 5 productos combinados por año
PONENCIAS EN EVENTOS ESPECIALIZADOS Y RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD DEL PROFESOR		
De carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico y presentada en representación oficial de la universidad además de estar publicada en las memorias del evento	Hasta 84, 48 ó 24 para ponencia internacional, nacional o regional, respectivamente	Máximo, 3 productos por año
PUBLICACIONES IMPRESAS UNIVERSITARIAS Y OTRAS FORMAS		
Que sirvan de apoyo a las labores de docencia, investigación o extensión como los manuales o guías de laboratorio, materiales para educación a distancia, que no tengan todas las condiciones de contenido y edición de los Libros de Texto, artículos publicados en revistas que no estén indexadas u homologadas por Colciencias	Hasta 60	Máximo, 5 productos por año
ESTUDIOS POSDOCTORALES		
Que estén dentro de las políticas de la universidad y tengan una duración no inferior a nueve (9) meses. El profesor debe tener título de doctorado o Ph.D	Hasta 120	
RESEÑAS CRÍTICAS		
Publicadas en las revistas especializadas que hayan sido clasificadas por Colciencias	Hasta 12	Máximo, 5 productos por año
TRADUCCIÓN DE ARTÍCULOS		
Que hayan sido publicados en revistas clasificadas por Colciencias o en libros derivados de investigación, de texto o de ensayo	Hasta 36	Máximo, 5 productos por año
DIRECCIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO		
Direcciones de tesis únicamente de maestría o doctorado equivalente.	Hasta 36 ó 72, maestría o doctorado, respectivamente	Máximo, 3 productos por año

Organismos creados para la aplicación del Decreto 1279

Independientemente de la intervención del Ministerio de Educación en su competencia de inspección, vigilancia y control de la educación universitaria (y para los fines salariales pertinentes define la información que deben reportar en forma periódica las instituciones de conformidad con el artículo 60 de la norma

comentada) y de los consejos superiores de las distintas universidades en el cumplimiento de las facultades reglamentarias asignadas específicamente, el Decreto 1279, con el objeto de constituirse en un verdadero régimen salarial para los profesores de las universidades oficiales, mantiene y refuerza el papel de dos organismos encargados de la correcta aplicación de esta norma: el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, el Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios.

El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP)

Es el órgano encargado de asignar y reconocer los puntos que determinen el salario de los profesores regidos por el Decreto. Para los estudios universitarios, categoría dentro del escalafón docente, experiencia calificada, cargos académico-administrativos y desempeño en docencia y extensión, la competencia del Comité es directa, con el cumplimiento previo de los requisitos establecidos en la norma. En el caso de la productividad académica le corresponde confirmar el puntaje reconocido por los pares externos, salvo cuando se trata de artículos publicados en las revistas especializadas que hayan sido indexadas u homologadas por COLCIENCIAS. El CIARP, también, debe asignar y reconocer los puntos correspondientes a las bonificaciones monetarias no constitutivas de salario.

Infortunadamente, el 1279 tuvo un olvido imperdonable al no establecer la composición del Comité como si lo hizo el malogrado Decreto 2912 que transcribió la integración definida en 1444: el vice-rector académico, el director del centro de investigaciones, dos decanos designados por el Consejo Académico, dos profesores (Asociados o Titulares) elegidos por los profesores y el director de la oficina de asuntos docentes o quien hiciere sus veces.

El imperdonable el olvido para un organismo con efectos de envergadura en asuntos fiscales y administrativos se agrava cuando las universidades, para remediar su carencia, interpretaron que se les había otorgado la facultad discrecional para conformarlo (¿les es dable esta interpretación?) y, en consecuencia, no se sabe cuántas conservaron la composición de la norma derogada y cuántas aprovecharon para agregar más profesores y, probablemente, variar sus requisitos o, hasta, sumarle estudiantes, entre muchas posibilidades de integración. ¿Habrá pronunciamiento del Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios?

El Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios

La integración original del Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios es la siguiente:

- El Ministro de Educación o su delegado, quien lo preside;
- El Director de COLCIENCIAS o su delegado;
- El Director del ICFES o su delegado;

- Un representante de los rectores elegido por los rectores de las universidades públicas;
- Un representante de los profesores elegido por los representantes profesoriales a los consejos superiores universitarios.

Debe aclararse que el artículo 10 de la Ley 1324 de 2009, al transformar el ICFES para encargarlo de la realización de las pruebas de Estado trasladó al Ministerio de Educación Nacional todas las funciones de fomento a la educación superior que antes adelantaba ese instituto.

El Grupo de Seguimiento tiene, entre sus importantes funciones, las de:

- Avalar las listas de pares externos de evaluadores inscritos en COLCIENCIAS para analizar la productividad académica de los profesores con derecho a puntos salariales o bonificaciones monetarias no constitutivas de salario, salvo los artículos en revistas indexadas u homologadas por COLCIENCIAS;
- Velar por la correcta aplicación de los criterios académicos establecidos en el Decreto 1279 para el reconocimiento de los puntos salariales y las bonificaciones no constitutivas de salario;
- Definir directrices y criterios para garantizar la homogeneidad, universalidad y coherencia de la información a nivel nacional;
- Adecuar los criterios y efectuar los ajustes a las metodologías de evaluación aplicadas por los Comités Internos de Asignación de Puntaje o los organismos que hagan sus veces;
- Definir, con el apoyo de COLCIENCIAS, los mecanismos y estrategias que permitan levantar análisis e información sobre los resultados de la aplicación del régimen salarial y prestacional contenido en el Decreto 1279;
- Determinar las pautas generales de acuerdo con las cuales se organiza el sistema de Evaluación Periódica de Productividad en cada universidad;
- Organizar un sistema de información que permita tener actualizada una base de datos sobre la aplicación del régimen salarial y prestacional. Este sistema de información debe permitir el análisis por universidad, por categoría en el escalafón, por factores salariales y por área del conocimiento.

El Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios constituye un apoyo fundamental para que el Ministerio de Educación Nacional ejerza a plenitud las funciones de inspección, vigilancia y control en materia de remuneración de los docentes universitarios

El régimen prestacional

El Decreto 1279 de 2002 conserva del Decreto 1444, sin modificaciones, las prestaciones sociales a las que tienen derecho los profesores vinculados a término indefinido a una universidad oficial.

PRESTACIONES SOCIALES POR AÑO DE SERVICIOS. DECRETO 1279 DE 2002		
Tipo de prestación	Valor del derecho	Base de liquidación
Bonificación por servicios prestados	35% del salario mensual	35% del salario mensual
Prima de servicios	Un mes de salario	Un mes de salario + 1/12 de Bonificación por servicios prestados
Prima de vacaciones (pagadera en diciembre)	2/3 de un mes de salario	Con salario mensual + 1/12(Bonificación por servicios prestados + Prima de servicios)
Prima de navidad	Un mes de salario	Con salario mensual + 1/12(Bonificación por servicios prestados + Prima de servicios + Prima de vacaciones)
Remuneración adicional de vacaciones	15 días hábiles + 15 días calendario	Con salario mensual + 1/12(Bonificación por servicios prestados + Prima de servicios)
Auxilio de cesantías (regido por Ley 50 de 1990)	Un mes de salario	Con salario mensual + 1/12(Bonificación por servicios prestados + Prima de servicios + Prima de vacaciones + remuneración adicional de vacaciones)
Intereses por auxilio de cesantías	12% del auxilio de cesantías	12% * Auxilio de cesantías

TÍTULO PRIMERO

La remuneración vigente de los profesores de carrera de las universidades oficiales

CAPÍTULO PRIMERO

Profesores de las universidades oficiales

Consideraciones jurídicas sobre la calidad de profesor universitario

Es profesor de una universidad oficial la persona que, poseyendo título profesional universitario (salvo excepción que establezca el consejo superior universitario por aportes significativos realizados por el individuo en el campo de la técnica, el arte o las humanidades), es nombrada o contratada para cumplir una o varias de las misiones sustanciales de esas instituciones: docencia, investigación y extensión. Una vez nombrado, el profesor puede, además de las tres grandes funciones enunciadas, recibir el encargo de desempeñar tareas académico-administrativas.

Tipos de profesores de las universidades oficiales

Derivado de la Ley 30 1992 (por la cual se organiza el servicio público de la educación superior) los profesores de las universidades oficiales son de dos tipos, de acuerdo con la forma de vinculación: nombrados y contratados.

Profesores nombrados

Son nombrados aquellos profesores cuya incorporación se efectúa previo concurso público de méritos reglamentado por el respectivo consejo superior universitario. Los profesores incorporados a las universidades oficiales por medio de nombramiento se conocen, comúnmente, como docentes regulares o de carrera o vinculados a término indefinido.

La incorporación por nombramiento a una institución oficial implica la vinculación del profesor a la carrera docente. La carrera docente está organizada en escalas y cada una de éstas corresponde una categoría. Las categorías del escalafón docente, enunciadas en la ley de educación superior, son las de:

- Profesor Auxiliar.
- Profesor Asistente.
- Profesor Asociado.
- Profesor Titular.

A las categorías anteriores se agregan las de Instructor Asistente e Instructor Asociado para la Universidad Nacional de Colombia, categorías establecidas en el Decreto 1210 de 1993 por medio del cual, en uso de la competencia consagrada en el artículo 142 de la Ley 30 de 1992, se aprobó el régimen especial de esta institución.

Los requisitos para la ubicación del profesor en una determinada categoría deben ser reglamentados por el consejo superior de cada universidad teniendo en cuenta que (de conformidad con la Ley 30 de 1992) *para ascender a la categoría de Profesor Asociado y Titular, además del tiempo de permanencia determinado por la universidad para las categorías anteriores, el profesor deberá haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones un trabajo o trabajos diferentes (si se trata de Asociado o Titular, respectivamente) que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.*

El nombramiento genera una vinculación a término indefinido y, aunque se trata de servidores públicos con las condiciones previstas en la normatividad vigente, *no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo, al tenor de la ley 30 de 1992.*

Por el tiempo de dedicación a la institución, la Ley 30 consagra que los profesores vinculados por nombramiento pueden ser de tiempo completo (cuando los docentes se comprometen con la jornada laboral completa que es de 40 horas por semana), medio tiempo (cuya dedicación a la institución es igual a 20 horas por semana) y de dedicación exclusiva. La dedicación exclusiva, a pesar de que algunas instituciones incorporen internamente esta modalidad porque está prevista en la Ley 30 de 1992 (artículo 71), lo cierto es que no ha sido reglamentada por el Gobierno Nacional para el universo de instituciones oficiales; por consiguiente, no se sabe cuál es el monto adicional del salario que implica esta dedicación ni los requisitos que se deben exigir al docente para comprometer su exclusividad con la universidad con excepción del caso conocido de la Universidad Nacional de Colombia que goza de un régimen singular dentro del concierto de universidades oficiales del País. Para la Nacional, el profesor de dedicación exclusiva se compromete a ampliar su jornada laboral a 44 horas por semana y a no realizar actividades de docencia, investigación y extensión en otra universidad pública o privada. La remuneración por esta dedicación equivale al 22% del salario mensual.

El régimen salarial y prestacional de los profesores vinculados por nombramiento a una universidad estatal (bien sea del orden nacional, departamental, distrital o municipal) está contenido en el Decreto 1279 de 2002 con las normas que la adicionan y complementan. Este decreto se aplica sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas, conforme a derecho, antes de su entrada en vigencia.

Profesores contratados

Se entiende por profesores contratados aquellos cuya vinculación a la universidad se efectúa mediante contrato a término fijo, sin la exigencia de concurso público de méritos. Los profesores contratados se subdividen, a su vez, en dos clases: ocasionales y de cátedra. Igualmente son contratados (puesto que no se incorporan por convocatoria pública) los profesores visitantes y *ad-honorem*, cuando la institución decide vincular personas con estas características.

Profesores ocasionales

Para la Ley 30 de 1992 (en una definición y mención muy simple), los profesores ocasionales *son aquellos, con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, que sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año*. Agrega la Ley que *no son empleados públicos ni trabajadores oficiales y sus servicios serán reconocidos mediante resolución*

El amplio criterio que incorpora el legislador sobre los profesores ocasionales (situación que, en apariencia, deja libre a las universidades para la interpretación de sus efectos en el desarrollo de la actividad institucional) es precisado por la Corte Constitucional en 1996 al resolver la demanda de inconstitucionalidad (impetrada por el Defensor del Pueblo, de entonces) sobre el desconocimiento de la relación laboral con este tipo de servidores que definió la Ley 30 de 1992

La alta Corporación (sentencia C-006 de 1996) concluye que el legislador, basado en la autonomía universitaria, gozaba de la competencia suficiente para crear la figura especial del docente ocasional con el fin de que las universidades pudiesen cumplir plenamente con sus objetivos, pero que, por el hecho de desarrollar estos servidores actividades similares a las de un profesor regular o de carrera, no le era dable cercenar los derechos que comporta una relación laboral, así fuese a término definido por un período inferior a un año. En consecuencia, obliga la Corte al reconocimiento de prestaciones sociales en forma proporcional a las consagradas en el Decreto 1279 de 2002 para los profesores designados por nombramiento.

En su exposición de motivos, la Corte, para justificar la sentencia definitiva, explica que las universidades necesitan contar con modalidades especiales de vinculación de profesores, acordes con la diversidad de fines que desarrollan en su misión social. Requiere, por ejemplo, vincular temporalmente profesores extranjeros o provenientes de otras instituciones nacionales o territoriales para que conformen comunidades científicas y apoyen determinados proyectos académicos; lo mismo que hacer uso transitorio de empleados para reemplazar a los profesores regulares cuando realizan programas de capacitación y formación posgraduada.

La Corte llega en su análisis (antes de proferir la sentencia de inconstitucionalidad) hasta llamar la atención a las universidades oficiales *sobre la responsabilidad que tienen de hacer un uso razonable de los instrumentos que les brinda la ley para el cumplimiento de sus funciones, sin valerse de ellos, desvirtuándolos, para suplir necesidades o carencias para los cuales no fueron creados*.

En conclusión, los profesores ocasionales son trabajadores a término definido (figura excepcional dentro de la administración pública) que no requieren concurso público de méritos para su incorporación al servicio de una universidad oficial; su salario lo fija, discrecionalmente, la institución con la obligación de reconocerles, en forma proporcional, las mismas prestaciones sociales que el Decreto 1279 de 2002 estipula para los docentes regulares o de carrera.

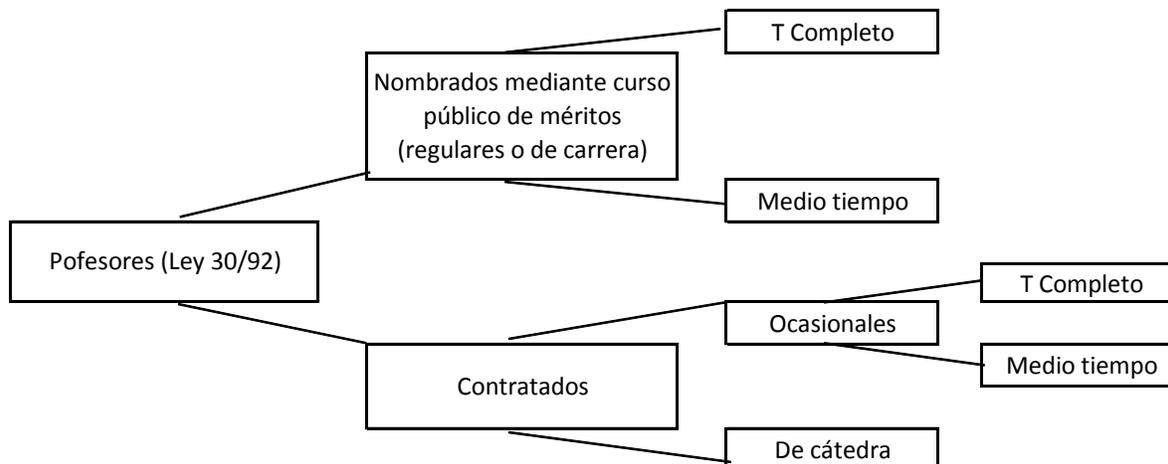
Profesores de cátedra

En la misma sentencia C-006 de 1996, la Corte Constitucional termina por aceptar que el profesor de cátedra es, realmente, una modalidad de docente ocasional en virtud de las funciones que desempeña en las universidades oficiales y, por lo tanto, tendrá derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales contempladas en el Decreto 1279 de 2002. La única diferencia consiste en que su contrato de vinculación (definido de acuerdo con el número de horas requeridas por la institución) se celebrará por períodos académicos. La duración de los períodos académicos, así como la determinación del pago por hora contratada (salvo para la Universidad Nacional de Colombia en cuyo caso el precio está fijado en el Decreto 1279 de 2002), corresponde a reglamentación interna de cada institución.

Profesor visitante y profesor *ad-honorem*

También son de usanza en las universidades estatales, pero con baja frecuencia de aparición, estas dos figuras de profesores. El profesor visitante se presenta cuando una persona con sobresaliente competencia docente o investigativa es invitado por una universidad para que transmita sus conocimientos y experiencias durante un período determinado.

El *ad-honorem*, en cambio, se utiliza para vincular personas que, por sus calidades particulares en áreas específicas del conocimiento, son requeridas para cumplir, por lo general, funciones docentes acompañando estudiantes en formación como ocurre, con relativa frecuencia (a manera de ejemplo) en las áreas de la salud. Esta clase de docentes se enrolan sin remuneración económica. Su incorporación depende de la reglamentación que expida el respectivo consejo superior universitario.



Composición actual del profesorado de las universidades oficiales

Con base en los datos originales reportados por las 29 instituciones que participaron en el presente estudio sobre *El Panorama Salarial de las Universidades Oficiales*, el número de profesores vinculados a estas instituciones (con corte a marzo de 2013) de conformidad con la modalidad de incorporación al ejercicio docente (nombrados o contratados sólo en calidad de docentes ocasionales) y los tipos de dedicación (tiempo completo y medio tiempo) asciende a 15.829 personas, de las cuales 11.770 corresponden a docentes regulares o de carrera y el resto (4.059) a profesores ocasionales.

CAPÍTULO SEGUNDO

La remuneración vigente de los profesores nombrados o regulares o de carrera con dedicación de tiempo completo

Estructura salarial de los profesores regulares o de carrera en las universidades oficiales

La suma total de profesores regulares o de carrera vinculados a cada una de las 29 universidades que reportaron información para la presente investigación se muestra en el cuadro 1.1 clasificando las instituciones en orden descendente de acuerdo con el número de docentes con dedicación de tiempo completo. Del gran total, 346 constituyen la parte residual de profesores que decidieron continuar con el sistema salarial que les regía antes de entraren vigencia el Decreto 55 de 1994 con el cual se extendió la aplicación del Decreto 1444 de 1992 a las universidades de orden territorial. Esos 346 docentes pertenecen a las universidades Valle, Distrital, Cartagena y Atlántico.

Por su parte, 11.424 profesores regulares o de carrera (equivalentes al 97% de esta clase de docentes) están cobijados por el régimen salarial y prestacional contenido en el Decreto 1279 de 2002. El 3% sobrante de profesores regulares, recuérdese, están por fuera de esta norma. Esta población de 11.424 personas es el objeto central de estudio de la presente investigación y, por tanto, el análisis completo de sus características demográficas, académicas y salariales se tratarán a continuación. El cuadro 1.1, igualmente, discrimina los docentes regulares regidos por el Decreto 1279 (incluidos los sin título profesional), para cada institución, de acuerdo con su dedicación de tiempo completo (87%) y medio tiempo (13%).

Cuadro 1.1

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. NÚMERO TOTAL DE PROFESORES REGULARES O DE CARRERA SEGÚN TIPO DE DEDICACIÓN. TAMBIÉN, SEGÚN RÉGIMEN SALARIAL. MARZO, 2013					
Orden	Universidad	Regidos por el Decreto 1279 de 2002		No regidos por el Decreto 1279 de 2002	Número total de profesores regulares
		T Completo	T Parcial *		
1	NACIONAL DE COLOMBIA	2.246	675		2.921
2	ANTIOQUIA	1.102	235		1.337
3	VALLE	653	118	129	900
4	DISTRITAL	625		67	692
5	CAUCA	542	42		584
6	PED Y TEC. DE COLOMBIA - TUNJA	491	8		499
7	INDUSTRIAL DE SANTANDER	354	47		401
8	CALDAS	344	55		399
9	CARTAGENA	330	134	78	542
10	MILITAR NUEVA GRANADA	311	26		337
11	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	285	16		301
12	ATLÁNTICO	284	54	72	410
13	NARIÑO	265			265
14	TOLIMA	250	11		261
15	CÓRDOBA	226			226
16	PAMPLONA	224	6		230
17	QUINDÍO	212	34		246
18	PEDAGÓGICA NACIONAL	177	6		183
19	MAGDALENA	159	4		163
20	FCO DE P SANTANDER - CÚCUTA	136	4		140
21	AMAZONÍA	115	11		126
22	TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ	93	1		94
23	GUAJIRA	90			90
24	ABIERTA Y A DISTANCIA	88			88
25	LLANOS	84			84
26	POPULAR DEL CESAR	81	4		85
27	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	67	7		74
28	SUCRE	63			63
29	FCO DE PAULA SANTANDER - OCAÑA	29	1		30
	Totales	9.926	1.499	346	11.770
* Incluye dedicaciones desde 0,2 hasta 0,7 de tiempo completo					
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>					

Composición y factores de remuneración

La remuneración de los profesores regulares o de carrera, al tenor del Decreto 1279 de 2002, está formada por el salario y las bonificaciones no constitutivas de salario.

Docentes de tiempo completo y dedicación exclusiva

Las bases de datos reportadas por las 29 universidades que suministraron información para estudiar los salarios vigentes a marzo de 2013 de los profesores regulares o de carrera indican que, además del tiempo completo, muchos profesores de la Universidad Nacional de Colombia tienen acordada con la entidad una dedicación exclusiva. Esta modalidad aparece, también, en la Universidad de Antioquia, pero con muy reducida frecuencia. En el resto de instituciones no aparece este tipo de vinculación. Lo cierto del caso es que la dedicación exclusiva no afecta la determinación del salario de los profesores en cuanto a la aplicación de los factores salariales porque se trata sólo de una remuneración adicional pagada sobre el salario hallado conforme al Decreto 1279 de 2002. Por este motivo, el análisis, en lo sucesivo, sólo se referirá, simplemente, a docentes de tiempo completo.

Aclaración previa sobre los criterios utilizados para construir la base de datos apropiada para el análisis.

El Decreto 1279 contempla siete factores para definir el salario de un profesor: categoría en el escalafón docente, título profesional en pregrado, títulos en posgrado, experiencia calificada, desempeño destacado en docencia y extensión, desempeño en cargos de dirección y productividad académica.

Los dos primeros (categoría y pregrado) tienen un puntaje explícito en la norma de acuerdo con la ubicación en el escalafón docente y del título profesional (178 ó 183 para medicina y composición musical). Según esto, el Grupo de Trabajo de la Universidad de Antioquia verificó que ninguna universidad sobrepasara el puntaje consagrado en el Decreto. Las sumas en exceso detectadas en estos dos factores se llevaron a la columna especial de la base de datos depurada denominada “otros puntos salariales”. Para el estudio de la remuneración a vigente a marzo de 2013 se respetaron las celdas vacías en el factor de categoría en el escalafón docente debido a que las pocas instituciones que no asignaban puntos por este concepto manifestaron que lo hacían interpretando que en período de prueba no se debía escalafonar al docente; pero, para el análisis retrospectivo de los salarios durante el período de vigencia del sistema salarial fueron imputados los puntos respectivos en el año de vinculación del profesor con el fin de poder calcular con precisión los incrementos salariales por este factor.

La formación posgraduada depende del nivel del título obtenido por el profesor con un máximo de 140 puntos. El Grupo de Trabajo se limitó a controlar los topes estipulados en el Decreto y a trasladar a “otros puntos salariales” el excedente de puntos asignados, cuando se presentase tal situación. Para esta labor se tuvo en cuenta el Libro de Títulos que aportaron las universidades.

Para el resto de factores salariales (experiencia calificada, desempeño destacado en docencia y extensión, desempeño en labores académico-administrativas y productividad académica) se mantuvieron las cifras reportadas por las universidades, a pesar de observar un excesivo número de puntos en algunos casos por el reconocimiento de la función docente y administrativa, para citar estos factores salariales. Es de anotar que, para estos factores, la experiencia calificada y el desempeño destacado en labores de docencia y extensión se agruparon en una sola columna para efectos de presentación y análisis respectivo. También fueron agrupados, inicialmente, los componentes de productividad académica que son bastantes según el Decreto: artículos en revistas especializadas, publicación de libros, obras artísticas, patentes, premios y otros.

En cuanto al análisis retrospectivo de los salarios durante el período de vigencia del Decreto 1279 fueron aislados, para los profesores nombrados entre 2003 y 2013, los puntos reconocidos al docente durante el primer año de vinculación puesto que esa situación corresponde al *stock* con el que se ingresa a la institución y no a un incremento salarial. Ese *stock* se asimiló a un salario de enganche con el interés de realizar una evaluación independiente de esta condición. Los puntos de enganche se asumen como la primera información completa reportada por la universidad para el profesor regular que se vincula a la universidad.

Igualmente para el estudio retrospectivo de los salarios de los profesores regidos por el Decreto 1279 de 2002 se llenaron las celdas vacías imputando los puntos en aquellos factores que implican reconocimientos sin ninguna duda y fueron corregidas las inconsistencias cuando aparecían en la serie puntos negativos sin justificación alguna. Todo esto, con el fin de evitar disminuciones en el salario de un profesor porque el propósito del estudio consiste en observar la magnitud del crecimiento de los salarios por factor de remuneración a lo largo del tiempo.

En suma, la base de datos depurada por el Grupo de Trabajo de la Universidad de Antioquia para proceder a evaluar la aplicación del Decreto 1279 de 2002, después de fijar como anclaje para la depuración el total de puntos con los que la respectiva institución informa el salario de sus profesores, quedó compuesta, para cada universidad que suministró la información solicitada, por dos partes. La primera con información sobre identificación personal y académica seguida de datos como máximo nivel de formación, tipo de dedicación, edad, año de ingreso y otros. La segunda contiene una columna por cada factor salarial (destinando columnas independientes para reunir los posgrados por una parte, la experiencia calificada y desempeño docente por otra y productividad académica en una más). Se construyó, así mismo, una columna especial denominada “otros puntos salariales” donde se recogen, de un lado, los puntos por exceso que hubiesen sido reportados en los factores salariales que tienen tope en el Decreto y, por otro lado, los puntos no explicados hallados por la diferencia entre el total de puntos reportados por la universidad a cada docente menos la suma depurada de puntos para los factores salariales así como los puntos que el Decreto 1444 de 1992 reconocía como salario y que el Decreto 1279 de 2002 convirtió en bonificaciones no constitutivas de salario. También aparecen en “otros puntos salariales” los casos de aquellas universidades que no discriminaron la composición del salario por factores de los docentes

vinculados antes de entrar en vigencia el Decreto 1279 de 2002. Como consecuencia de esta depuración, en algunas instituciones el número de “otros puntos salariales” resultó bastante alto.

Otra aclaración muy importante tiene que ver con el análisis exhaustivo para caracterizar y separar por grupos el salario de los profesores de tiempo completo debido a que se trata de la población de docentes sobre la recae con mayor intensidad la aplicación del Decreto 1279. En otras palabras, por tratarse del conjunto de personas que han decidido abrazar la carrera profesoral como su principal proyecto de vida profesional, la investigación sobre las implicaciones del Decreto 1279 para definir la remuneración como contraprestación por los servicios prestados se concentrará en esta masa de profesores de las universidades oficiales.

Ranking de universidades oficiales de acuerdo con el salario total vigente a 2013 de los profesores regulares de tiempo completo

Cuadro 1.2

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES REGULARES DE TIEMPO COMPLETO (INCLUYE PROFESORES SIN TÍTULO PROFESIONAL). SALARIO MEDIO POR FACTORES. MARZO, 2013											
Orden	Universidad	Número profesores	Categoría	Pregrado	Posgrado	Exp calificada y desempeño destacado	Exp Activa	Productividad Académica	Suma de factores	Otros puntos salariales	Total puntos reportados
1	Tec. del Chocó	93	70,98	178	42,26	92,9	3,89	83,87	471,14	82	552,02
2	Nacional de Colombia	2.246	72,07	178,28	77,86	63,12	8,23	112,51	512,07	13,06	525,13
3	Valle	653	70,93	178,16	70,85	73,71	14,35	110,61	518,62	0,04	518,66
4	Popular del Cesar	81	78,42	178	46,42	157,75	21,9	26,12	508,61	6,44	515,05
5	Atlántico	284	75,44	178,09	52,71	82,01	6,89	43,37	438,5	71,49	509,99
6	Ind de Santander	354	71,13	178,03	81,07	52,67	6,34	112,48	501,72	3,54	505,26
7	Sucre	63	73,02	178,08	53,9	63,09	28,34	30,53	426,97	69,87	496,84
8	Antioquia	1.102	72,21	178,63	81,97	66,34	3,86	81,67	484,69	4,25	488,94
9	Tec de Pereira	285	80,09	178,63	64,23	71,2	11,59	78,8	484,55	0	484,55
10	Quindío	212	67,34	178,21	63,42	67,08	11,38	86,38	473,81	7,52	481,33
11	Cartagena	330	69,6	178,88	53,22	16,63	8,69	25,8	352,83	114,29	467,3
12	Caldas	344	69,26	178,57	57,18	62,98	14,81	72,74	455,54	11,1	466,64
13	Pedagógica Nacional	177	62,19	177,38	63,84	61,34	7,31	73,81	445,87	10	455,87
14	Cauca	542	82,26	178,48	55,99	54,68	19,64	46,46	437,5	6,98	444,48
15	Guajira	90	73,22	178	58,11	107,13	5,09	10,13	431,69	4,46	436,15
16	Tolima	250	66,66	178,12	56,76	31,48	1,24	19,62	353,88	74,39	427,96
17	Córdoba	226	75,52	178,04	60,77	42,16	5,41	55,73	417,64	9,43	427,07
18	Ped y Tec Col – Tunja	491	68,64	178,1	55,93	70,47	9,5	7,59	390,23	33,6	422,84
19	Amazonía	115	75,63	178	49,65	74,32	7,83	27,49	412,93	3,85	416,78
20	Llanos	84	56,89	178	60,36	34,66	6,88	34,6	371,4	40,83	412,23
21	Magdalena	159	61,43	177,47	56,86	53,04	11,31	35,17	395,28	8,97	404,24
22	Pamplona	224	66,53	178,04	73,91	33,78	14,83	21,52	380,29	13,07	393,36
23	Fco P Sant – Cúcuta	136	58,18	178	52,65	50,83	31,16	12,85	383,66	9,22	392,89
24	Distrital	625	63,94	178	51,77	16	1,95	26,43	338,09	49,65	387,7
25	Militar Nva Granada	311	57,72	178,43	48,39	9,32	2,73	21,7	318,3	47,18	365,48
26	Nariño	265	64,05	178,04	53,23	25,67	12,04	31,32	364,33	0	364,33
27	Fco P Sant – Ocaña	29	49,55	178	39,86	45,6	28,22	4,98	346,22	10,59	356,81
28	Col Mayor Cund.	67	54,51	178	41,57	50,14	0,66	18,59	343,47	0	343,47
29	Abierta y a Distancia	88	53,65	178,06	50	23,7	0	25,79	331,19	8,25	339,39
Totales		9.926	70,15	178,25	65,57	55,91	9,01	67,2	445,89	21,22	467,15
Mínimo		37	58	0	0	0	0	0	187,8	0	198,6
Máximo		96	183	140	497,7	215,8	2052,3	2506,3	445,1	2578,7	
Mediana		74	178	60	44,35	0	25,3	410,6	0	428,95	

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

El cuadro 1.2 muestra el *ranking* de las 29 universidades participantes en la investigación, ordenadas de mayor a menor salario total reconocido en marzo de 2013 a los profesores regulares o de carrera con dedicación de tiempo completo. El salario se expresa en puntos salariales de conformidad con el Decreto 1279 de 2002. El valor del punto salarial era igual a \$10.438 en 2013. Es bueno recalcar que el total de puntos reportados corresponde a la cifra con la que la respectiva universidad reconoce el salario a sus profesores. A partir de dicha suma, las demás columnas fueron depuradas para hacerlas acordes con el Decreto 1279. Las diferencias detectadas en la depuración se llevaron, en consecuencia, a “otros puntos salariales”.

El *ranking* de universidades de acuerdo con el salario medio se altera cuando se omite la columna “Otros puntos salariales” en la se tuvo que incluir una gran variedad de conceptos, todos ellos diferentes a los factores estrictamente consignados en el 1279. El perfil salarial, con sus implicaciones sobre los efectos de la norma, debe obtenerse sobre esta base (cuadro1.3).

Cuadro 1.3

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES REGULARES DE TIEMPO. SALARIO MEDIO SIN OTROS PUNTOS SALARIALES. MARZO, 2013									
Orden	Universidad	Número profesores	Categoría	Pregrado	Posgrado	Exp calificada y desempeño destacado	Exp Activa	Productividad Académica	Suma de factores
1	Valle	653	70,93	178,16	70,85	73,71	14,35	110,61	518,62
2	Nacional de Colombia	2.246	72,07	178,28	77,86	63,12	8,23	112,51	512,07
3	Popular del Cesar	81	78,42	178	46,42	157,75	21,9	26,12	508,61
4	Industrial de Santander	354	71,13	178,03	81,07	52,67	6,34	112,48	501,72
5	Antioquia	1.102	72,21	178,63	81,97	66,34	3,86	81,67	484,69
6	Tec de Pereira	285	80,09	178,63	64,23	71,2	11,59	78,8	484,55
7	Quindío	212	67,34	178,21	63,42	67,08	11,38	86,38	473,81
8	Tec del Chocó	93	70,98	178	42,26	92,9	3,89	83,87	471,14
9	Caldas	344	69,26	178,57	57,18	62,98	14,81	72,74	455,54
10	Pedagógica Nacional	177	62,19	177,38	63,84	61,34	7,31	73,81	445,87
11	Atlántico	284	75,44	178,09	52,71	82,01	6,89	43,37	438,5
12	Cauca	542	82,26	178,48	55,99	54,68	19,64	46,46	437,5
13	Guajira	90	73,22	178	58,11	107,13	5,09	10,13	431,69
14	Sucre	63	73,02	178,08	53,9	63,09	28,34	30,53	426,97
15	Córdoba	226	75,52	178,04	60,77	42,16	5,41	55,73	417,64
16	Amazonía	115	75,63	178	49,65	74,32	7,83	27,49	412,93
17	Magdalena	159	61,43	177,47	56,86	53,04	11,31	35,17	395,28
18	Ped y Tec de Col - Tunja	491	68,64	178,1	55,93	70,47	9,5	7,59	390,23
19	Fco de P Sant - Cúcuta	136	58,18	178	52,65	50,83	31,16	12,85	383,66
20	Pamplona	224	66,53	178,04	73,91	33,78	14,83	21,52	380,29
21	Llanos	84	56,89	178	60,36	34,66	6,88	34,6	371,4
22	Nariño	265	64,05	178,04	53,23	25,67	12,04	31,32	364,33
23	Tolima	250	66,66	178,12	56,76	31,48	1,24	19,62	353,88
24	Cartagena	330	69,6	178,88	53,22	16,63	8,69	25,8	352,83
25	Fco de P Sant - Ocaña	29	49,55	178	39,86	45,6	28,22	4,98	346,22
26	Col Mayor de Cunmarca	67	54,51	178	41,57	50,14	0,66	18,59	343,47
27	Distrital	625	63,94	178	51,77	16	1,95	26,43	338,09
28	Abierta y a Distancia	88	53,65	178,06	50	23,7	0	25,79	331,19
29	Militar Nueva Granada	311	57,72	178,43	48,39	9,32	2,73	21,7	318,3
Totales		9.926	70,15	178,25	65,57	55,91	9,01	67,2	445,89

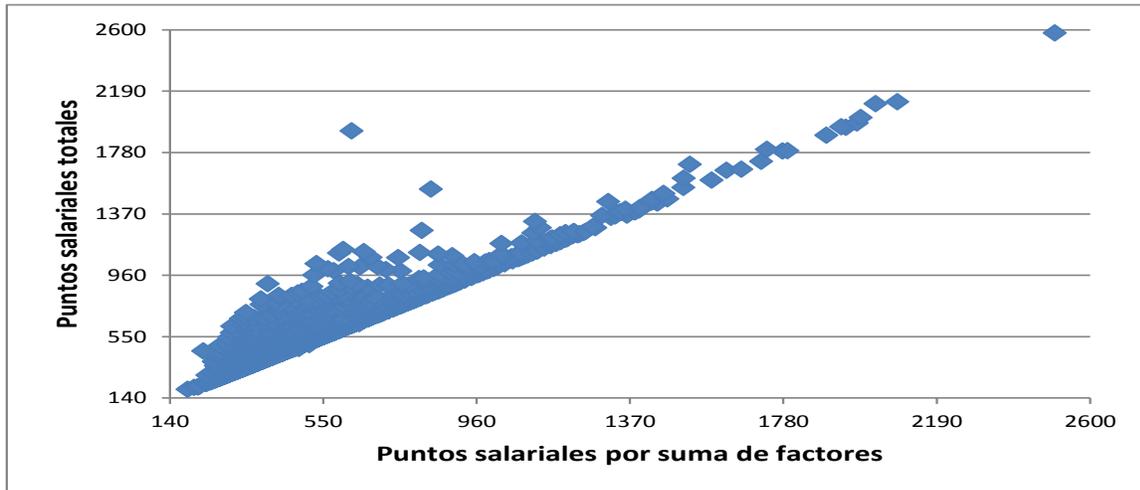
CAPÍTULO TERCERO

Análisis de los salarios totales vigentes de los profesores regulares con dedicación de tiempo completo. Agrupamientos intuitivos con algo de estadística

El régimen salarial de los profesores de las universidades públicas actual (Decreto 1279 de 2002), como también su antecedente inmediato (Decreto 1444 de 1993), es realmente complejo, agravado por la calidad de la información reportada por las universidades, como se señala en otro capítulo de este trabajo. Como consecuencia de esta complejidad (asociada a la estructura propia del Sistema salarial), para los profesores regulares de tiempo completo, por ejemplo, se observa en marzo de 2013 que existían niveles de salarios diferentes que eran un poco menos de la mitad del número de profesores respectivos (41,2%). En otras palabras, es difícil buscar agrupamientos comunes cuando se observa que a cada profesor, en la práctica, corresponde un salario diferente. Estos niveles salariales oscilan entre 151,1 y 2.578,7 puntos salariales totales, para un promedio general de 467,15 y una mediana de 428,95 puntos salariales. La desviación estándar es del 37,1% del salario promedio.

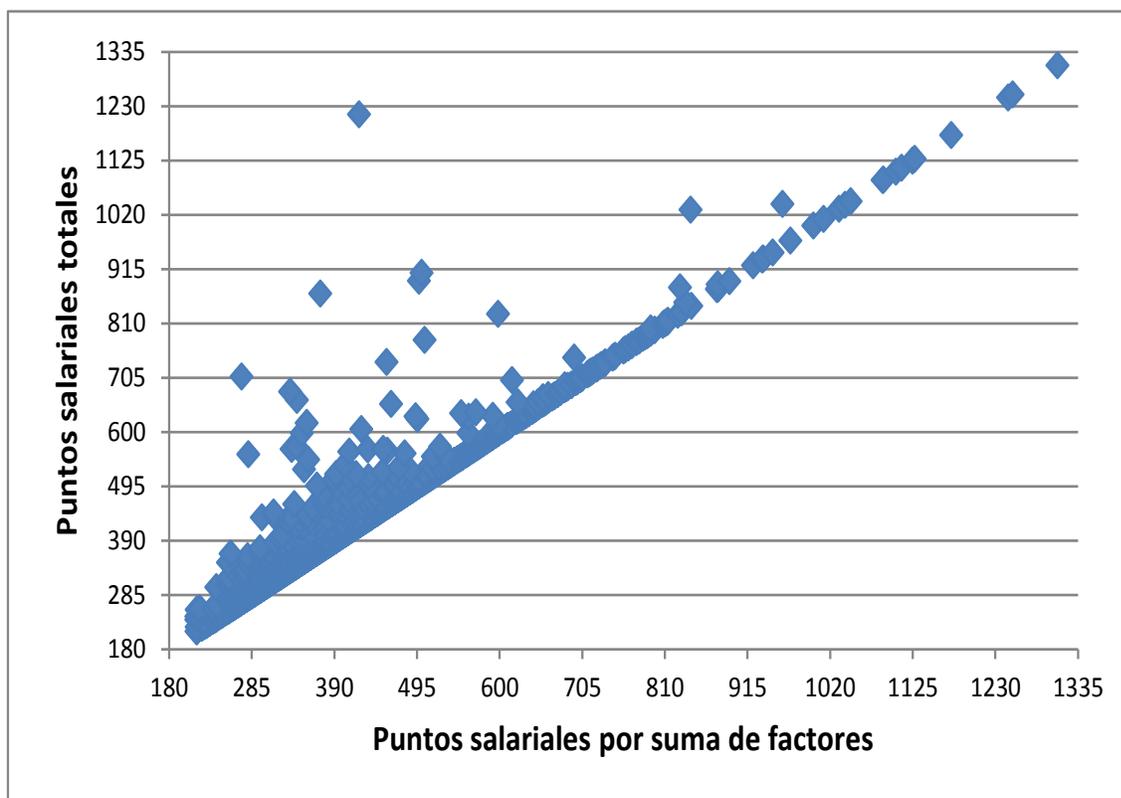
Una dificultad realmente importante para analizar los salarios de los profesores reportados por las universidades públicas es la existencia de puntos salariales que no está asociada a ninguno de los factores que establece el Decreto 1279 de 2002 para la determinación del salario de los docentes, que en este trabajo denominados “puntos inexplicados” y en la información de las universidades aparece normalmente como “otros puntos salariales” o “puntos de ajuste”. En algunos casos, estos puntos tienen su explicación en el cambio del Decreto 1279 de 2002 para aquellos docentes que se vincularon bajo el régimen anterior (Decreto 1444 de 1992) o que estaban cobijados bajo este Decreto en el momento de expedición del régimen vigente. Sin embargo, el alto número casos con este problema y la magnitud de los puntos inexplicados en muchos docentes, tanto en los vinculados antes de 2003 (que denominamos “antiguos”) como también en los vinculados bajo el régimen vigente (llamados “nuevos” en este estudio), como se observa en los gráficos 1.1 y 1.2.

Gráfico 1.1
Docentes antiguos: Puntos salariales inexplicados, 2013



Claramente se observa la gran cantidad de puntos que están por encima de la línea de 45 grados, cuando de acuerdo con el Decreto 1279 de 2002 los puntos salariales totales deben ser exactamente iguales a la suma de los puntos asignados por cada factor establecidos en dicho Decreto, excepto en casos que deben ser más bien escasos o pocos para los docentes antiguos.

Gráfico 1.2
Docentes nuevo: Puntos salariales inexplicados, 2013



En cambio, para los docentes vinculados bajo el régimen vigente (es decir, a partir de 2003) no deberían presentarse este tipo de problemas, pero lo que se observa en la información reportada por las universidades es algo similar a los profesores antiguos. Ciertamente, no todas las universidades enfrentan este problema en la información reportada, ni todas en la misma magnitud, como se detalla más adelante.

El efecto de los puntos “inexplicados” en el salario total

La primera depuración consiste en excluir de la base de profesores regulares de tiempo completo dos grupos claramente identificables que denominamos “Grupo élite extraño” y “Grupo con una relación puntos inexplicados/puntos por suma de factores anormalmente alta”.

- a) **Grupo élite extraño que tienen puntos totales en el rango 739,8 y 1924,7 puntos (5% más alto de puntos totales).** Conformado por 79 docentes regulares de tiempo completo con dos características alternativas: puntos inexplicados anormalmente altos (148,3 en adelante y la relación entre estos puntos inexplicados y los puntos por productividad es mayor a 1) y puntos por desempeño docente y administrativo anormalmente altos en relación con la

fecha de vinculación (279 y 549,7 puntos) en algunos pocos docentes. La relación escogida es generosa y algo arbitraria porque en cierta forma supone que los docentes con puntos inexplicados mayores que los puntos por producción académica son estrictamente los problemáticos y no la totalidad de los puntos realmente inexplicados, pero también supone que una parte de los puntos inexplicados están asociados con puntos por producción académica. Algunos indicadores estadísticos de este grupo se presentan en el cuadro 1.4

Cuadro 1.4

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. GRUPO ÉLITE EXTRAÑO. Algunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Exp Docente	Exp Adtiva.	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (veces)
Promedi	59,8	33,8	90,5	178,4	77,9	89	21,9	101	558,7	323,1	881,7	7,4
Mediana	60,3	32,9	96	178	80	79	14,4	96,5	553,8	294,5	822,2	2,9
Máximo	72,5	52,9	96	183	140	497,7	208,3	424,6	868,7	1298,5	1924,7	51,8
Mínimo	46,2	21,5	58	178	0	5,8	0	0	345,6	148,1	739,8	1,1

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Relación puntos inexplicados/puntos por producción académica. Esta información incluye un docente regular de medio tiempo y 79 de tiempo completo. La relación promedia y la mediana es obtenida a partir de las relaciones individuales. Los pocos docentes incluidos en este grupo que tienen puntos por experiencia docente y administrativa "anormalmente" altos no tienen puntos inexplicados o son insignificantes. Por tanto, los puntos máximos en experiencia docente y administrativa corresponden a estos docentes.

Como puede observarse en el cuadro 1.4, el factor individual más importante para este grupo en su conjunto son los puntos inexplicados. De hecho, su valor promedio representa el 36,6% de los puntos promedios totales y el 57,8% del promedio de la suma de los factores. Algunos pocos docentes no tienen puntos inexplicados importantes, pero tienen puntos por experiencia docente o administrativa anormalmente altos. La gran importancia de los puntos inexplicados se observa en el gráfico 3 que relaciona los puntos totales con la suma de los puntos por los diferentes factores, la que debería estar cercana a 1, es decir, los salarios de los docentes deberían o tendrían que ser aproximadamente iguales a dicha suma. Además, puesto que se trata de salarios altos (entre 881,7 y 1924,7 puntos totales) debería esperarse, de acuerdo con la estructura del Decreto 1279 de 2002, una fuerte relación de los salarios con la producción académica, la que no se presenta como puede observarse en el gráfico 4. De hecho, tanto la media como la mediana de los puntos por producción académica son desproporcionadamente bajos en relación con los puntos totales y con la suma de los puntos por todos los factores en el conjunto del grupo. Pero tampoco con ninguno de los factores que determinan el salario de los docentes de las universidades públicas.

Gráfico 1.3

Relación entre los puntos totales y la suma de los puntos por los factores ,
2013

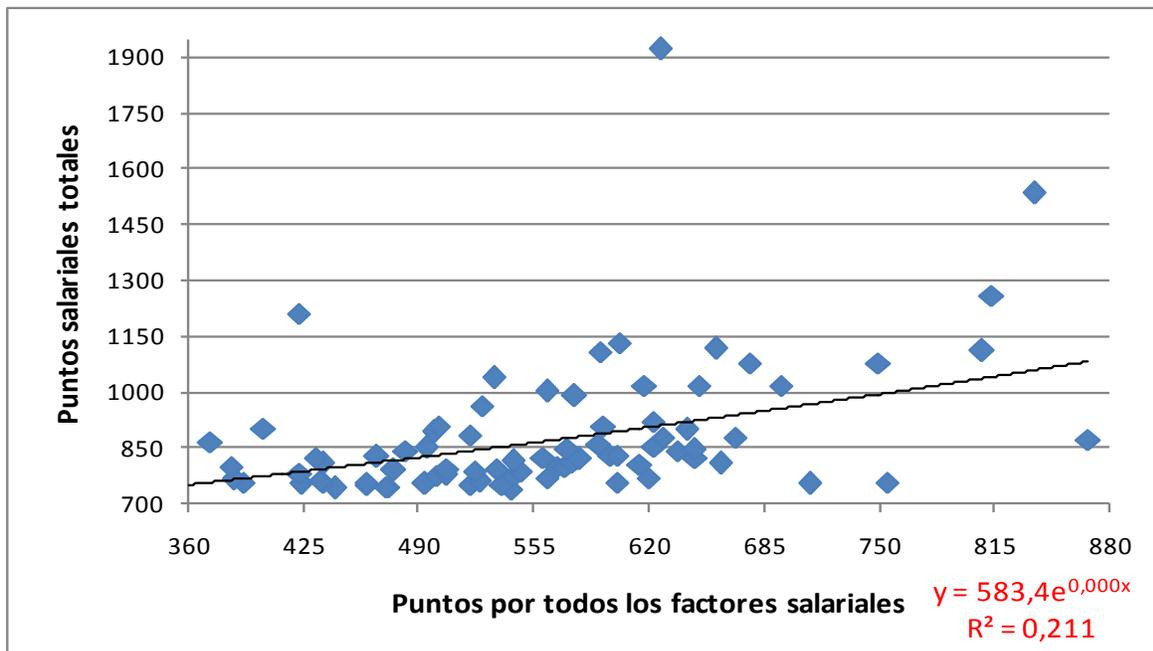
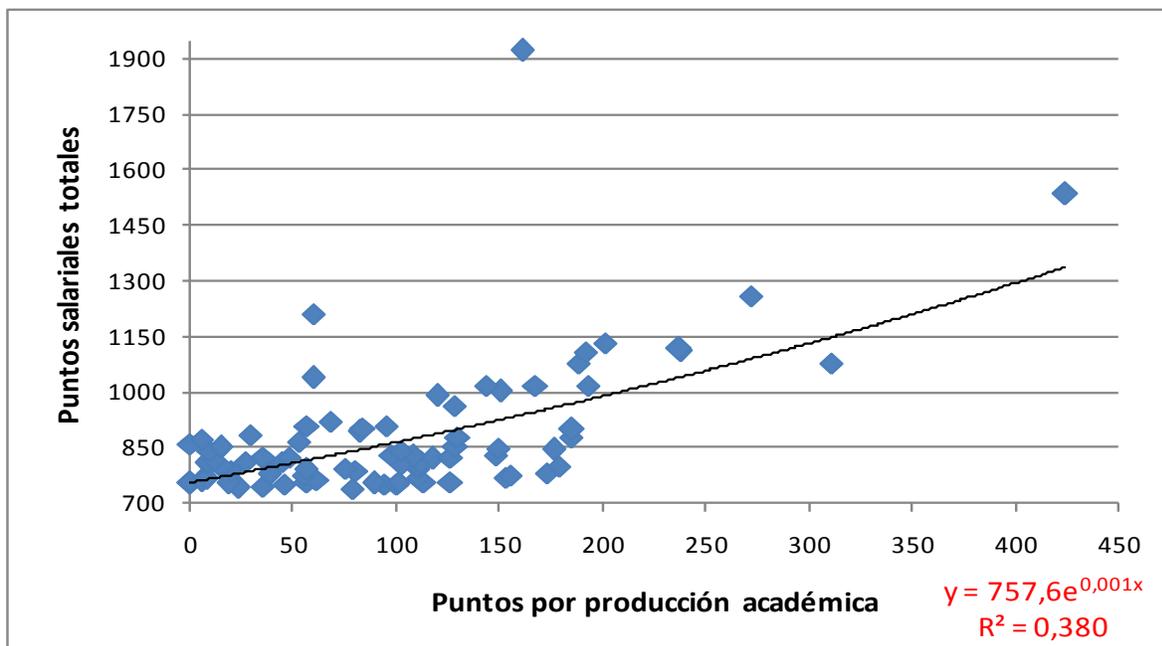


Gráfico 1.4

Relación entre los puntos por producción académica y los puntos totales ,
2013



Finalmente, en el recuadro 1.1, se listan las universidades donde se concentra este grupo de docentes. Como puede observarse, solamente en 6 universidades se encuentra el 88,8% de estos casos (62 docentes).

Recuadro 1.1

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. ¿Dónde se encuentra el Grupo élite extraño? 2013		
Universidad	Número Casos	Total Docentes Tiempo Completo por U
ATLÁNTICO	22	284
CARTAGENA	16	330
CHOCÓ	14	93
DISTRITAL	10	625
UPTC	5	491
TOLIMA	4	250
ANTIOQUIA	2	1.102
NACIONAL	2	2.246
CAUCA	1	542
GUAJIRA	1	90
NARIÑO	1	265
P. DEL CESAR	1	81
UNAD	1	88
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>		

b. Grupo con una relación puntos inexplicados/puntos por suma de factores anormalmente alta (igual o mayor a 20%). Conformado por 615 docentes regulares de tiempo completo, de los cuales un docente no tiene título universitario. La consideración solamente de los regulares de tiempo completo no significa que no existan docentes de dedicación parcial o docentes ocasionales en situaciones similares. De todas maneras, los docentes regulares de tiempo completo constituyen la gran mayoría de este grupo. El cuadro 1.5 presenta algunos indicadores estadísticos de este grupo.

Aunque no todos los docentes pertenecientes a este grupo se encuentran en el 5% de más altos salarios, puede observarse que los puntos inexplicados representan entre el 20% y el 159,6% de la suma de puntos por todos los factores y, en promedio, el 38,1% de estos últimos. Estos puntos oscilan entre 52

y 572,8. Sin embargo, el 63,5% de estos docentes tiene puntos inexplicados de 100 o más, constituyéndose, de lejos, en el segundo de mayor importancia después de los puntos por el pregrado, por lo menos en términos del promedio y de la mediana.

Cuadro 1.5

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo con relación puntos inexplicados/puntos por suma de factores alta. Igunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (porcentaje)
Promedio	55,3	36	72,7	178,1	50,2	33,4	7,2	21,3	363	136,9	499,8	37,7%
Mediana	56,6	35	74	178	40	21,4	1	5	343,4	115,6	488,9	33,7%
Máximo	76,4	66,1	96	183	140	178	65,8	236,5	756,8	572,8	1082,2	75,7%
Mínimo	27,9	21,2	37	58	0	0	0	0	229	52	293	22,7%

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Relación puntos inexplicados/puntos por suma de factores. Esta información incluye un docente regular de tiempo completo sin título profesional. La relación promedia y la mediana es obtenida a partir de las relaciones individuales.

De todas maneras cabe señalar que los puntos totales de este grupo oscilan entre un mínimo de 293,0 y un máximo de 1082,2, mientras que los puntos por suma de factores fluctúan entre 229,0 y 756,8. La producción académica es baja, a juzgar por el promedio y la mediana de dichos puntos. En el recuadro 1.2 se listan las universidades donde se concentran los docentes de este grupo. Nuevamente, el 88,8% de los casos se encuentran en seis universidades, cinco de las cuales sobresalen también en el grupo anterior (Cartagena, Distrital, Atlántico, Tolima y UPTC). Sin embargo, cabe resaltar que en las universidades de Cartagena, Distrital y Tolima, el número de docentes que pertenecen a este grupo extremadamente alto, tanto en términos absolutos como relativos (es decir, como proporción de los docentes regulares de tiempo completo). En otras universidades, relativamente estos casos son también importantes (Militar y Sucre, por ejemplo).

Recuadro 1.2

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. ¿Dónde se concentran los docentes de este grupo?		
Universidad	Número Casos	Total Docentes Tiempo Completo por U
CARTAGENA	156	330
DISTRITAL	131	625
TOLIMA	106	250
MILITAR	68	311
ATLÁNTICO	51	284
UPTC	34	491
SUCRE	19	63
LLANOS	14	84
T. DEL CHOCÓ	12	93
NACIONAL	11	2.246
CAUCA	5	542
PEDAGÓGICA NACIONAL	3	177
MAGDALENA	2	159
PAMPLONA	2	224
ANTIOQUIA	1	1.102
ABIERTA Y A DISTANCIA	1	88

La distribución de los “puntos inexplicados” tiene, además, una particularidad que puede observarse en el coeficiente GINI por factores, incluyendo estos “puntos” como un determinante más de los salarios totales de los docentes (puntos salariales totales), únicamente para efectos comparativos. El procedimiento consiste en organizar los docentes de acuerdo con la suma de los puntos por factores (categoría, pregrado, posgrado, experiencia docente, experiencia administrativa y producción académica) para el 2013. Con base en esta organización se calculan los coeficientes GINI para los factores y para los “puntos inexplicados”. Sin embargo, previamente se presentan en el cuadro 1.6 algunos indicadores de los docentes regulares de tiempo completo en 2013, discriminados entre antiguos y nuevos con el fin de intentar más adelante una posible explicación del coeficiente GINI de los “puntos inexplicados.”

Cuadro 1.6

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes regulares de tiempo completo: Puntos salariales por factores y total, 2013								
Variable	Antiguos				Nuevos			
	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo
Categoría	76,8	74	96	37	60,6	58	96	37
Pregrado	178,3	178	183	58	178,2	178	183	58
Posgrado	64,2	60	140	0	67,5	60	140	0
Experiencia docente	74,7	68	497,7	0	29,6	27	198,1	0
Experiencia Administrativa	14	4,5	215,8	0	2	0	59	0
Producción académica	83,4	35	2052,3	0	44,5	16,5	845,5	0
Suma de factores	491,5	453,1	2506,3	187,8	382,3	351,9	1252	215
Puntos totales	521,6	482,1	2578,7	198,6	391	359,5	1252	151,1
Edad	55	55,5	76,7	32,4	43,3	42,4	76,4	25,4
Edad al vincularse	33,4	32,4	60,5	19,4	37,3	36,2	67,2	21,3
Tiempo de vinculación	21,6	19,2	50,8	8,4	6	6,5	10,5	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: La edad, el tiempo de vinculación y la edad al vincularse están en años. Las dos primeras son calculadas a julio 1 de 2013.

Se observa que, en general, los puntos salariales de los docentes antiguos son mayores que los de los docentes nuevos (promedio y mediana), tanto por factores como totales, excepto obviamente en el pregrado. Particularmente, la brecha con respecto a la suma de los puntos salariales está alrededor de 28,6% y en los puntos totales alrededor de 34,0%. Ciertamente, hay razones “naturales” que explican esta brecha, pero también otras que no son tan “naturales”.

Entre las “naturales”, claramente, no es el nivel académico (cuadro 1.7): el porcentaje de doctorados es similar en cada tipo de docentes (30,9% y 31,2%), pero con título de Maestría es mayor para los nuevos (54,0% contra 44,2%). En cambio, en cuanto a la categoría, se observan diferencias importantes: El porcentaje de docentes titulares es 33,1% para los antiguos y solamente 4,0% para los nuevos. En la categoría de asociado es 42,1% y 28,6%, respectivamente. En síntesis, en las dos categorías más altas, está el 75,2% de los docentes antiguos y el 32,6% de los nuevos (cuadro 1.7)¹. Otro aspecto diferenciador es la edad y el tiempo de vinculación, puesto que inciden directamente sobre los puntos salariales por experiencia docente y probablemente en algo en materia de producción académica (cuadro 1.6).

¹Corresponde al porcentaje de cada grupo en dichas categorías.

Cuadro 1.7

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes regulares de tiempo completo: Categoría y nivel académico, 2013			
NIVEL ACADÉMICO	Antiguos	Nuevos	Total
Doctorado	1790	1291	3081
Maestría	2559	2235	4794
Esp. Clínica	291	96	387
Especialización	725	371	1096
Pregrado	419	144	563
Sin título	4	1	5
CATEGORÍA	Antiguos	Nuevos	Total
Titular	1918	164	2082
Asociado	2436	1183	3619
Asistente	1286	2091	3377
Instructor	10	2	12
Auxiliar	133	696	829
Experto	5	2	7
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>			

En cuanto a los “puntos inexplicados”, el promedio y la mediana para los docentes antiguos son 30,1 y 9,7 puntos, con máximo de 1.298,5 puntos. Como se señala en otra parte de este estudio, pueden existir razones valederas de estos “puntos” para estos docentes, aunque posiblemente no en las magnitudes observadas. Para los docentes nuevos, los valores son 8,8 y 0,0 puntos, en su orden, con máximo de 792 puntos. En el caso de estos docentes, no existen razones valederas para estos puntos, excepto posibles problemas de información, lo que resulta desconcertante.² Puesto que se trata de un alto porcentaje de docentes con “puntos inexplicados” y en magnitudes no despreciables, ¿qué papel pueden estar jugando estos puntos? O, en otras palabras, ¿existe alguna racionalidad en la asignación de estos puntos? *Prima facie*, una aproximación de respuesta a estas preguntas puede visualizarse mediante el coeficiente GINI, cuyos resultados se presentan en el cuadro 1.8 para el conjunto de docentes.³

²Tomando desde 1 punto en adelante, hay 1100 docentes nuevos (26,6%) con puntos inexplicados. En los docentes antiguos hay 4386 (75,8%).

³ Como se sabe, este coeficiente oscila entre 0 y 1. La interpretación es simple: la desigualdad aumenta a medida que el coeficiente es mayor.

Cuadro 1.8

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes regulares de tiempo completo: Coeficiente GINI, 2013			
Variable	Antiguos	Nuevos	Total
Categoría	0,074	0,081	0,096
Pregrado	0	0	0
Posgrado	0,214	0,266	0,21
Experiencia docente	0,186	0,172	0,261
Experiencia administrativa	0,249	0,087	0,365
Producción académica	0,613	0,625	0,625
Suma de factores	0,179	0,146	0,18
Puntos inexplicados	-0,089	-0,17	-0,005
Puntos totales	0,164	0,139	0,173
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>			

Nota: La variable ordenada (referencia) es la suma de factores.

Antes que analizar el valor del coeficiente GINI de la suma de factores y de los puntos salariales totales (muy por debajo de los que se conocen nacional e internacionalmente para los ingresos laborales y totales de la población de los países, regiones y ciudades, por ejemplo), parece conveniente examinarlos circunscritos al contexto de los docentes de las universidades públicas, es decir, entre los diferentes factores y grupos de docentes (antiguos y nuevos). De todas maneras, el bajo valor del coeficiente tanto de la suma de los puntos por factores, como de los puntos totales, se explica básicamente por los puntos por pregrado y categoría. En el otro extremo están los puntos por producción académica, cuyo coeficiente es absoluta y relativamente elevado. Puede observarse también que la desigualdad salarial entre los docentes nuevos es menor que la existente entre los antiguos. Sin duda, como se señala más adelante, esto se debe en parte importante a las características del Decreto 1279 de 2002.

Por su parte, el coeficiente de GINI es negativo. Puesto que las observaciones (docentes) han sido ordenadas por la suma de los puntos de los factores, el valor negativo significa que los “puntos inexplicados” favorecen más a los salarios más bajos que a los altos. De hecho, el coeficiente de GINI antes de estos “puntos” (suma de factores) es un poco mayor que después de dichos “puntos”, principalmente para los docentes nuevos (0,146 y 0,139). Aunque para los docentes antiguos el valor es mayor (menos negativo), indicando menos efecto “redistributivo”, el impacto sobre el coeficiente GINI antes y después de la suma de los puntos de factores es un poco mayor (0,179 y 0,164) debido a la mayor cobertura de los “puntos inexplicados”, como se señala en la nota de pie de página 2. Queda la duda de si los puntos inexplicados son un problema de calidad de la información (lo que

es grave) o si son resultados de los efectos indeseados, no buscados (perversos) del Decreto 1279 de 2002, lo que también es grave.

Otros dos grupos con características sobresalientes

También es conveniente sustraer del conjunto de los docentes regulares de tiempo completo dos grupos adicionales igualmente identificables en forma clara, con el fin de examinar los salarios de los profesores de las universidades públicas. La razón es que los factores que los identifican (experiencia administrativa y producción académica) no cobijan a una parte importante de los docentes. Por ejemplo, suponiendo una participación de 1,0% o más en la suma de los puntos por factores, solamente 3668 docentes tienen puntos por experiencia administrativa (37% de los docentes regulares de tiempo completo) y 7226 (72,8% de los docentes regulares de tiempo completo) registran puntos por producción académica. En los otros factores, estos porcentajes son cercanos al 100% de los docentes regulares de tiempo completo. Estos dos grupos se denominan “Grupo administrativo” y “Grupo élite real”.

- a) **Grupo administrativo para el cual los puntos por experiencia administrativa representan entre el 15% y el 33% de la suma de los puntos por los diferentes factores.** Lo integran 143 docentes, Estos puntos por experiencia administrativa oscilan entre 50,8 y 215,8 puntos. Solamente dos docentes están entre el 5% de mayor productividad, en el 5% más alto de la suma de los puntos por factores y en el 5% de mayores puntos totales. Aunque solamente unos pocos (además de los dos anteriores, solo seis están en el 5% de más altos puntos totales), la característica sobresaliente es que, en el conjunto, los puntos administrativos son el segundo factor en importancia en la determinación de sus salarios, como se puede observar en el cuadro 1.9.

Cuadro 1.9

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo administrativo: Algunos indicadores estadísticos, 2013										
Indicador	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación exp adtiva/suma factores
Promedio	78,8	178,2	38,1	88,5	98,9	32	514,5	5,8	535,5	19,2%
Mediana	74	178	40	84,5	93,4	15	500,6	0	524,5	18,7%
Máximo	96	183	140	232,8	215,8	285,8	977,4	506	1038,2	22,1%
Mínimo	37	178	0	7,5	50,8	0	312	0	327,6	16,3%

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

- b) **Grupo élite real con puntos por productividad académica que oscilan entre 240 y 2.052,3.** Conformado por 626 docentes regulares de tiempo completo que se encuentran dentro del 5% de mayor producción académica. y los puntos salariales totales están entre 485 y 2578,7, por lo que no todos se encuentran entre el 5% de mayores salarios. Cabe señalar que en este

grupo hay 8 docentes donde la relación puntos inexplicados/suma de puntos por factores es mayor de 20%, su característica distintiva no es esta alta relación. Este grupo está constituido por 499 docentes vinculados antes del 2003 y 127 vinculados bajo el régimen vigente. Aunque se trata de un grupo caracterizado por su relativamente elevada alta producción académica, como se observa en el cuadro 1.10, es también un grupo heterogéneo. La diferencia más importante, por lo menos, en términos cuantitativos radica en la producción académica del Grupo élite real alto (168 docentes) con respecto al medio (267 docentes) y bajo (191 docentes): mientras que la media y la mediana de la producción académica son 675,7 y 599,0 puntos, respectivamente, en el subgrupo alto; en los otros dos son, en su orden, 357,0 y 348,6 puntos para el medio y 278,3 y 271,2 puntos para el bajo.

En el cuadro 1.7 puede observarse que la producción académica promedio es de 418,5 puntos y la mediana es 343,9 puntos. De hecho, constituye de lejos el principal factor determinante de los salarios de estos docentes. Ambos indicadores (media y mediana) superan los puntos máximos que podrían obtenerse por estudios (pregrado y posgrado conjuntamente). En el cuadro 1.7 también se observa que los puntos totales no son muy diferentes de la suma por todos los factores salariales establecidos en el Decreto 1279 de 2002 y por su antecedente inmediato (Decreto 1444 de 1993) que regía para los vinculados antes de 2003. Se destaca igualmente los relativamente bajos puntos por experiencia docente (incluyendo los de desempeño destacado), posiblemente debido a que el Decreto 1279 de 2002 reserva los de desempeño destacado solamente para aquellos docentes dedicados prioritariamente a labores de docencia y extensión. Además, pocos docentes de este grupo tienen puntos por experiencia administrativa cuantitativamente importantes.

Cuadro 1.10

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo élite real. Algunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (veces)
Promedio	53,3	33,8	86,2	178,4	98,7	85,1	12,9	418,5	879,8	20,3	900,2	0,05
Mediana	54	32	96	178	120	78,5	3,7	343,9	819,1	8,5	833,2	0,02
Máximo	75,6	67,2	96	183	140	302,6	215,8	2.052,30	2.506,30	280,4	2.578,70	0,75
Mínimo	31,5	20,3	37	178	0	0	0	240	550,3	-2	550,3	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Relación puntos inexplicados/puntos por producción académica. La relación promedio y la mediana es obtenida a partir de las relaciones individuales.

El gráfico 5 muestra que este grupo no presenta grandes problemas en relación con puntos inexplicados como se presencia en los dos primeros grupos. De hecho, en el gráfico 5 se observa una estrecha relación entre los puntos totales y la suma de los puntos por los diferentes factores salariales. Aunque continúan presentándose puntos inexplicados, este problema es de significativamente menor magnitud.

Además, como es de esperar, dada la estructura del Decreto 1279 de 2002, puesto que se trata de salarios altos o relativamente altos, se observa una relación estrecha entre los puntos totales y los puntos por producción académica, como se aprecia en el gráfico 1.5.

Gráfico 1.5

Grupo élite real: Relación entre los puntos totales y la suma de los puntos por los factores , 2013

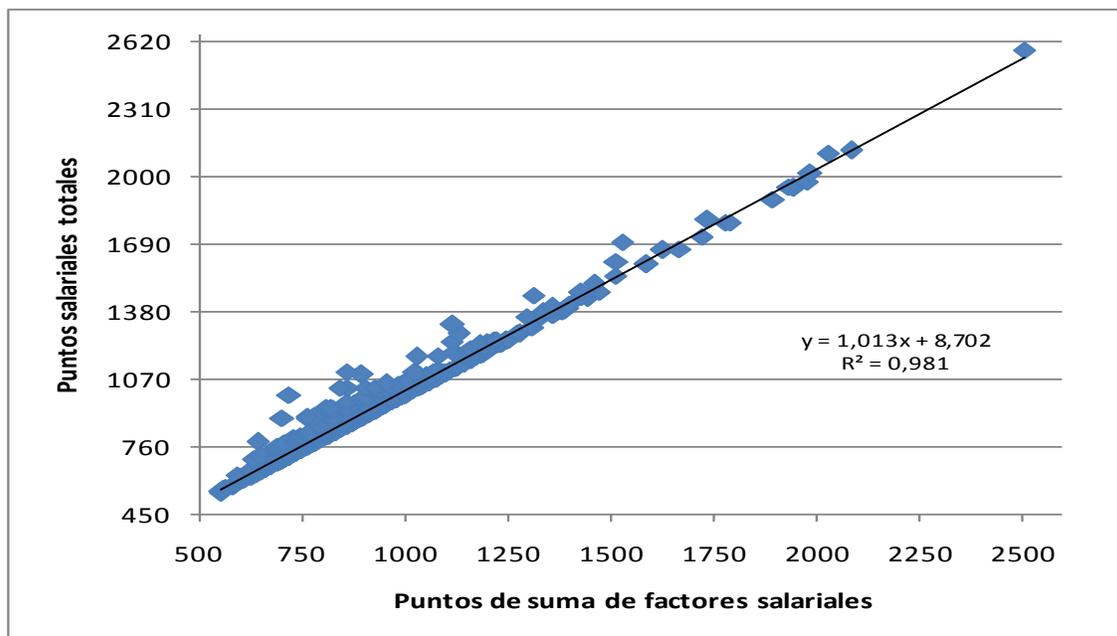
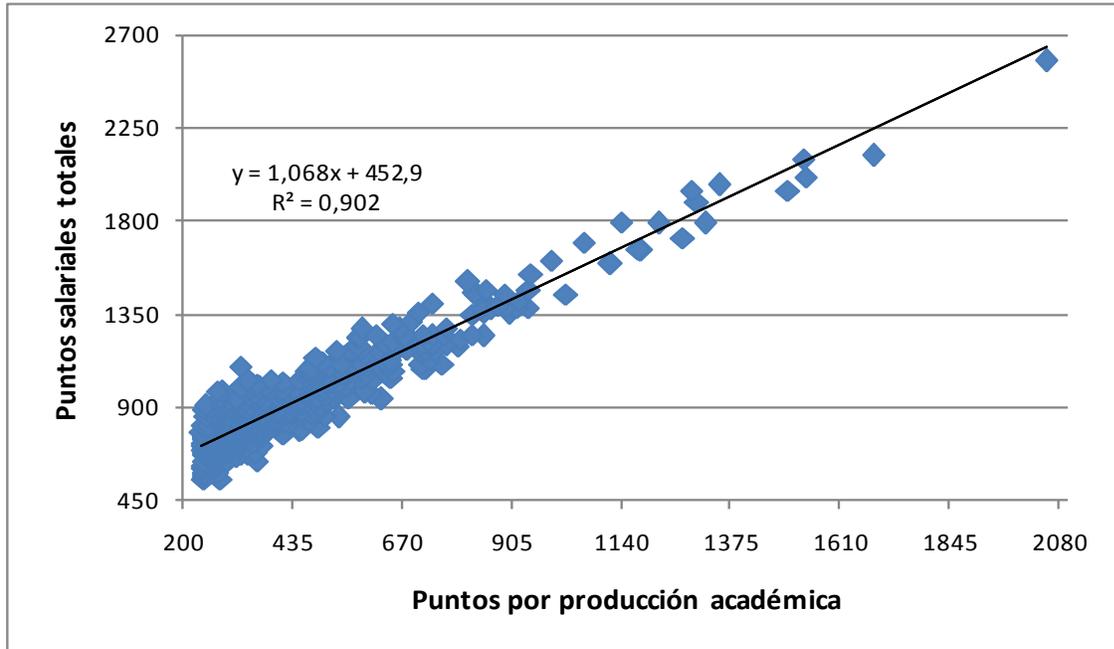


Gráfico 1.6

Grupo élite real: Relación entre los puntos por producción académica y los puntos totales, 2013



¿En qué universidades se encuentra el Grupo Élite Real total? Como puede observarse en el recuadro 1.3, está en las tradicionales universidades consideradas generalmente grandes, seguidas un poco de lejos por las universidades del eje cafetero. La importancia de las cuatro universidades grandes se mantiene también para lo más alto de este grupo. Cabe resaltar que la Universidad del Atlántico no mantiene la importancia en la producción académica de las universidades públicas que tiene Barranquilla en materia económica y de población urbana, lo que no deja de llamar la atención. Algo similar sucede con la Universidad Distrital que debiera ocupar también un lugar relativamente destacado, pero solamente sobresale un poco entre los docentes de mayor producción académica.

Recuadro 1.3

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Universidades en que se encuentra el Grupo Élite Real, 2013								
Grupo élite real total			Grupo élite real alto			Grupo élite real: los 168 de mayor producción		
Universidad	Número de Casos	Total Docentes Tiempo Completo por U	Universidad	Número de Casos	Total Docentes Tiempo Completo por U	Universidad	Número de Casos	Total Docentes Tiempo Completo por U
NACIONAL	301	2.246	NACIONAL	79	2.246	NACIONAL	78	2.246
ANTIOQUIA	85	1.102	VALLE	27	653	ANTIOQUIA	24	1.102
VALLE	75	653	ANTIOQUIA	21	1.102	VALLE	24	653
UIS	39	354	UIS	13	354	UIS	16	354
T. DE PEREIRA	23	285	PEDAG NACIONAL	5	177	QUINDÍO	6	212
CALDAS	21	344	QUINDÍO	5	212	DISTRITAL	4	625
QUINDÍO	14	212	CALDAS	3	344	CALDAS	3	344
CAUCA	13	542	MILITAR	3	310	PEDAG NACIONAL	3	177
CÓRDOBA	11	226	T. DE PEREIRA	3	285	ATLÁNTICO	2	284
PEDAG NACIONAL	11	177	ATLÁNTICO	2	284	MILITAR	2	310
ATLÁNTICO	7	284	CAUCA	2	542	T. DE PEREIRA	2	285
DISTRITAL	6	625	CARTAGENA	1	330	CAUCA	1	542
MILITAR	4	310	CÓRDOBA	1	226	CÓRDOBA	1	226
MAGDALENA	3	159	DISTRITAL	1	625	LLANOS	1	84
NARIÑO	3	265	LLANOS	1	84	UPTC	1	491
CARTAGENA	2	330	POP DEL CESAR	1	81			
SUCRE	2	63						
PAMPLONA	2	224						
AMAZONÍA	1	115						
LLANOS	1	84						
POP DEL CESAR	1	81						
UPTC	1	491						

Grupo puro

Finalmente, excluyendo los docentes regulares de tiempo completo con título universitario pertenecientes a los cuatro grandes grupos señalados (élite extraño, puntos inexplicados anormalmente altos en relación con la producción académica, administrativo y élite real que suman 1.463 incluyendo un tiempo parcial y un profesor sin título profesional), quedan 8.463 docentes regulares de tiempo completo, que representan 85,3% de estos docentes, al que denominaremos “Grupo Puro” para estudiar las características de su salario. Como se trata de un grupo bastante heterogéneo se procede a clasificarlo en tres subgrupos, con base en la suma de los puntos por factores: Bajo compuesto por los docentes donde la suma de los puntos por factores es igual o inferior a la media de dicha suma menos la mitad de la desviación estándar; Medio constituido por todos los docentes cuya suma de puntos por los factores se encuentre entre menos la mitad y más la mitad de la desviación estándar con respecto a la media y, por último, el subgrupo Alto conformado por aquellos docentes cuya suma de puntos por factores sea mayor que la media más la mitad de la desviación estándar. Esta clasificación muestra, además, que en cada subgrupo tiende a dominar en términos cuantitativos algunos de los factores que determinan los salarios según el Decreto 1279 de 2002.

Con el fin de examinar los salarios de la gran mayoría de los docentes de las universidades públicas, el cuadro 1.11 muestra los principales indicadores del grupo en su conjunto. Puede observarse que los puntos por pregrado son los más importantes en la determinación de los salarios de este grupo, por lo menos, en términos de la media y la mediana. Además, aunque varios docentes carecen de posgrado, tiende a predominar el nivel de Maestría, a juzgar por los puntos de posgrado, tanto el promedio como la mediana. Los puntos por categoría constituyen el segundo factor en importancia. En consecuencia, puede afirmarse que para el grueso de los docentes, el salario está determinado fundamentalmente por los factores básicos del régimen salarial definidos en el Decreto 1279 de 2002.

Cuadro 1.11

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Total: Algunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (porcentaje)
Promedio	49,2	35,1	68,3	178,3	64,6	54,6	7,3	44,9	418,1	10,1	428,2	2,52
Mediana	49,4	34	74	178	60	43,7	0	23	401,1	1	410,3	0,25
Máximo	76,7	67,1	96	183	140	329,3	107,3	239,5	877,4	126,9	890,8	19,91
Mínimo	25,4	19,4	37	178	0	0	0	0	215	-17	215	-3,32

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Sin embargo, como se ha señalado, este gran grupo no es homogéneo y pueden diferenciarse tres subgrupos. Algunas características de estos subgrupos se presentan en los cuadros 1.12, 1.13 y 1.14. Estos tres subgrupos, denominados Grupo Puro Alto, Medio y Bajo, comprenden 2.393 (28,3%), 2.937 (34,7%) y 3.133 (37,0%) docentes. Puesto que en su conjunto los puntos inexplicados son relativamente de magnitud pequeña, aunque para algunos docentes pueden ser importantes, los puntos totales son similares a la suma de los puntos por los diferentes factores salariales. Puede observarse que la media y la mediana de los salarios son relativamente similares en los subgrupos Bajo y Medio, pero solo un poco diferente en el Grupo Puro Alto.

Cuadro 1.12

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Alto: Algunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (porcentaje)
Promedio	53,4	33,4	82,5	178,3	93,6	85,5	13,4	103,8	557,2	12	569,2	2,17
Mediana	54,2	32,4	74	178	120	75,5	4	99	539,2	4,1	552,3	0,77
Máximo	76,7	61	96	183	140	329,3	107,3	239,5	877,4	126,9	890,8	19,9
Mínimo	28,5	19,5	37	178	0	0	0	0	471,9	-17	470,1	-3,32

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Cuadro 1.13

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Medio: Algunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (porcentaje)
Promedio	49,9	35	69,8	178,4	68,3	56,8	7,1	35	415,5	9,3	424,8	2,23
Mediana	50,1	34	74	178	60	52,1	0	28	414,9	0,7	423,2	0,17
Máximo	76,3	62,4	96	183	140	194	68,8	203,9	471,8	89	555,7	19,91
Mínimo	28	19,4	37	178	0	0	0	0	364,2	0	364,2	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Entre cada grupo se presenta una diferencia de salarios superior a 100 puntos (algo más de un millón de pesos en 2013), donde el factor individual más importante entre los grupos alto y medio es la producción académica y en el caso de los grupos medio y bajo esta diferencia de salarios se distribuye, en magnitudes relativamente similares, entre la formación de posgrado, la experiencia docente y la producción académica.

Cuadro 1.14

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Bajo: Algunos indicadores estadísticos, 2013												
Indicador	Edad	Edad de ingreso	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Suma de Factores	Puntos Inexplicados	Puntos Totales	Relación (porcentaje)
Promedio	45,5	36,6	56,1	178,2	39	29,1	2,7	9,2	314,3	9,3	323,6	3,05
Mediana	44,7	35,4	58	178	40	26,7	0	1,6	317,3	0	326,1	0
Máximo	74,5	67,1	96	183	140	124	51,2	92,7	364,1	67,4	430	19,88
Mínimo	25,4	20	37	178	0	0	0	0	215	0	215	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Sin embargo, una mejor apreciación de las diferencias entre estos tres grupos puede observarse en los cuadros 1.15, 1.16 y 1.17 que tiene en cuenta la importancia relativa de cada factor, clasificados de acuerdo con la suma de factores. Los docentes han sido agrupados por la participación relativa de cada factor en tres subgrupos: Alto, Medio y Bajo con base en una desviación estándar de dicha participación para cada factor salarial específico. Las columnas 2, 3 y 4 muestran el número de docentes según cada factor, donde las letras A, B y M indican si la participación de cada factor es alta, baja o media, respectivamente.

Cuadro 1.15

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Bajo: Importancia relativa de los factores salariales				
Factores	Bajo	Medio	Alto	Total Grupo
Categoría	320	2058	743	M
Pregrado	0	1593	1528	A y M
Posgrado	548	2527	46	M
E. Docente	707	2281	133	M
E. Administrativa	2163	932	26	B
Producción académica	1961	1160	0	B

*Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información,
Grupo de trabajo UdeA*

Puede observarse que el Grupo Puro Bajo (cuadro 1.12) se caracteriza porque la importancia del pregrado en los salarios se reparte por partes aproximadamente iguales entre alta y media, mientras que la producción académica tiende claramente a tener una baja importancia. Los otros factores no son muy diferenciadores, como se puede observar en los cuadros 1.13 y 1.14.

En el Grupo Puro Medio, la importancia de todos los factores se ubica en un nivel intermedio en el conjunto de los docentes regulares de tiempo completo, excepto en la experiencia administrativa, como puede observarse en el cuadro 1.13. Sin embargo, en un número importante de docentes, la experiencia administrativa tiene una participación media.

Cuadro 1.16

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Medio: Importancia relativa de los factores salariales				
Factores	Bajo	Medio	Alto	Total Grupo
Categoría	305	3326	358	M
Pregrado	0	3989	0	M
Posgrado	446	2150	1393	M
E. Docente	382	2825	782	M
E. Administrativa	2234	1581	174	B
Producción académica	884	3014	91	M
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>				

En el Grupo Puro Alto se destaca la baja importancia relativa del pregrado en los salarios de estos docentes y la ausencia de docentes donde la categoría tenga una importancia alta. (cuadro 1.14) Puesto que este subgrupo no hace parte del grupo de productividad alto, la producción académica tiene predominantemente una participación intermedia. Obsérvese, además, que mientras en el Grupo Puro Bajo no hay ningún docente con producción académica alta o relativamente alta, en los subgrupos medio y alto no existe ningún docente donde el pregrado tenga una importancia relativa alta. En general, en este gran grupo (denominado Grupo Puro) los factores básicos son los principales determinantes de sus salarios.

Cuadro 1.17

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Puro Alto: Importancia relativa de los factores salariales				
Factores	Bajo	Medio	Alto	Total Grupo
Categoría	332	1021	0	M
Pregrado	929	424	0	B
Posgrado	120	1033	200	M
E. Docente	57	972	324	M
E. Administrativa	590	692	101	B y M
Producción académica	52	974	327	M
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>				

Podrían adoptarse estos mismos criterios de clasificación para el conjunto de los docentes de las universidades públicas, agrupándolos también en función de las características de cada uno de los factores salariales definidos en el Decreto 1279 de 2002. Sin embargo, los resultados no difieren en cuanto a la importancia de cada uno en la determinación de los salarios de los profesores de las universidades públicas, puesto que como se señala en otra parte de este estudio, el régimen salarial vigente puede descomponerse en dos grandes tipos de factores: Un primer grupo de factores, denominados básicos o comunes, determina los fundamentos primarios de la remuneración salarial y, un segundo grupo de factores, denominados especiales, constituye el conjunto propiamente dicho de incentivos que se otorgan a la carrera docente. Sin duda, el incentivo más importante es la producción académica.

Como se señala antes, esta agrupación consiste en calcular las participaciones porcentuales de cada factor en la suma de factores. A continuación se clasifican estas participaciones en alta, media y baja teniendo como base la media de cada factor y su respectiva desviación estándar. Nuevamente resultan dos grupos claramente identificables, teniendo como referencia una participación de 1% o más de cada factor en la suma de factores. La importancia cuantitativa de la experiencia administrativa constituye el primer criterio de clasificación. Obviamente, la mayoría de los docentes pertenece a los grupos bajo (6.253 docentes, es decir, el 63% de los profesores regulares de tiempo completo) y medio (3.184 docentes, es decir, el 32,1%), mientras que en el grupo alto solamente se encontrarían, en el mejor de los casos, 484 docentes (4,9%). El cuadro 1.18 muestra algunos indicadores de este último grupo.

Cuadro 1.18

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo Administrativo Alto: Participación porcentual de cada factor en la suma de factores, 2013							
Indicador	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Puntos Inexplicados
Promedio	16	37,4	9,1	17	13,8	6,7	6,5
Mediana	15,7	36,8	8,6	17	12,5	3,4	2,1
Máximo	29	64,7	30,4	37,6	33	40,9	207,4
Mínimo	8	18,2	0	1	9,2	0	0
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>							

Los puntos totales de este grupo oscilan entre un mínimo de 275,2 y un máximo de 1.924,7. Sin embargo, el promedio asciende a 530,9 y la mediana a 508,4 puntos. En materia de producción académica se encuentra en un nivel entre medio y bajo, la experiencia docente tiene una participación entre alta y media en la suma de factores, mientras que en los otros factores la participación está en niveles medios.

La importancia cuantitativa de la producción académica constituye el segundo criterio de clasificación. Un número importante de los docentes regulares de tiempo completo pertenecen al grupo de productividad bajo (3.303, es decir, el 33,3%), el grupo medio está integrado por 5559 (56,0%) y el grupo alto, en el mejor de los casos, estaría integrado por 1.059 docentes (10,7%). El cuadro 1.19 muestra algunos indicadores de este último grupo.

Cuadro 1.19

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de Productividad Alto: Participación porcentual de cada factor en la suma de factores, 2013							
Indicador	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Docente	Experiencia Activa	Producción Académica	Puntos Inexplicados
Promedio	11,4	25,2	12,4	9,5	1,2	40,2	3
Mediana	11,4	25	13	8,9	0,3	38	0,8
Máximo	19,5	47,9	26,7	25,3	18,9	81,9	87,6
Mínimo	3,5	7,3	0	0	0	28,3	-1,5
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>							

Claramente la producción académica es, de lejos, el factor más importante en este grupo. El promedio y la mediana de los puntos totales ascienden a 784,4 y 728,5 respectivamente, mientras que estos fluctúan entre un mínimo 391,4 y 2578,7. En general, puede afirmarse que en este grupo se encuentran los mayores salarios de los docentes de las universidades públicas. La participación de los otros factores en la suma de ellos muestra las características del grupo: La categoría, el pregrado y la experiencia administrativa tienen una baja importancia, mientras que la formación de posgrado y la experiencia docente tienen una importancia intermedia, que contrastan en la mayoría de los factores con lo que se presenta en el grupo administrativo alto.

CAPÍTULO CUARTO

Estudio de los salarios circunscrito a los factores salariales contemplados en el Decreto 1279 de 2002. Análisis de *clusters* o conglomerados

Una taxonomía exploratoria de los docentes: el análisis de clúster (conglomerado)

Después del análisis descriptivo e intuitivo para los salarios totales (incluyendo “otros puntos salariales” o puntos inexplicados, desarrollados en el capítulo precedente, esta sección pretende dar respuesta a los efectos conjuntos multivariados de la base de datos existente considerando los efectos salariales como resultado exclusivo de los factores contemplados en el Decreto 1279 de 2002. Es decir, excluyendo “otros puntos salariales.

Existen procedimientos de la Estadística Multivariada que permiten básicamente detectar tipologías y explicar por medio de estas herramientas las causas en la formación de grupos que se generaron con la implementación del Decreto 1279 de 2002, pero también parcialmente por la de su antecesor inmediato (Decreto 1444 de 1993) en relación con los docentes antiguos. Se presume entonces la existencia de grupos que, con las variables que conforman la base de datos relacionadas con los puntos acumulados fundamentalmente a marzo de 2013, deben ser lo suficientemente uniformes. En este caso interesa saber: ¿Cuáles son algunos grupos identificables de profesores de las universidades públicas colombianas que atraen salarios parecidos dentro de cada grupo? Con el análisis de conglomerados se podrían agrupar los profesores (los casos) en grupos homogéneos, basados en las características de los puntos salariales. Esta información se puede utilizar para identificar segmentos de docentes.

Como se sabe, el análisis de conglomerados es una técnica multivariante utilizada para clasificar a un conjunto de individuos en grupos homogéneos (agrupamiento de casos o variables de una base de datos en función de la semejanza existente entre ellos). Los individuos pertenecientes a un grupo deben ser tan similares como sea posible, mientras que los grupos deben ser tan diferentes como también sea posible. El criterio básico para cualquiera agrupación es la distancia. Los objetos que estén cerca uno del otro pertenecerían al mismo conglomerado y los objetos que estén lejos uno del otro pertenecerían a distintos conglomerados. Para un conjunto de datos dado, los clúster que se construyen dependen de la especificación de los siguientes parámetros:

a) El método del clúster: Define las reglas para la formación del clúster. Por ejemplo, cuando se calcula la distancia entre dos clúster, puede usarse el par de objetos más cercanos entre clúster o el par de objeto más alejados, o un compromiso entre estos métodos.

b) La medida: Define la fórmula para el cálculo de la distancia. Por ejemplo, la medida de distancia Euclidiana calcula la distancia como una línea recta entre dos

clúster. Las medidas de intervalo asumen que las variables están medidas en escala, las medidas de conteo asumen que son números discretos y las medidas binarias asumen que toman dos valores.

c) La estandarización: Permite igualar el efecto de las variables medidas sobre diferentes escalas.

Las variables (factores) del Decreto 1279 de 2002, pero también del Decreto 1444 de 1993, están en la misma métrica (puntos salariales). No se realiza transformación alguna de ellas, debido a que resulta conveniente y apropiado realizar el análisis utilizando sus valores originales. El objetivo de esta sección es intentar una clasificación de los docentes de las universidades públicas (de casos, en términos técnicos) con base en los diferentes factores salariales y no examinar relaciones entre variables. En esta sección, los salarios son la suma de los puntos salariales por los diferentes factores (categoría, pregrado, posgrado, experiencia docente, experiencia administrativa y producción académica), es decir, se excluyen los “puntos inexplicados” por las razones señaladas en el análisis descriptivo e intuitivo de las primeras secciones. Puesto que los conglomerados obtenidos pueden ser sensibles a los métodos de aglomeración o, en otras palabras, a las estrategias de unión de los conglomerados en las diversas etapas, se presentan los resultados de dos procedimientos: el análisis de conglomerados K-medias y el método de Ward. Cabe señalar que, en este trabajo, ambos utilizan la distancia Euclidiana. Inicialmente (antes de presentar los resultados), una breve descripción de los dos métodos parece probablemente útil.

1) El procedimiento K-medias: Es un método de agrupación (no jerárquico) de casos que se basa en las distancias existentes entre ellos en un conjunto de variables.⁴ El procedimiento se inicia seleccionando los K casos más distantes entre sí, por lo que es necesario determinar inicialmente el número K de clúster que se desea obtener. Y, a continuación, se inicia la lectura secuencial de la base de datos, asignando cada caso al centro más próximo y actualizando el valor de los centros a medida que se van incorporando nuevos casos. Una vez que todos los casos han sido asignados a uno de los K conglomerados, comienza un proceso iterativo para calcular los centroides finales de esos K conglomerados. En consecuencia, la estrategia de agrupamiento es la del vecino más cercano.

2) El método Ward: Es un procedimiento jerárquico donde, en cada etapa, se unen los dos clúster para los cuales se tenga el menor incremento en el valor total de la suma de los cuadrados de las diferencias, dentro de cada clúster, de cada individuo al centroide del clúster. En otras palabras, los conglomerados deben formarse de tal manera que, al fundirse dos elementos, la pérdida de información resultante de la fusión debe ser mínima: la suma de las distancias cuadráticas de cada elemento con respecto al centroide del conglomerado al que pertenece (SCE) debe ser mínima. En consecuencia, se comienza calculando, en cada conglomerado, el vector de medias de todas las variables (centroide multivariante). A continuación, se calculan las

⁴ En la literatura existen diferentes clasificaciones de los métodos de conglomerados. Probablemente la más referenciada sea aquella que diferencia entre jerárquicos y no jerárquicos. En los primeros, los grupos se van fusionando o subdividiendo sucesivamente siguiendo una prelación o jerarquía, mientras que en los segundos los grupos se forman sin definir relaciones entre ellos.

distancias euclidianas al cuadrado entre cada elemento y los centroides (vector de medias) de todos los conglomerados. Finalmente, se suman las distancias correspondientes a todos los elementos. En cada paso se unen aquellos conglomerados (o elementos) que dan lugar a un menor incremento de la SCE (suma de cuadrados de las distancias intra-conglomerado), es decir, al incremento mínimo de la varianza del

clúster después de mezclarlos. Este incremento es la distancia cuadrada con un peso asignado entre los centros de los conglomerados.

Con el propósito de comparar los dos métodos, los conglomerados o grupos se denominan Alto, Medio-alto, Medio-bajo y Bajo debido a la magnitud de los salarios (mediana y promedio de la suma de los puntos salariales) de cada clúster. El resultado de los dos métodos arroja la distribución de los docentes en cada grupo que se presenta en el cuadro 1.20. Aunque los porcentajes son diferentes, la mayoría de los docentes se encuentran en los grupos medio-bajo y bajo: entre 78,1% y 86,1% en los antiguos y entre 87,5% y 94,1% en los nuevos. Por su parte, el porcentaje de docentes en el grupo alto oscila entre 1,6% y 2,6% en los antiguos, mientras que en los nuevos oscila entre 0,3% y 0,6%.

Cuadro 1.20

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Distribución de los docentes por grupos, según método de clúster						
Grupo	Antiguos		Nuevos		Total	
	M. K-medias	M. Ward	M. K-medias	M. Ward	M. K-medias	M. Ward
Alto	90	149	12	25	102	174
Medio-alto	712	1117	234	493	946	1610
Medio-bajo	2230	933	258	23	2488	956
Bajo	2756	3589	3634	3597	6390	7186
Total	5788	5788	4138	4138	9926	9926
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>						

Antes de presentar los resultados de cada método, dado que el número de clúster obtenido es igual, es conveniente mostrar el número de casos coincidentes. El cuadro 1.21 resume esta información. En su conjunto, el número de casos coincidentes es el 82% de todas las observaciones (docentes regulares de tiempo completo), donde sobresalen los grupos alto y bajo. El grupo con menos porcentaje de casos coincidentes es el medio-bajo, pero supera el 50%.

Cuadro 1.21

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Número de casos en cada clúster y coincidencias				
Grupo	K-media	Ward 2	Coincidentes	Porcentaje de coincidencia
Alto	102	174	102	73,9
Medio-alto	946	1610	864	67,6
Medio-bajo	2488	956	941	54,6
Bajo	6390	7186	6236	91,9
Total	9926	9926	8143	82

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: el denominador para obtener el porcentaje es el promedio de casos en cada clúster.

Por su parte, las observaciones (docentes) no coincidentes se distribuyen entre los grupos como se muestra en el cuadro 1.22. Por ejemplo, las 72 observaciones no coincidentes del grupo alto en el método de Ward se encuentran en los grupos medio alto (70) y bajo (2) del procedimiento *K-medias*. En cambio, las 82 observaciones del grupo medio-alto en el procedimiento *K-medias* se distribuyen en los grupos alto (70) y medio-bajo (12) del método Ward. Las 1547 observaciones del grupo medio-bajo en el procedimiento *K-medias* se reparten en los grupos Medio-alto (597) y bajo (950) en el método Ward, mientras que las 950 observaciones del grupo bajo en este último método se encuentran en el grupo medio-bajo del procedimiento *K-medias*.

Cuadro 1.22

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Número de casos no coincidentes en cada clúster					
Método Ward	Grupos Método K-medias				Total
Grupos	Alto	Medio-alto	Medio-bajo	Bajo	
Alto	0	70	0	2	72
Medio-alto	0	0	597	149	746
Medio-bajo	0	12	0	3	15
Bajo	0	0	950	0	950
Total	0	82	1547	154	1783

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Los resultados del procedimiento *K-medias*

Puesto que este método necesita determinar previamente el número de conglomerados, un examen exploratorio inicial de los datos de los docentes regulares de tiempo completo (9.926) en 2013, muestra la probable existencia de cuatro grupos. En consecuencia, el número de clúster deseado se fija en 4. Como se muestra en el cuadro 1.20, para el procedimiento *k-medias* el grupo "Alto" está

conformado por 102 docentes, el “Medio-alto” por 946, el “Medio-bajo” por 2.488 y el “Bajo” por 6.390 docentes. El cuadro 1.23 muestra los centros de los conglomerados finales.

Cuadro 1.23

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Centros de los conglomerados finales (puntos salariales)				
Puntos salariales	Grupos			
	Alto	Medio alto	Medio bajo	Bajo
Categoría	90	84	82	63
Pregrado	179	178	178	178
Posgrado	107	99	66	60
Producción académica	816,8	276,8	72,9	21,4
Experiencia docente	99	75	101	34
Experiencia administrativa	13,2	12,1	17,1	6,3
Total	1.305	724,9	517	362,7
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>				

Nota: La última fila corresponde a la suma de los puntos por los seis factores salariales.

Exceptuando el pregrado porque no aporta diferenciación alguna, los centros de los conglomerados finales muestran, en primer lugar, que el principal factor claramente diferenciador de los cuatro grupos es la producción académica. En segundo lugar, se observan dos grupos perfectamente diferenciados: Alto y bajo. De hecho, la relación entre los puntos por factores de los dos grupos oscila entre 1,44 veces en la categoría y 38,2 veces en la producción académica. Se resalta también que mientras el grupo alto tiene mayores puntos en tres de los cinco factores, el grupo bajo tiene menores puntos en todos los factores. Por su parte, el grupo medio-bajo sobresale, pero solo marginalmente, por lo menos, con respecto al grupo alto, en experiencia docente y administrativa. Finalmente, el grupo medio-alto se diferencia del grupo alto básicamente en producción académica.⁵

La importancia de cada factor salarial en la conformación de los grupos se muestra en el cuadro 1.24, que resume el análisis de varianza con un estadístico F univariante para cada una de las variables consideradas (categoría, pregrado, posgrado, experiencia docente, experiencia administrativa y producción académica). Este análisis de varianza se obtiene tomando los grupos definidos por los conglomerados como factor y cada una de las variables incluidas en el análisis como variable dependiente. En general, se observa que todas las variables contribuyen a la conformación de los grupos, exceptuando el pregrado, como era de esperarse. Sin embargo, la de mayor relevancia, muy por encima de las otras, es la producción académica, seguida de lejos por la experiencia docente y después por la categoría.

⁵ Las distancias entre los centros de los conglomerados finales (no se presentan aquí) muestran claramente que, en el caso de los dos conglomerados intermedios, uno está más cercano al alto y el otro al bajo. De allí la caracterización de medio-alto y medio-bajo.

Cuadro 1.24

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Resumen del análisis de varianza						
Puntos salariales	Conglomerado		Error		Estadístico F	Significancia
	Media cuadrática	Grados de libertad	Media cuadrática	Grados de libertad		
Categoría	304393,2	3	196,8	9922	1546,58	0
Pregrado	15,2	3	8,8	9922	1,74	0,1566
Posgrado	479199,3	3	1552,9	9922	308,59	0
Producción académica	37454941,6	3	2728	9922	13729,94	0
Experiencia docente	2847177,8	3	1016,6	9922	2800,66	0
Experiencia administrativa	73027,6	3	417,9	9922	174,74	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Las pruebas F solo se deben utilizar con una finalidad descriptiva puesto que los casos no se han asignado aleatoriamente a los conglomerados, sino que se han asignado intentando optimizar (maximizar) las diferencias entre los conglomerados. Los niveles críticos no son corregidos, por lo que no pueden interpretarse como pruebas de la hipótesis.

La última fila del cuadro 1.23 muestra el salario total (medido por la suma de factores, es decir, excluyendo los puntos inexplicados) del docente “representativo” de cada grupo. La distribución de la fuente del salario por factores del docente “representativo” de cada grupo se presenta en el cuadro 1.25. Aunque con diferencias importantes, en los dos grupos de mayores salarios, la principal fuente es la producción académica; mientras que, en los dos grupos de menores salarios, la principal fuente son los estudios de pregrado.

Cuadro 1.25

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Composición de los salarios, según factores, de los docentes “representativos”				
Factores salariales	Grupos			
	Alto	Medio alto	Medio bajo	Bajo
Categoría	6,9	11,6	15,9	17,4
Pregrado	13,7	24,6	34,4	49,1
Posgrado	8,2	13,7	12,8	16,5
Producción académica	62,6	38,2	14,1	5,9
Experiencia docente	7,6	10,3	19,5	9,4
Experiencia administrativa	1	1,7	3,3	1,7
Total	100	100	100	100

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Puesto que se conoce la ubicación de cada docente en su correspondiente grupo, pueden obtenerse los principales indicadores estadísticos que se han presentado en secciones anteriores. En el cuadro 1.26 se presentan estos indicadores para cada uno de los factores salariales. Como era de esperarse, los centros finales de los conglomerados son similares a los promedios de los diferentes grupos. El análisis de la mediana de los diferentes grupos y factores arroja las mismas características o

tendencias presentadas cuando se examinaron los centros de los conglomerados finales.

Cuadro 1.26

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Puntos salariales de los docentes por grupos, según factores													
Grupo	Número	Suma de puntos por factores				Puntos por producción académica				Puntos por categoría			
		Mediana	Promedio	Mínimo	Máximo	Mediana	Promedio	Mínimo	Máximo	Mediana	Promedio	Mínimo	Máximo
Alto	102	1207	1304,1	934,3	2506,3	722,6	816,8	557,3	2052,3	96	90,4	74	96
Medio-alto	946	706,2	725,4	452	1141	254,2	276,8	152,5	555	74	83,7	37	96
Medio-bajo	2488	510,8	517,1	309,6	868,7	73,1	72,9	0	192	74	82,3	37	96
Bajo	6390	354,2	363,1	187,8	925,8	10,5	21,4	0	148,7	58	62,9	37	96
Total	9926	410,6	445,9	187,8	2506,3	24,5	66,8	0	2052,3	74	70	37	96

Grupo	Número	Puntos por posgrado				Puntos por experiencia docente				Puntos por experiencia administrativa			
		Mediana	Promedio	Mínimo	Máximo	Mediana	Promedio	Mínimo	Máximo	Mediana	Promedio	Mínimo	Máximo
Alto	102	120	106,6	0	140	86,7	98,5	2	242	3,9	13,2	0	107,4
Medio-alto	946	120	99,1	0	140	70,2	75,2	0	219	2,7	12,1	0	215,8
Medio-bajo	2488	60	65,5	0	140	91,4	101,1	9,8	497,7	6	17,1	0	208,3
Bajo	6390	45	60	0	140	30,7	34,5	0	106	0	6,3	0	564,2
Total	9926	60	65,6	0	140	44,3	55,7	0	497,7	0	9,6	0	564,2

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Algunas características de los docentes pueden observarse en los diferentes grupos. El cuadro 1.27 muestra, en primer lugar, que los docentes nuevos (es decir, vinculados desde el 2003) se encuentran mayoritariamente en el grupo bajo (87,8%) y 6,3% en el grupo medio-bajo, mientras que solo unos pocos (5,9%) están en los dos primeros grupos. La situación de los docentes antiguos no es más halagüeña: 47,6% en el grupo bajo y 38,5% en el medio bajo. En segundo lugar, el porcentaje de docentes en las dos categorías más altas (titular y asociado), no es muy diferente entre los grupos alto, medio-alto y medio-bajo (100%, 93,4% y 91,3% respectivamente), pero muy inferior en el grupo bajo (38,2%)⁶. Este bajo porcentaje tiene que ver, pero sólo en parte por la mayor importancia que tienen los docentes nuevos. En tercer lugar, el 48,6% de los docentes con título de Doctorado están en el grupo bajo y el 26,2% en el grupo medio bajo; los que tiene título de Maestría se reparten en un 72,9% y 23,1%, respectivamente; con nivel académico de Especialización Clínica en un 62,0% y 28,7%, en su orden; los que tienen Especialización no Clínica en un 73,6% y 24,8%, respectivamente, y los que tienen solamente pregrado en un 61,3% y 33,7%. En síntesis, entre 74,8% y 90,7% de los docentes con los distintos niveles académicos se encuentran en los dos grupos más bajos de salarios.

Y, en cuarto lugar, puesto que las edades (promedio y mediana) siguen el mismo comportamiento por grupos del tiempo de vinculación, pueden compararse las brechas absoluta y relativa, considerando la mayor y menor edad (promedio y mediana) con el mayor y menor tiempo de vinculación. En términos absolutos, la brecha de edad es 10 años aproximadamente y la del tiempo de vinculación es un poco menos de 13 años. Esto implica que, en términos relativos, la segunda supera ampliamente a la primera. O, en otras palabras, la edad de vinculación de los docentes ha venido tendencialmente aumentando: alrededor de 33 años para los

⁶ Estos porcentajes se refieren a los docentes de cada grupo que están en las categorías de Titular y Asociado.

antiguos y un poco menos de 37 años para los nuevos. Las exigencias de las universidades en cuanto al nivel académico de los docentes y probablemente también en materia de producción académica pueden explicar parcialmente esta alza tendencial.

Cuadro 1.27

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Algunas características de los docentes, según grupos						
Grupos		Alto	Medio-alto	Medio-bajo	Bajo	Total
Antigüedad	Antiguos	90	712	2.230	2.756	5.788
	Nuevos	12	234	258	3.634	4.138
Categoría	Titular	76	468	1.096	442	2.082
	Asociado	26	416	1.175	2.002	3.619
	Asistente	-	57	209	3.111	3.377
	Auxiliar	-	5	5	819	829
	Instructor	-	-	1	11	12
	Experto (1 y 3)	-	-	2	5	7
Nivel académico	Doctorado	85	690	808	1.498	3.081
	Maestría	9	183	1.106	3.496	4.794
	Esp. Clínica	6	30	111	240	387
	Especialización	-	17	272	807	1.096
	Pregrado	2	26	190	345	563
	Sin Título	-	-	1	4	5
Edad (años)	Promedio	56,0	52,0	56,6	47,2	50,1
	Mediana	55,9	52,6	57,5	46,7	50,5
Tiempo de vinculación (años)	Promedio	22,5	18,3	23,5	11,3	15,1
	Mediana	19,5	16,9	22,5	9,4	13,5

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Algunos docentes tienen Especialización Clínica y Maestría. En este cuadro, los docentes con esta situación fueron clasificados en Especialización Clínica. Estrictamente, los docentes sin título deben ser expertos. Sin embargo, dos docentes realizaron sus estudios universitarios, pero la Universidad Nacional y la Universidad Distrital los siguieron clasificando como expertos.

Para concluir los resultados de este método, el cuadro 1.28 muestra la distribución de los docentes de cada universidad en los cuatro grupos obtenidos. Pueden observarse varios aspectos. En primer lugar, el 64,4% de los docentes regulares de tiempo completo de las universidades públicas está en el grupo bajo y el 25,1% en el grupo medio-bajo. Es decir, el 89,5% están en los dos grupos más bajos. En segundo lugar, todas las universidades tienen un porcentaje de docentes mayoritario en el grupo bajo, con excepción de las universidades Popular del Cesar y Tecnológica del Chocó donde solamente están el 12,3% y el 20,4%, respectivamente. Las universidades Nacional de Colombia y Tecnológica de Pereira están cercanas al 50% (48,5% y 48,4%, en su orden). En tercer lugar, los docentes que se encuentran en el grupo alto se concentran en cuatro universidades (Antioquia, Industrial de Santander, Nacional de Colombia y Valle): el 90,2% de los docentes de este grupo. El resto (9,8%) en seis universidades (Caldas, Córdoba, Distrital, Llanos, Quindío y Tecnológica de Pereira). En cuanto al grupo medio-alto, aunque menor, también está altamente concentrado: el 74,9% de los docentes de este grupo están en las cuatro universidades señaladas. Obviamente, el número de

universidades con docentes en este grupo aumenta. Sin embargo, persisten seis universidades que tampoco tienen docente alguno en este grupo (Abierta y a Distancia, Colegio Mayor de Cundinamarca, Francisco de Paula Santander-Ocaña, Militar, Tecnológica del Chocó y Guajira) y otras con uno que otro docente (por ejemplo, Popular del Cesar tiene un solo docente).

Cuadro 1.28

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Distribución de los docentes de las universidades, por grupos						
Orden	Universidad	Número de docentes en cada grupo				Total
		Alto	Medio-alto	Medio-bajo	Bajo	
1	Nacional de Colombia	52	419	686	1.089	2.246
2	Valle	16	98	209	330	653
3	Antioquia	14	136	339	613	1.102
4	Industrial de Santander	10	56	93	195	354
5	Caldas	3	26	124	191	344
6	Quindío	2	24	62	124	212
7	Tecnológica de Pereira	2	35	110	138	285
8	Córdoba	1	17	47	161	226
9	Distrital	1	10	16	598	625
10	Llanos	1	3	3	77	84
11	Abierta y a Distancia	0	0	0	88	88
12	Amazonía	0	3	45	67	115
13	Atlántico	0	18	120	146	284
14	Cartagena	0	10	3	317	330
15	Cauca	0	38	132	372	542
16	C. Mayor de Cundinamarca	0	0	8	59	67
17	F. de P. Santander-Cúcuta	0	2	23	111	136
18	F. de P. Santander-Ocaña	0	0	4	25	29
19	Magdalena	0	4	41	114	159
20	Militar Nueva Granada	0	0	0	311	311
21	Nariño	0	8	10	247	265
22	Pamplona	0	6	20	198	224
23	Pedagógica Nacional	0	23	48	106	177
24	UPTC	0	4	129	358	491
25	Popular del Cesar	0	1	70	10	81
26	Sucre	0	2	17	44	63
27	Tecnológica del Chocó	0	0	74	19	93
28	Tolima	0	3	10	237	250
29	Guajira	0	0	45	45	90
Total		102	946	2.488	6.390	9.926

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Con el fin de mostrar un índice sintético del grado de concentración de los grupos o conglomerados por universidades, puede utilizarse el Índice de Concentración de Herfindahl-Hirschman⁷. Los valores obtenidos son 3148,8 para el grupo alto, 2371,5 para el grupo medio-alto, 1195,5 para el grupo medio-bajo y 702,3 para el grupo bajo. Estos valores indican que el primer grupo estaría altamente concentrado y el segundo moderadamente concentrado, mientras que en los dos últimos no habría concentración. Es decir, como se señala antes, los dos grupos de menores salarios están en todas las universidades.

⁷ Este índice usualmente es usado para medir la concentración económica en un mercado. Se calcula como la suma de los cuadrados de las participaciones porcentuales de cada empresa en el mercado. Los valores oscilan entre cero y 10.000, donde un valor cercano a 0 indica una elevada competencia y cercano a 10.000 muestra un fuerte control monopólico. En este trabajo se usa con el propósito de ilustrar que tan concentrados por universidades están los diferentes grupos.

La distribución de los docentes de cada universidad en los diferentes grupos explica *grosso modo* el *ranking* de salarios (puntos salariales) de las universidades públicas que se presenta en el cuadros 1.29 y 1.30. Sin embargo, resaltan algunas universidades donde no es evidente esta relación, es decir, entre la distribución de sus docentes en los diferentes grupos y el *ranking* que ocupa el conjunto de docentes de la respectiva universidad: Popular del Cesar y Tecnológica del Chocó.

Cuadro 1.29 y 1.30

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Puntos salariales (suma de los factores)					
Universidad	Mediana		Universidad	Promedio	
	Puntos	Orden		Puntos	Orden
Popular del Cesar	482,4	1	Valle	518,6	1
Tecnológica del Chocó	469	2	Nacional de Colombia	512,1	2
Nacional de Colombia	467,5	3	Popular del Cesar	508,6	3
Valle	465,4	4	Industrial de Santander	501,7	4
Tecnológica de Pereira	459,9	5	Antioquia	484,7	5
Antioquia	450,2	6	Tecnológica de Pereira	484,5	6
Industrial de Santander	446	7	Quindío	473,8	7
Guajira	419,7	8	Tecnológica del Chocó	471,1	8
Atlántico	419,5	9	Caldas	455,5	9
Caldas	418,1	10	Pedagógica Nacional	445,9	10
Quindío	416,1	11	Atlántico	438,5	11
Sucre	415,1	12	Cauca	437,5	12
Amazonía	410,3	13	Guajira	431,7	13
Cauca	408,9	14	Sucre	427	14
Pedagógica Nacional	400,9	15	Córdoba	417,6	15
Córdoba	387,3	16	Amazonía	412,9	16
Magdalena	384,2	17	Magdalena	395,3	17
F. de P. Santander - Cúcuta	368,2	18	UPTC	390,2	18
UPTC	366,1	19	F. de P. Santander - Cúcuta	383,7	19
Pamplona	359,5	20	Pamplona	380,3	20
Llanos	347,6	21	Llanos	371,4	21
C. Mayor de Cundinamarca	346,7	22	Nariño	364,3	22
Nariño	340,5	23	Tolima	353,9	23
Tolima	335,6	24	Cartagena	352,8	24
Cartagena	335	25	F. de P. Santander - Ocaña	346,2	25
Abierta y a Distancia	326,2	26	C. Mayor de Cundinamarca	343,5	26
Distrital	316,7	27	Distrital	338,1	27
F. de P. Santander - Ocaña	309,7	28	Abierta y a Distancia	331,2	28
Militar Nueva Granada	306	29	Militar Nueva Granada	318,3	29
Total	410,6		Total	445,9	

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

En esas dos universidades, el grueso de sus docentes se encuentra en el grupo medio-bajo” (86,4% y 79,6% respectivamente) y el resto en el grupo bajo (12,4% y 20,4%).⁸ No obstante, se encuentran en el grupo de universidades de más altos salarios: en la mediana de los puntos salariales ocupan, en su orden, los dos primeros puestos del *ranking* y, en el promedio, los puestos 3 y 6. ¿Qué explica estos altos niveles salariales en comparación con las otras universidades? Puesto que los salarios están determinados por la suma de los factores salariales que define el Decreto 1279 de 2002, parece conveniente examinar su posición relativa en cada

⁸La Universidad Popular del Cesar tiene un solo docente en el grupo medio-alto, que representa el 1,2% faltante.

uno de dichos factores. En ambos indicadores (media y mediana), los salarios de estas universidades se sitúan, de lejos, por encima de los del conjunto de las universidades públicas.

La observación de los puntos salariales de cada factor muestra que la Universidad Popular del Cesar tiene puntos salariales (media y mediana) muy por encima de los nacionales principalmente en experiencia docente (170 contra 44,3 puntos en la mediana y 157,8 contra 55,7 puntos en el promedio) y un poco en experiencia administrativa (7,8 contra 0,0 puntos en la mediana y 21,9 contra 9,6 puntos en el promedio). En otros factores (posgrado y producción académica) se encuentra por debajo en una magnitud importante y en categoría es similar. Por su parte, la Universidad Tecnológica del Chocó se encuentra muy por encima en producción académica (90 contra 24,5 puntos en la mediana y 83,9 contra 66,8 puntos en el promedio) y en experiencia docente (91 contra 44,3 puntos en la mediana y 92,9 contra 55,7 puntos en el promedio). En los otros factores está por debajo (posgrado) o es similar (categoría y experiencia administrativa). Los relativamente altos puntos por experiencia docente parecen explicarse parcialmente por el tiempo de vinculación de los docentes de estas universidades: El promedio y la mediana, en su orden, de la Universidad Tecnológica del Chocó son 26,8 y 31,5 años, mientras que en la Universidad Popular del Cesar son 25,6 y 28,4 años. De lejos, son las dos universidades con mayores tiempos de antigüedad laboral de sus docentes.⁹

La producción académica de la Universidad Tecnológica del Chocó no puede compararse en forma relativamente estrecha con la del resto de universidades, puesto que incluye una especie de “anticipación” o “adelantamiento” de los puntos por artículos para sus docentes, mientras que este procedimiento no existe en el resto de universidades. En efecto, el Acuerdo 0012 de abril 29 de 2003 del Consejo Superior de dicha Universidad establece un reconocimiento del 80% del puntaje correspondiente mientras la revista no haya sido indexada. El resto del puntaje se reconocerá una vez sea indexada. En consecuencia, probablemente en los puntos por artículos haya algo de este 80%. Cabe señalar que el Decreto 1279 de 2002 establece que los puntos salariales por artículos se asignan para los publicados en revistas indexadas u homologadas por Colciencias, entre otros aspectos, porque define la categoría de la revista y, en consecuencia, el puntaje correspondiente. Antes de este proceso no es posible conocer el “puntaje correspondiente”. Además, la sola solicitud de indexación no asegura automáticamente dicho logro, ni mucho menos el nivel en que queda la revista. Desafortunadamente la información sobre producción académica enviada es incompleta y no permite intuir como opera el mencionado acuerdo.¹⁰ Parece también que hay dificultades prácticas en la aplicación de este criterio *sui generis*, pero será la Universidad Tecnológica del

⁹ De todas maneras, no deja de llamar la atención que mientras el tiempo de vinculación de los docentes de la Universidad Tecnológica del Chocó es mayor que la de los docentes de la Universidad Popular del Cesar, los puntos por experiencia docente (mediana y promedio) de estos últimos sean sustancialmente mayores que los de los primeros: aproximadamente el 90%. En varias universidades, se observa una ausencia importante de correspondencia entre experiencia docente y antigüedad laboral en determinados docentes, cuando a nivel de toda la muestra se presencia una relación importante.

¹⁰ Por ejemplo, de los 309 registros de artículos, en 282 no aparece el nombre de la revista. Sin embargo, 224 son reseñadas como A1, 24 como A2, 3 como B y 31 como C.

Chocó las que aclare las dudas y la interpretación de este acuerdo del Consejo Superior.

Los resultados del método de varianza mínima de Ward¹¹

El análisis gráfico de los factores salariales (no se presenta en este estudio) muestra también que la producción académica constituye claramente el mayor diferenciador entre los cuatro conglomerados, seguida por la experiencia docente. En los puntos por categoría hay tres grupos claramente diferenciados y en los puntos por posgrado claramente dos.

Cuadro 1.31

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Puntos salariales promedio de los conglomerados finales				
Puntos salariales	Grupos			
	Alto	Medio alto	Medio bajo	Bajo
Categoría	89,2	81,2	87,2	64,8
Pregrado	178,5	178,4	178,2	178,2
Posgrado	101,7	101,1	60,9	57,4
Producción académica	683,5	198,8	52,3	24,8
Experiencia docente	93	64,8	141,7	41,6
Experiencia administrativa	13,9	9,1	19	7,5
Total	1159,8	633,4	539,2	374,3
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>				

El cuadro 1.31 muestra que en todos los grupos y factores, los puntos salariales promedio de los grupos alto y medio-alto son inferiores a los arrojados por el procedimiento K-medias, mientras que en los grupos medio-bajo y bajo son un poco mayores (cuadro 4). La explicación es que, en los dos primeros grupos, el número de casos (docentes) en cada conglomerado es mayor en el método Ward, en el grupo medio-bajo es menor y en el grupo bajo es nuevamente mayor, lo que implica reasignaciones de docentes. La distribución de la fuente del salario por factores del docente “representativo” de cada grupo solo presenta cambios marginales en relación con la que surge del procedimiento K-medias. También, aunque con diferencias importantes, en los dos grupos de mayores salarios, la principal fuente es la producción académica; mientras que, en los dos grupos de menores salarios, la principal fuente son los estudios de pregrado.

¹¹ El algoritmo utilizado corresponde a lo que en el programa estadístico R (versión 3.1.1) se designa como Ward.D2. Como se sabe, R es un lenguaje y entorno de programación para análisis estadístico y gráfico. Más generalmente, un conjunto integrado de programas para manipulación de datos, cálculo y gráficos. Agradecemos a Mauricio Lopera la colaboración en este método.

Grosso modo, las tendencias en factores y grupos (cuadro 1.31) no presentan diferencias importantes con respecto a los resultados del procedimiento K-medias (cuadro 1.23). Sin embargo, los puntos promedio por factores en grupos similares son unas veces un poco mayores en el procedimiento K-medias en algunos y menores en otros en relación con el método Ward, pero las diferencias son de magnitudes pequeñas, excepto en producción académica para los grupos alto y medio-alto, reflejando la estructura del Decreto 1279 de 2002 donde este factor no tiene topes en términos de los puntos que alcanzar un docente, ni anuales ni a través del tiempo.

Cuadro 1.32

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Puntos salariales de los docentes por grupos, según factores													
Grupo	Número	Suma de puntos por factores				Puntos por producción académica				Puntos por categoría			
		Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo
Alto	174	1159,8	1087,5	2506,3	783,9	683,5	587,8	2052,3	440,1	89,2	96	96	58
Medio-alto	1610	633,4	607,9	1005,7	399	198,8	174,8	470,7	74,1	81,2	74	96	37
Medio-bajo	956	539,2	531,9	868,7	353,8	52,3	41,2	212,5	0	87,2	96	96	44
Bajo	7186	374,3	367,2	755,1	187,8	24,8	14,2	147,4	0	64,8	58	96	37
Total	9926	446	410,7	2506,3	187,8	67,2	25,3	2052,3	0	70	74	96	37
Grupo	Número	Puntos por posgrado				Puntos por experiencia docente				Puntos por experiencia administrativa			
		Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo
Alto	174	101,7	120	140	0	93	84	242	2	13,9	3,7	107,4	0
Medio-alto	1610	101,1	120	140	0	64,8	60,5	219	0	9,1	2	215,8	0
Medio-bajo	956	60,9	40	140	0	141,7	141,7	497,7	7,5	19	9,6	127,4	0
Bajo	7186	57,4	40	140	0	41,6	35,5	232,8	0	7,5	0	208,3	0
Total	9926	65,6	60	140	0	55,9	44,4	497,7	0	9	0	215,8	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

La distribución de los docentes de las universidades públicas obviamente presenta cambios con respecto al procedimiento K-medias. Sin embargo, como puede observarse en el cuadro 1.32, el 82,0% de los docentes se encuentra en los grupos medio-bajo y bajo (9,6% y 72,4% respectivamente), un porcentaje solamente un poco menor que el resultante del procedimiento K-medias: 89,5% (25,1% y 64,4%, en su orden). La conclusión es diáfana: aproximadamente el 86,0% de los docentes están en los dos grupos de menores salarios y, particularmente, un poco menos del 70,0% está en el grupo más bajo. Por su parte, en el grupo de más altos salarios se encuentra a lo sumo el 1,8%. La brecha salarial más benévola (método Ward) muestra que los salarios del grupo más alto son 3,1 veces mayores que los del grupo más bajo, siendo la diferencia en producción académica la que explica casi totalmente esta brecha salarial: 27,6 veces en los puntos promedios y 41,4 veces en la mediana. En los otros factores, exceptuando pregrado y experiencia administrativa por las razones señaladas, oscila entre 1,4 veces y 3,0 veces si se tiene en cuenta tanto la mediana como el promedio.

Cuadro 1.33

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Distribución de los docentes de las universidades por grupos						
Orden	Universidad	Número de docentes en cada grupo				Total
		Alto	Medio-alto	Medio-bajo	Bajo	
1	Nacional de Colombia	77	678	142	1.349	2.246
2	Antioquia	27	226	149	700	1.102
3	Valle	25	144	94	390	653
4	Industrial de Santander	15	117	15	207	354
5	Quindío	6	35	28	143	212
6	Distrital	4	34	3	584	625
7	Caldas	3	54	35	252	344
8	Pedagógica Nacional	3	30	13	131	177
9	Tecnológica de Pereira	3	63	42	177	285
10	Atlántico	2	28	86	168	284
11	Cauca	2	73	19	448	542
12	Militar Nueva Granada	2	11	0	298	311
13	Cartagena	1	13	1	315	330
14	Córdoba	1	29	8	188	226
15	Llanos	1	5	0	78	84
16	UPTC	1	4	109	377	491
17	Sucre	1	1	3	58	63
18	Abierta y a Distancia	0	2	0	86	88
19	Amazonía	0	5	26	84	115
20	C. Mayor de Cundinamarca	0	0	0	67	67
21	F. de P. Santander-Cúcuta	0	2	12	122	136
22	F. de P. Santander-Ocaña	0	0	1	28	29
23	Magdalena	0	12	25	122	159
24	Nariño	0	18	1	246	265
25	Pamplona	0	8	10	206	224
26	Popular del Cesar	0	1	66	14	81
27	Tecnológica del Chocó	0	8	35	50	93
28	Tolima	0	8	1	241	250
29	Guajira	0	1	32	57	90
Total		174	1610	956	7.186	9.926

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

La distribución de los docentes de las universidades por grupos, *grosso modo*, explica el *ranking* de los salarios por universidad (cuadro 1.33). Pero, nuevamente, dos universidades parecen visiblemente extrañas: Popular del Cesar y Tecnológica del Chocó. En efecto, de acuerdo también con este método de clúster, la gran mayoría de sus docentes se encuentran en los grupos medio-bajo y bajo (98,8% y 91,4%, respectivamente). Sin embargo, en la mediana de los puntos salariales ocupan los dos primeros lugares y, en el promedio, los puestos 3 y 8, en su orden (cuadro 1.29 y 1.30). En cambio, por ejemplo, el *ranking* de la UNAD y de la Universidad Militar Nueva Granada es consistente con la distribución de sus docentes en cada grupo.

Para efectos de comparación, en el cuadro 1.34 se presentan algunas características de los docentes integrantes de cada grupo resultante del método Ward. Las características principales de los docentes son las mismas que las observadas en los grupos obtenidos por el procedimiento K-medias. Los docentes nuevos se encuentran mayoritariamente en el grupo bajo (86,9%) y 0,6% en el grupo medio-bajo, mientras que sólo unos pocos (12,5%) están en los dos primeros grupos. La situación de los docentes antiguos tampoco es mucho más halagüeña: 62,0% en el grupo bajo y 16,1% en el medio bajo. El porcentaje de docentes en las dos categorías más altas (titular y asociado), no es muy diferente entre los grupos alto, medio-alto y medio-bajo (98,9%, 89,2% y 96,9% respectivamente), pero muy inferior en el grupo bajo (44,1%).¹² Este bajo porcentaje tiene que ver, pero solo, en parte por la mayor importancia que tienen los docentes nuevos. El 48,0% de los docentes con título de Doctorado están en el grupo bajo y el 9,3% en el grupo medio bajo; los que tiene título de Maestría se reparten en un 84,7% y 8,1%, respectivamente; con nivel académico de Especialización Clínica en un 80,4% y 4,4%, en su orden; los que tienen Especialización no Clínica en un 82,7% y 15,1%, respectivamente, y los que tienen solamente pregrado en un 75,8% y 17,8%. En síntesis, entre 57,3% y 97,7% de los docentes con los distintos niveles académicos se encuentran en los dos grupos más bajos de salarios. Aunque el porcentaje de docentes nuevos en el grupo bajo (87,5%) es más alto que el de los antiguos (78,1%), el número de docentes es prácticamente igual. Las edades (promedio y mediana) también siguen el mismo comportamiento por grupos que el tiempo de vinculación.

¹² Estos porcentajes se refieren a los docentes de cada grupo que están en las categorías de Titular y Asociado.

Cuadro 1.34

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Algunas características de los docentes, según grupos						
Grupos		Alto	Medio-alto	Medio-bajo	Bajo	Total
Antigüedad	Antiguos	149	1.117	933	3.589	5.788
	Nuevos	25	493	23	3.597	4.138
Categoría	Titular	122	665	594	701	2.082
	Asociado	50	771	332	2.466	3.619
	Asistente	2	164	29	3.182	3.377
	Auxiliar	0	10	0	819	829
	Instructor	0	0	1	11	12
	Experto (1 y 3)	0	0	0	7	7
Nivel académico	Doctorado	137	1.180	286	1.478	3.081
	Maestría	25	323	387	4.059	4.794
	Esp. Clínica	7	52	17	311	387
	Especialización	1	24	165	906	1.096
	Pregrado	4	31	101	427	563
	Sin Título	0	0	0	5	5
Edad (años)	Promedio	53,8	50,5	60,8	48,5	50,1
	Mediana	54,8	50,7	61,1	48,5	50,5
Tiempo de vinculación (años)	Promedio	21,4	16,5	29,4	12,8	15,1
	Mediana	18,5	15,8	31,5	10,5	13,5
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>						

CAPÍTULO QUINTO

Los salarios de los docentes de las universidades públicas en el contexto de la economía en general: ¿más problemas de estructura que de nivel dentro del contexto de la economía nacional?

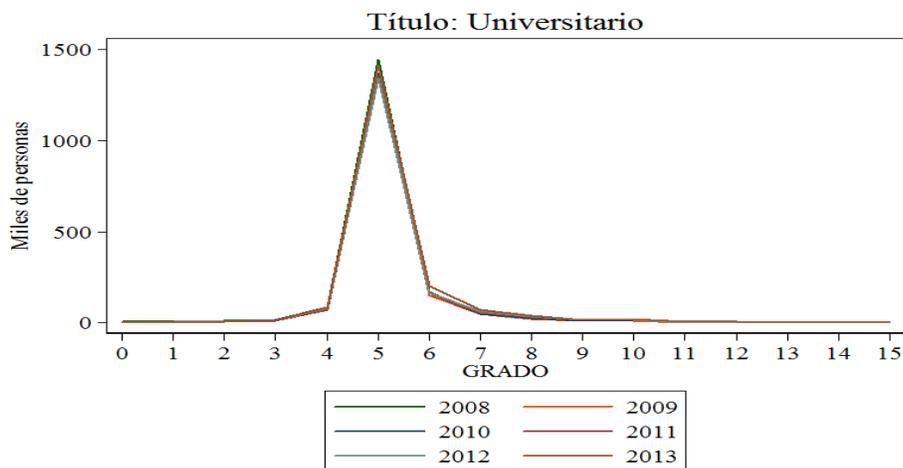
Los salarios de los docentes de las universidades públicas: ¿Más problemas de nivel de la economía o más de estructura del Decreto 1279?

No podría finalizarse este análisis descriptivo sin intentar una comparación entre los salarios de los docentes de las universidades públicas y los prevalecientes en otros sectores de la economía o de la economía en su conjunto. Como toda comparación no está exenta de dificultades, bien sea por problemas de información o bien porque los conjuntos comparados no son muy similares. Probablemente, una comparación más adecuada sería con sus equivalentes en el conjunto de las universidades privadas. Sin embargo, aún esta presentaría problemas porque, por ejemplo, los regímenes salariales podrían ser diferentes. Dejando de lado estas dificultades que, por lo tanto, aconsejan cierta prudencia en las conclusiones, se intentará una aproximación imperfecta que permita juzgar la situación salarial de los profesores de las universidades públicas en relación con la del conjunto de la economía colombiana. La base de información es, de un lado, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE correspondiente a todo el año 2013 (es decir, se considera la información reportada para los 12 meses del año) y, de otro lado, la información sobre el Ingreso Base de Cotización (IBC) de los graduados en todos los niveles académicos en el período 2001-2012, reportada por el Ministerio de Educación Nacional y tiene como fuente primaria la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

La GEIH informa solamente hasta el grado universitario, pero no el nivel de posgrado obtenido. Sin embargo, se hizo una inferencia por el número de años de estudio posteriores al título universitario para los trabajadores asalariados de los sectores público y privado. El gráfico 10 muestra la distribución de los trabajadores asalariados con título universitario, según número de años de estudios. Como puede observarse, el número de años de estudios para estos trabajadores con título universitario se concentra alrededor de 5 años.

Gráfico 1.6

Distribución de los trabajadores asalariados con título universitario, según número de años de estudio

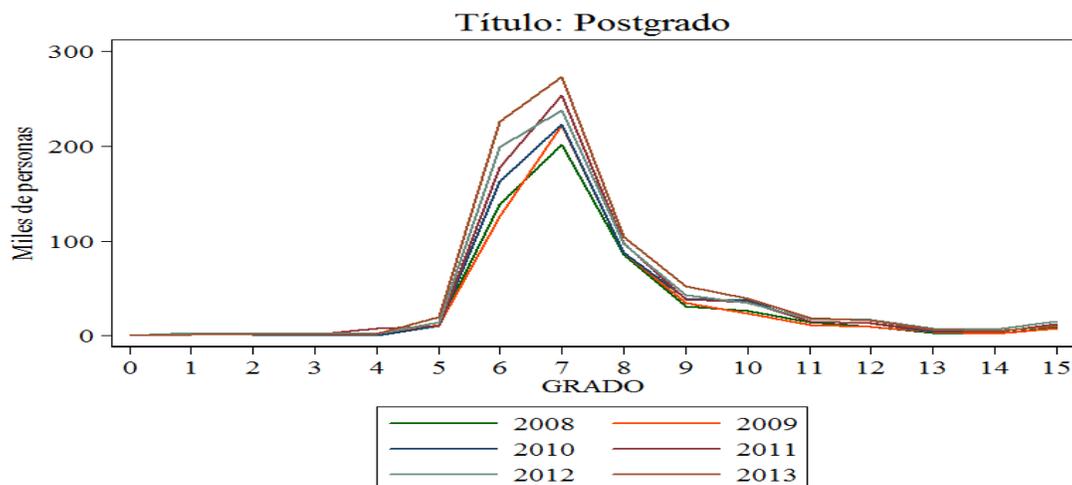


Fuente: GEIH. DANE. Cálculos realizados por Carlos Andrés Molina.

Con las imprecisiones que implica aproximar el nivel académico de posgrado alcanzado por el número de años de estudios posteriores al título universitario, se considera que todas las personas con un año y dos de estudios adicionales tienen un nivel académico de Especialización, tres y cuatro para Maestría y más de cuatro para Doctorado. El gráfico 11 muestra los años de estudio para los trabajadores asalariados con título universitario.

Gráfico 1.7

Distribución de los trabajadores asalariados con título de posgrado, según número de años de estudios



Fuente: GEIH. DANE. Cálculos realizados por Carlos Andrés Molina.

Como puede observarse, los trabajadores asalariados con título universitario se concentran en torno a dos años de estudios adicionales. Con base en las consideraciones señaladas, se procedió a clasificar estos trabajadores en tres niveles académicos alcanzados: Especialización, Maestría y Doctorado. Inicialmente se obtienen los ingresos laborales para todos los trabajadores asalariados, independientemente de las horas de trabajo semanales reportadas y de la modalidad de contratación (término indefinido y fijo). Para facilitar la comparación, en el caso de las universidades públicas se consideran todos los docentes (ocasionales y regulares) y de cualquier dedicación (tiempo completo o parcial). Sin embargo, para estos últimos, los salarios fueron ponderados por la dedicación. Obviamente, si la composición por dedicación es diferente entre los dos grupos (trabajadores asalariados de la GEIH y docentes universitarios) es diferente, el promedio y la mediana de los salarios no reflejaría adecuadamente su magnitud para ser comparables. De nuevo, pasamos por alto esta dificultad adicional.

El cuadro 1.35 muestra una primera comparación imperfecta entre los salarios de los docentes de las universidades públicas y los de los sectores público y privado del país, según nivel académico alcanzado. Con la debida prudencia necesaria, puede afirmarse *prima facie* que, a juzgar por el promedio y la mediana, los salarios de estos docentes no parecer ser inferiores a los prevalecientes, por lo menos, en el conjunto de los sectores público y privado colombianos. No obstante, cálculos más finos podrían rechazar o confirmar esta intuición inicial, controlando la comparación por otras variables, por ejemplo, edad y experiencia.

Cuadro 1.35

Salarios de los docentes de las universidades públicas y de los trabajadores asalariados, 2013							
Nivel académico	Eliminando la dedicación exclusiva		Número de docentes	Sector privado DANE		Sector público DANE	
	Promedio	Mediana		Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
Total	4.276.845	4.012.367	12.887	3.704.891	...	2.704.769	...
Pregrado	3.069.649	3.022.845	1.056	2.057.171	1.500.000	1.857.062	1.500.000
Especialización	3.199.801	3.067.728	2.543	3.203.726	2.500.000	2.344.458	2.300.000
Maestría	4.009.893	3.797.344	6.048	3.426.079	2.400.000	2.590.319	2.300.000
Doctorado	6.013.969	5.512.830	3.240	5.155.726	3.000.000	3.477.497	2.600.000

Nota: Solamente las universidades Nacional y de Antioquia otorgan una remuneración adicional a ciertos docentes bajo la modalidad de dedicación exclusiva. En estos cálculos no se considera dicha remuneración. Los salarios de los docentes fueron ponderados por la dedicación y son el resultado de multiplicar los puntos totales por el valor del punto en 2013. Los salarios de la GEIH fueron corregidos por sub-reporte, utilizando el método de estimación *Predictive Mean Matching* (PPM). El promedio total de los sectores público y privado se calcula ponderando por la distribución, según nivel académico, de los docentes de las universidades públicas. Fuente: GEIH. DANE. Cálculos realizados por Carlos Andrés Molina.

Una segunda aproximación, también imperfecta, consiste en considerar los trabajadores asalariados de los sectores público y privado que declaran laborar 40 o más horas semanales. En este caso, se comparan con los docentes regulares de tiempo completo (eliminado la remuneración adicional de dedicación exclusiva). En el cuadro 1.36 se presentan los resultados. De nuevo, *prima facie*, los salarios de este grupo de profesores de las universidades públicas no parecen ser inferiores a los trabajadores asalariados del conjunto de los sectores público y privado. Pero resaltan dos aspectos que podrían explicar los relativamente mayores salarios de los docentes: Una mayor edad de los docentes y una mayor antigüedad laboral claramente con respecto al sector privado y en el nivel universitario y de especialización en relación con el sector público. De ser la antigüedad laboral un indicador imperfecto de la experiencia, los docentes de las universidades públicas tenderían a contar con una experiencia más elevada.

Cabe señalar que las intuiciones anteriores se refieren a indicadores agregados (promedio y mediana). Sin embargo, como se detalla en forma relativamente detenida en secciones anteriores, entre los docentes de las universidades públicas se observan diferencias significativas entre grandes grupos.

Cuadro 1.36

Salarios de los docentes regulares de tiempo completo de las universidades públicas y de los trabajadores asalariados con 40 horas o más de trabajo semanales, 2013										
Nivel académico	Universidades públicas (puntos salariales totales)				DANE (Gran Encuesta Integrada de Hogares)					
	Número	Edad	Antigüedad laboral	Salarios		Sector	Edad	Antigüedad laboral	Salarios	
				Promedio	Mediana				Promedio	Mediana
Universitario	563	54,4	20,8	4088277	3757680	Privado	35,4	5	2202880	1500000
						Gobierno	41,4	9,9	2028768	1731183
Especialización	1376	53,2	17,4	4141403	3881892	Privado	35,7	5,5	3351283	2500000
						Gobierno	43,3	11,9	2576176	2450000
Maestría	4901	49,5	14,3	4374911	4014455	Privado	38,1	6,3	3679325	2700000
						Gobierno	45,7	14,9	2950669	2500000
Doctorado	3081	48,9	14,4	6148534	5580886	Privado	43,6	8,1	5075186	3300000
						Gobierno	46,7	15,1	4124574	3100000
Total	9921	50,1	15,1	4877063	4477902	Privado	39,3	6,7	3983531	...
						Gobierno	45,4	14,3	3210972	...

Nota: El salario de los docentes es el resultado de multiplicar los puntos totales por el valor del punto en 2013. Los salarios de la GEIH fueron corregidos por sub-reporte, utilizando dos métodos de imputación: *Predictive Mean Matching* (PPM) y regresión lineal. Se eligen los valores mayores entre estos dos métodos y los valores sin imputar. El promedio total de los sectores público y privado se calcula ponderando por la distribución, según nivel académico, de los docentes de las universidades públicas. Fuente: GEIH. DANE. Cálculos realizados por Carlos Andrés Molina.

Una comparación final con la GEIH del DANE se refiere a los considerados en este estudio como salarios de enganche. En el caso de los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, estos salarios se definen como aquellos de trabajadores con un año o menos de antigüedad en la empresa y laboran 40 o más horas semanales. Los docentes universitarios considerados corresponden a los regulares de tiempo completo vinculados en el 2012 y 2013, con el fin de aumentar el número de observaciones.

El cuadro 1.37 presenta los salarios de enganche de los dos grupos de trabajadores (trabajadores asalariados de la GEIH y docentes universitarios). Puede observarse que las edades no difieren mucho entre estos grupos, con excepción del nivel de Especialización, aunque las edades en el sector privado tienden a ser un poco menores. Se resaltan también varios hechos: los salarios de enganche correspondientes al nivel académico universitario parecen ser claramente mayores para los docentes universitarios. En los niveles de especialización y maestría, por lo menos, los promedios no parecen ser muy diferentes. En cambio, para el nivel de doctorado, los salarios promedios de los docentes parecen ser inferiores no solo con respecto al sector privado, sino también con respecto al conjunto del sector público. La razón parece ser explicable: un doctorado en las universidades públicas iniciaría con aproximadamente unos 360 puntos salariales y el resto dependería de la experiencia y de la producción académica que tenga, las cuales suelen ser bajas para un relativamente joven recién doctorado.

Cuadro 1.37

Salarios enganche de los docentes regulares de tiempo completo de las universidades públicas y de los trabajadores asalariados, 2013										
Nivel académico	Universidades públicas (puntos salariales totales)					DANE (Gran Encuesta Integrada de Hogares)				
	Número	Edad	Antigüedad laboral	Salarios		Sector	Edad	Antigüedad laboral	Salarios	
				Promedio	Mediana				Promedio	Mediana
Universitario	15	33,9	1,1	3236302	2673172	Privado	31,7	0,4	1531823	1200000
						Gobierno	32	0,4	1998775	2000000
Especialización	30	42,4	1,1	2977266	2836005	Privado	33	0,4	2557859	2500000
						Gobierno	35,8	0,5	2687295	2600000
Maestría	236	40,7	1	3412931	3350598	Privado	34,2	0,4	3021570	2000000
						Gobierno	38,2	0,5	2891046	2500000
Doctorado	140	39,9	1	4609391	4488653	Privado	38,7	0,3	4923744	3000000
						Gobierno	40,8	0,5	6269247	2800000
Total	421	40,3	1	3773466	3591716	Privado	35,5	0,4	3567999	2339668
						Gobierno	38,7	0,5	3968128	2589074

Nota: El salario de los docentes es el resultado de multiplicar los puntos totales por el valor del punto en 2013. Los salarios de la GEIH fueron corregidos por sub-reporte, utilizando dos métodos de imputación: *Predictive Mean Matching* (PPM) y regresión lineal. Se eligen los valores mayores entre estos dos métodos y los valores sin imputar. El promedio total de los sectores público y privado se calcula ponderando por la distribución, según nivel académico, de los docentes de las universidades públicas. Fuente: GEIH. DANE. Cálculos realizados por Carlos Andrés Molina.

Puesto que las encuestas de hogares, como la GEIH del DANE, suelen tener problemas de sub-reporte, principalmente en cuanto a ingresos se refiere, y cualquier método de imputación no está exento de dificultades, se hace uso de la información de la PILA que tiene una mayor precisión en cuanto a los ingresos laborales de los trabajadores asalariados. El cuadro 1.38 considera todos los docentes regulares y ocasionales, de tiempo completo y parcial, de las universidades públicas en 2013. Parece claro que las diferencias salariales que se observan a favor de los docentes con respecto a la información de la GEIH del DANE prácticamente desaparecen cuando se comparan con el IBC, excepto en el caso de los profesionales con únicamente título universitario o de pregrado. Cabe esperar, dado que se trata de trabajadores con alto nivel de escolaridad, que el IBC no debe ser muy distinto del salario básico normal.

Cuadro 1.38

Salarios de los docentes de las universidades públicas e Ingreso Base de Cotización en 2012 de los graduados en el período 2001-2012				
Nivel académico	Docentes en 2013	Salarios		Ingreso Base de Cotización (promedio)
		Promedio	Mediana	
Total	12.887	4.134.256	3.878.596	4.335.704
Universitario	1.056	2.967.308	2.922.064	2.019.569
Especialización	2.543	3.093.121	2.965.451	3.324.609
Maestría	6.048	3.876.205	3.670.742	4.212.345
Doctorado	3.240	5.813.465	5.329.034	6.114.449

Nota: Los salarios de los docentes corresponden a los puntos salariales totales reportados por las universidades para el 2013 (ponderados por la dedicación, pero no considerando la dedicación exclusiva) multiplicados por el valor del punto en 2012. El IBC se refiere al promedio de los salarios en 2012 de los graduados en cada nivel en el período 2001-2012. El promedio total del IBC se calcula ponderando por la distribución de los docentes según nivel educativo. Fuente: Ministerio de Educación Nacional, con base en la PILA.

El cuadro 1.39 puede interpretarse como una comparación de los salarios de enganche de los docentes recién vinculados (2012 y 2013) y el salario de enganche de los graduados en 2012, correspondientes al 2012. De nuevo, exceptuando los profesionales únicamente con título universitario, los salarios de enganche de estos recién graduados parecen ser un poco mayores que los de los docentes de las universidades públicas para todos los otros niveles académicos, aspecto que tiende a coincidir *grosso modo* con lo que se desprende del cuadro 28. En otras palabras, la información del DANE y de la PILA utilizada parece sugerir que los salarios de enganche de los docentes constituyen una dificultad para que las universidades públicas sean atractivas para los profesionales relativamente jóvenes mejor calificados o de alto nivel de formación. La estructura del Decreto 1279 de 2002 parece estar fuertemente sesgada hacia profesionales con una relativamente alta experiencia y producción académica, lo que no deja de ser problemático en un país todavía muy por debajo de los niveles internacionales e, incluso, de los regionales, pese a los avances que se han registrado en los últimos años, particularmente con la ampliación de las oportunidades de financiamiento para acceder a formación doctoral, en especial nacionales.

Aunque la estructura del Decreto 1279 de 2002 parece llevar el mensaje de que “comience con un salario bajo, pero usted en el transcurso del tiempo puede alcanzar el salario que quiera”, esta posibilidad parece estar reservada solamente para un grupo selecto y pequeño, sin duda por la existencia de importantes barreras a la entrada, muchas de ellas no asociadas con las capacidades, formación académica e interés de los docentes. Pero existen otras dificultades. Por ejemplo, en 2012, de las 14 revistas indexadas A₁ de las universidades públicas, 9 son de la Universidad Nacional y 3 de la Universidad de Antioquia. De las 48 revistas indexadas A₂, 16 son de la Universidad Nacional, 11 de la Universidad de Antioquia

y la Universidad del Valle y la Universidad de Caldas tienen 4 cada una. En las revistas indexadas B y C, aunque algo menor, la concentración en estas pocas universidades es también alta. No es de extrañar, entonces, en qué universidades se encuentra lo que denominamos “Grupo Élite Real” y la mayor producción académica de los docentes de las universidades públicas.

Cuadro 139

Salarios de enganche de los docentes de las universidades públicas vinculados en 2012 y 2013 e Ingreso Base de Cotización en 2012 de los graduados en el 2012			
Docentes regulares	Número de docentes	Salario	Ingreso Base de Cotización (2012)
		Promedio	Promedio
Total (1)	468	3.447.753	3.819.535
Total (2)	421	3.647.535	
Pregrado	15	3.128.909	1.444.928
Especialización (1)	52	2.251.584	2.504.350
Especialización (2)	30	2.877.668	
Maestría (1)	254	3.182.386	3.540.242
Maestría (2)	236	3.299.430	
Doctorado (1)	147	4.355.853	5.009.666
Doctorado (2)	140	4.455.744	

Nota: Los salarios de los docentes corresponden a los puntos salariales totales reportados por las universidades para el 2013 (ponderados por la dedicación, pero sin considerar la dedicación exclusiva) multiplicados por el valor del punto en 2012. El IBC corresponde al 2012 para los graduados en 2012 en cada nivel académico. El promedio total del IBC se calcula ponderando por la distribución de los docentes según nivel educativo. (1): Toda dedicación. (2): Dedicación de tiempo completo. Fuente: Ministerio de Educación Nacional, con base en la PILA.

Finalmente, el cuadro 1.40 muestra la comparación más cercana de las presentadas. Desafortunadamente, los problemas de información en lo que respecta al libro de títulos reportado por las universidades no permitió un análisis más fino. Este cuadro pretende comparar los salarios de los docentes regulares de tiempo completo de las universidades públicas graduados en los diferentes niveles académicos durante el período 2000-2013 (la ausencia de la información requerida hizo necesario tomar este período más amplio para que la muestra fuera mayor) con el IBC en 2012 de los graduados en los diferentes niveles académicos en el período 2001-2012 reportado por el Ministerio de Educación Nacional. La última columna del

cuadro 31 muestra la brecha aparente para el promedio de salarios. Como puede observarse, en el nivel universitario, la situación es favorable para los docentes universitarios, mientras que es desfavorable para los otros niveles académicos: La brecha salarial con respecto a la economía oscila entre 27,4% en Doctorado y 16,4% en Especialización.

Cuadro 1.40

Salarios en 2012 de los docentes de las universidades públicas graduados en el período 2000-2013 e Ingreso Base de Cotización en 2012 de los graduados en el 2001-2012						
Nivel académico	Número de docentes	Indicadores estadísticos	Edad de vinculación	Salarios	Ingreso Base de Cotización (promedio)	Brecha aparente (porcentaje)
Doctorado	133	Media	38,4	4438844	6114449	27,4
		Mediana	37	4349395		
		Máximo	62,4	6801669		
		Mínimo	26,1	3178350		
Maestría	168	Media	38,4	3379178	4212345	19,8
		Mediana	37,1	3303971		
		Máximo	67,1	6836984		
		Mínimo	25,8	2586067		
Especialización	19	Media	38,4	2780655	3324609	16,4
		Mediana	35,6	2730354		
		Máximo	65,9	3624328		
		Mínimo	27,7	2371150		
Pregrado	8	Media	27,1	2425636	2019569	-20,1
		Mediana	26,7	2434717		
		Máximo	30,9	2696048		
		Mínimo	24,6	2169350		
Total	328	Media	38,1	3750932	4878718,9	23,1
		Mediana	36,9	3607175		
		Máximo	67,1	6836984		
		Mínimo	24,6	2169350		

Nota: Los salarios universitarios corresponden a los puntos salariales totales de los docentes regulares de tiempo completo graduados en el período 2000-2013 en cada nivel académico, reportados por las universidades para el 2013 (no se considera la dedicación exclusiva) multiplicados por el valor del punto en 2012. El IBC corresponde al 2012 para los graduados en el período 2001-2012. El promedio total del IBC se calcula ponderando por la distribución de los docentes según nivel educativo. Fuente: Ministerio de Educación Nacional, con base en la PILA.

CAPÍTULO SEXTO

El salario vigente de los docentes de tiempo parcial

Aunque la Ley 30 de 1992, al definir el tipo de dedicación para los profesores nombrados (o de carrera o regulares), sólo menciona el caso de docentes de medio tiempo (0,5 ó 50%), la información reportada por las universidades incluyen dedicaciones parciales que van entre 0,2 y 0,7 de tiempo completo especialmente en la Universidad Nacional de Colombia. Si se trata, entonces, de profesores de carrera con dedicación inferior al tiempo completo, regidos por Decreto 1279, el análisis de sus salarios se hará para este conjunto de docentes.

Para marzo de 2013, 22 de las 29 universidades que participaron en el presente estudio manifestaron tener vinculadas 1.499 personas en esta condición incluyendo algunos profesores sin título. El salario medio para el grupo de instituciones se fija sobre la base de 377,92 puntos (valor pagado = # puntos * valor punto * % de dedicación) con un mínimo de 192,1 (docente sin título profesional) y un máximo de 1.126,1 puntos (cuadro 1.41, ordenadas de mayor a menor puntaje medio reconocido en la universidad)

Cuadro 1.41

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES REGULARES DE TIEMPO PARCIAL (INCLUYE SIN TÍTULO y DEDICACIÓN ENTRE 0,2 Y 0,7 TIEMPO COMPLETO). SALARIO MEDIO POR FACTORES. MARZO, 2013											
Orden	Universidad	Número profesores	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Calificada y desempeño destacado	Experiencia Activa	Productividad Académica	Suma de factores	Otros puntos salariales	Total puntos reportados
1	Magdalena	4	70,00	178,00	43,75	86,80	2,450	60,500	441,500	28,50	470,000
2	Tecnológica del Chocó	1	58,00	178,00	20,00	85,00	0,000	98,000	439,000	3,30	442,300
3	Atlántico	54	65,69	173,65	29,07	66,30	3,622	42,152	380,483	43,63	424,109
4	Cartagena	134	66,38	180,43	44,40	18,21	3,963	13,340	326,710	83,55	410,261
5	Popular del Cesar	4	66,25	178,00	17,50	120,75	7,500	0,000	390,000	10,75	400,750
6	Pamplona	6	52,75	182,17	72,50	28,63	32,883	16,917	368,267	22,88	391,150
7	Caldas	55	55,44	181,55	50,64	54,59	4,344	27,969	374,522	5,58	380,105
8	Antioquia	235	63,14	179,81	51,48	57,61	1,126	23,768	376,934	3,03	379,964
9	Nacional de Colombia	675	69,02	178,13	47,32	52,11	,387	27,119	374,078	4,66	378,734
10	Col M de Cundinamarca	7	48,29	178,00	58,57	28,63	0,000	62,586	376,071	0,00	376,071
11	Cauca	42	61,64	181,57	53,10	51,09	6,733	12,948	367,081	4,63	371,710
12	Tecnológica de Pereira	16	57,88	182,69	55,94	63,61	1,025	9,419	370,556	0,00	370,556
13	Industrial de Santander	47	49,66	182,57	67,04	39,70	,570	25,243	364,791	2,73	367,517
14	Quindío	34	47,68	182,41	54,26	49,96	,879	19,459	354,650	4,66	359,306
15	Tolima	11	59,45	181,64	46,82	36,17	0,000	5,591	329,673	21,18	350,855
16	Valle	118	52,58	181,14	48,45	42,85	1,461	22,899	349,376	0,00	349,376
17	Fco de P Santander - Cúcuta	4	47,50	178,00	20,00	53,60	22,000	0,000	321,100	16,85	337,950
18	Militar Nueva Granada	26	54,96	180,78	41,30	54,29	,289	3,789	335,407	0,00	335,407
19	Pedagógica Nacional	6	51,00	178,00	36,67	30,33	0,000	35,333	331,333	0,00	331,333
20	Amazonía	11	56,09	178,00	29,09	20,92	3,436	3,700	291,236	1,85	293,091
21	Fco de P Santander - Ocaña	1	37,00	178,00	30,00	29,40	7,500	0,000	281,900	10,50	292,400
22	Ped y Tec de Col - Tunja	8	47,50	181,75	48,75	24,93	0,000	0,000	291,050	-12,74	278,313
	Total	1.499	63,71	179,28	47,97	49,02	1,599	24,022	365,439	12,48	377,920
	Mínimo	37	58	0	0	0,0	0,0	0,0	192,1	0	192,1
	Máximo	96	183	140	214	82,3	625,8	1120,1	255	1126,1	1126,1
	Mediana	58,00	178,00	45,00	42,90	0,000	4,000	350,000	0,00	358,950	358,950

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Por intervalos de salario, apenas el 8% de los profesores de tiempo parcial aparecen con el reconocimiento de 500 ó más puntos en tanto que para la inmensa mayoría (71%) su salario está determinado sobre la base de menos de 400 puntos (cuadro 1.42), es decir inferior a \$4.175.200, cuando el valor del punto era \$10.438 en marzo de 2013. Si se supone que la dedicación es de medio tiempo, el salario del profesor no superaba \$2.087.600.

Cuadro 1.42

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES DE TIEMPO PARCIAL. DISTRIBUCIÓN POR INTERVALOS SALARIALES. MARZO, 2013		
Intervalo	Número de profesores	Participación en total
500 ó más puntos	117	8%
400 y menos de 500 puntos	318	21%
Menos de 400 puntos	1.064	71%
Totales	1.499	1

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Para esos tres grupos de profesores de tiempo parcial (definidos por intervalos de salario) la composición de la remuneración media de acuerdo con los factores de salario contemplados en el Decreto 1279 de 2002 (más “otros puntos salariales”) se muestra en la cuadro 1.43

Cuadro 1.43

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES DE TIEMPO PARCIAL. INTERVALOS SALARIALES Y SALARIO POR FACTORES. MARZO, 2013										
Intervalo	Número de profesores	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Calificada	Experiencia Activa	Productividad Académica	Suma de factores	Otros puntos salariales	Puntos reportados
500 ó más puntos	117	80,795	179,538	67,547	71,586	4,572	138,591	542,630	34,991	596,568
400 y menos de 500 puntos	318	73,742	178,959	62,645	61,523	3,063	37,296	417,227	12,579	437,298
Menos de 400 puntos	1.064	58,624	179,353	41,443	42,785	0,836	7,476	330,517	3,152	336,183
Totales	1.499	63,71	179,28	47,97	49,02	1,599	24,022	365,439	12,48	377,920

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

La discriminación por factores permite caracterizar los salarios de los tres grupos de profesores, a partir del peso específico de dichos factores en el puntaje total, salvo el caso del pregrado que representa el mayor peso en todas las agrupaciones como consecuencia no sólo de la participación de este factor en el modesto acumulado total para los profesores de tiempo parcial (179,28 de 377,920 puntos, equivalente al 47,4%), sino porque buena parte de los docentes poseen el título profesional en medicina al que el Decreto le asigna 183 puntos, cinco más que al resto de las profesiones con excepción de composición musical. Los puntos por experiencia administrativa son despreciables, lo que denota, lógicamente, la ausencia de este tipo de profesores en el desempeño de labores académico-administrativas (cuadro 1.44).

Cuadro 1.44

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES DE TIEMPO PARCIAL. PESO ESPECÍFICO DE FACTORES SALARIALES EN LOS INTERVALOS SALARIALES. MARZO, 2013									
Intervalo	Número de profesores	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia Calificada	Experiencia Activa	Productividad Académica	Otros puntos salariales	Puntos reportados
500 ó más puntos	117	80,795	179,538	67,547	71,586	4,572	138,691	34,991	596,568
Peso específico por factor salarial		14%	30%	11%	12%	1%	23%	6%	100%
400 y menos de 500 puntos	318	73,742	178,959	62,645	61,523	3,063	37,296	12,579	437,298
Peso específico por factor salarial		17%	41%	14%	14%	1%	9%	3%	100%
Menos de 400 puntos	1064	58,624	179,353	41,443	42,785	0,836	7,476	3,152	336,183
Peso específico por factor salarial		17%	53%	12%	13%	0%	2%	1%	100%

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

En el grupo del primer intervalo, omitiendo el pregrado, la productividad académica como factor diferenciador de los salarios de los profesores cobijados por el sistema salarial contemplado en el Decreto 1279, representa la mayor participación o peso específico con el 23% sobre el total medio de puntos reportados por las universidades. Esta productividad académica relacionada con los grupos de los intervalos dos y tres equivale a 2,5 y 11,5 veces, respectivamente.

En el grupo del primer intervalo, integrado por 117 profesores, 68 han obtenido 100 ó más puntos por productividad académica. En otros profesores de este grupo se observa una dispersión importante en los factores y hasta en “otros puntos salariales” (como ocho de ellos que no tienen reconocida ninguna producción) lo que les permite estar ubicados en la escala más alta de los salarios de los profesores de tiempo parcial.

En el grupo del segundo intervalo (con 400 ó más y menos de 500 puntos) resultaron profesores con productividad académica importante (20 tienen reconocimiento de 100 ó más puntos), pero 59 tienen cero puntos por este factor. En este grupo tienen mayor peso que el conjunto anterior la categoría, la experiencia calificada y el posgrado, pero no así los “otros salariales” que caen al 3%

En el último grupo de docentes (el de mayor población) la productividad académica representa poco en el salario total. De hecho, 136 profesores tienen en su hoja de vida 20 ó más puntos por ese concepto y 548 no han obtenido puntos por el factor aludido. Su salario depende principalmente, como es obvio, del pregrado con un 53%, la categoría en el escalafón docente y la experiencia calificada.

Si bien muchos profesores se suman a grupos de investigación y obtienen puntos por productividad académica los docentes de tiempo parcial se emplean con preferencia en la misión fundamental de docencia; su uso aparece más marcado en las áreas de la salud (medicina arrastra con un poco más del 25% de la población empleada) y profesiones liberales e independientes como derecho, ingeniería y arquitectura.

Por la fecha de vinculación, los docentes de tiempo parcial, en su conjunto (no por universidad), se distribuyen equitativamente entre antiguos y nuevos entendiendo por los primeros aquellos incorporados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 1279 de 2002 y por los segundos los enrolados a las instituciones al amparo de esta norma. Esta repartición enseña que las universidades siguen usando esta figura y no descartan la posibilidad de continuar nombrando profesores de este tipo

que resultan, de acuerdo con la información reportada por las instituciones, más baratos que los docentes regulares de tiempo completo.

La comparación entre los salarios de los profesores nombrados de tiempo completo y tiempo parcial aparece en el cuadro 1.45 ordenadas las instituciones de conformidad con el ahorro logrado al utilizar el camino de docentes con dedicación inferior al tiempo completo. Las universidades con resultado negativo (Colegio Mayor de Cundinamarca y Magdalena) significa (según la información aportada para la fecha de corte) que el puntaje medio de un profesor de tiempo parcial es mayor que el de uno con dedicación de tiempo completo. Esto puede obedecer al reducido número de docentes con dedicación de medio tiempo.

Cuadro 1.45

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DIFERENCIA DE REMUNERACIÓN TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL. MARZO, 2013				
Orden	Universidad	Profesores TC. Total puntos reportados	Profesores T PARCIAL Total puntos reportados	Puntos T COMPLETO - T PARCIAL
1	Valle	518,66	349,38	169,28
2	Nacional de Colombia	525,13	378,73	146,40
3	Pedagógica y Tecnológica De Colombia	422,84	278,31	144,52
4	Industrial de Santander	505,26	367,52	137,74
5	Pedagógica Nacional	455,87	331,33	124,54
6	Amazonía	416,78	293,09	123,69
7	Quindío	481,33	359,31	122,03
8	Popular del Cesar	515,05	400,75	114,30
9	Tecnológica de Pereira	484,55	370,56	113,99
10	Tecnológica del Chocó	552,02	442,30	109,72
11	Antioquia	488,94	379,96	108,98
12	Caldas	466,64	380,11	86,54
13	Atlántico	509,99	424,11	85,88
14	Tolima	427,96	350,85	77,10
15	Cauca	444,48	371,71	72,77
16	Fco de Paula Santander - Ocaña	356,81	292,40	64,41
17	Cartagena	467,30	410,26	57,04
18	Fco de Paula Santander - Cúcuta	392,89	337,95	54,94
19	Militar Nueva Granada	365,48	335,93	29,55
20	Pamplona	393,36	391,15	2,21
21	Colegio Mayor de Cundinamarca	343,47	376,07	-32,60
22	Magdalena	404,24	470,00	-65,76
Nota. El grupo de TIEMPO PARCIAL incluye buen número de profesores con dedicación diferente al MEDIO TIEMPO (0,2 a 0,7)				

Esta razón de la economía resultante de menores salarios para los profesores de tiempo parcial y la ausencia de siete universidades con información sobre esta modalidad de dedicación (Abierta y a Distancia, Amazonía, Córdoba, Distrital, Guajira, Llanos, Nariño y Sucre) exigen, para evaluar con mayor rigor la aplicación del Decreto 1279, aislarlos (como se hizo en capítulos precedentes) de los que se vinculan a la carrera docente en calidad de tiempo completo máxime que para ellos el ejercicio docente constituye su proyecto de vida.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Las bonificaciones no constitutivas de salario

La remuneración de los profesores determinada de conformidad con lo definido en el Decreto 1279 de 2002 se complementa con las bonificaciones no constitutivas de salario. Estas bonificaciones, expresadas en puntos con igual valor al asignado para establecer los salarios, son de dos tipos: por desempeño destacado de las labores de docencia y extensión y por productividad artística y académica.

Desempeño destacado de las labores de docencia y extensión

Concebidas con el propósito de estimular el desempeño de los mejores profesores en funciones de docencia y extensión que no le generen ingresos adicionales al docente o que hayan recibidos puntos salariales por productividad académica. Con esta determinación se excluyen las actividades de investigación y dirección académico-administrativa.

De acuerdo con el Decreto (artículo 18) *los consejos superiores pueden (¿optativo?, fuera de texto) establecer un mecanismo de evaluación transparente y con criterios exigentes y rigurosos para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación. Se debe determinar claramente los casos en que se conceden puntos salariales y en que se otorgan puntos de bonificación.*

Los profesores que después de aplicar el mecanismo de evaluación aprobado por el consejo superior no reciban puntos salariales tendrán derecho a percibir la bonificación no constitutiva de salario. La bonificación por desempeño destacado es igual al número de puntos dependiendo de su categoría en el escalafón docente multiplicados por doce.

PUNTOS POR BONIFICACIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN. DECRETO 1279 DE 2002	
Titular	5
Asociado	4
Asistente	3
Auxiliar e Instructor Asociado	2

Productividad artística y académica

Las bonificaciones no constitutivas de salario por productividad artística y académica se incorporaron en el Decreto 1279 de 2002 para premiar, así sea como consolación, varios conceptos por estas categorías de producción que el Decreto 1444 de 1992 reconocía con puntos salariales. Las producciones que dan derecho a bonificaciones aparecen en el cuadro 1.46, donde se indica, además, el límite anual de productos que la universidad le puede reconocer al profesor.

Cuadro 1.46

BONIFICACIONES POR OBRAS ARTÍSTICAS Y PRODUCCIÓN ACADÉMICA. DECRETO 1279 DE 2002		
PRODUCCIÓN DE VIDEOS, CINEMATOGRAFICAS O FONOGRAFICAS		
Con impacto limitado al ámbito regional o local	Hasta 48	Máximo, 5 productos por año
OBRA ARTÍSTICA		
Con impacto regional o local y ampliamente difundidas	Hasta 72 para obra original. 48, si complementaria o interpretación	Máximo, 5 productos combinados por año
PONENCIAS EN EVENTOS ESPECIALIZADOS Y RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD DEL PROFESOR		
De carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico y presentada en representación oficial de la universidad además de estar publicada en las memorias del evento	Hasta 84, 48 ó 24 para ponencia internacional, nacional o regional, respectivamente	Máximo, 3 productos por año
PUBLICACIONES IMPRESAS UNIVERSITARIAS Y OTRAS FORMAS		
Que sirvan de apoyo a las labores de docencia, investigación o extensión como los manuales o guías de laboratorio, materiales para educación a distancia, que no tengan todas las condiciones de contenido y edición de los Libros de Texto, artículos publicados en revistas que no estén indexadas u homologadas por Colciencias	Hasta 60	Máximo, 5 productos por año
ESTUDIOS POSDOCTORALES		
Que estén dentro de las políticas de la universidad y tengan una duración no inferior a nueve (9) meses. El profesor debe tener título de doctorado o Ph.D	Hasta 120	
RESEÑAS CRÍTICAS		
Publicadas en las revistas especializadas que hayan sido clasificadas por Colciencias	Hasta 12	Máximo, 5 productos por año
TRADUCCIÓN DE ARTÍCULOS		
Que hayan sido publicados en revistas clasificadas por Colciencias o en libros derivados de investigación, de texto o de	Hasta 36	Máximo, 5 productos por año
DIRECCIÓN DE TESIS DE MAestrÍA Y DOCTORADO		
Direcciones de tesis únicamente de maestría o doctorado equivalente.	Hasta 36 ó 72, maestría o doctorado, respectivamente	Máximo, 3 productos por año

Los puntos por bonificaciones durante el último año de la fecha de corte acordada para presentar la información requerida para evaluar el Decreto 1279 de 2002 (marzo de 2013) se muestra en el cuadro 1.47 para 24 de las 29 instituciones que suministraron la correspondiente información.

El cuadro discrimina por tipo de bonificación y costea, con el valor del punto a 2013 (\$10.438), el gasto en el que incurrieron las universidades por este concepto. Llama la atención que tan solo tres universidades de las 24 (Industrial de Santander, Antioquia y Abierta y a Distancia) apliquen el artículo 18 de la norma para reconocer y pagar bonificaciones no constitutivas de salario por desempeño destacado de las labores de docencia y extensión.

Cuadro 1.47

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. PUNTOS POR BONIFICACIONES. INCLUYE PROFESORES NOMBRADOS DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO. TAMBIÉN, OCASIONALES. 2013						
Orden	Número Profesores	Universidad	Puntos productividad académica	Puntos desempeño destacado	Total puntos	Valor pagado
1	1260	NACIONAL DE COLOMBIA	129.703	-	129.703	1.353.843.045
2	348	INDUSTRIAL DE SANTANDER	102.306	10.220	112.526	1.174.545.344
3	616	ANTIOQUIA	69.700	8.628	78.328	817.591.839
4	120	PEDAGÓGICA NACIONAL	36.909	-	36.909	385.259.273
5	90	CÓRDOBA	19.287	-	19.287	201.315.618
6	122	CALDAS	15.740	-	15.740	164.295.164
7	77	QUINDÍO	10.467	-	10.467	109.254.546
8	80	PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA D	10.464	-	10.464	109.218.013
9	81	NARIÑO	10.166	-	10.166	106.114.796
10	61	PAMPLONA	9.512	-	9.512	99.286.256
11	58	MAGDALENA	9.304	-	9.304	97.114.108
12	49	TOLIMA	5.447	-	5.447	56.859.961
13	42	MILITAR NUEVA GRANADA	5.298	-	5.298	55.297.393
14	38	COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMA	5.272	-	5.272	55.029.136
15	38	FCO DE PAULA SANTANDER - CÚ	4.989	-	4.989	52.075.182
16	14	CARTAGENA	4.520	-	4.520	47.179.760
17	23	GUAJIRA	3.484	-	3.484	36.365.992
18	44	CAUCA	2.678	-	2.678	27.950.876
19	22	ABIERTA Y A DISTANCIA	-	2.478	2.478	25.865.364
20	13	AMAZONÍA	1.629	-	1.629	17.003.502
21	13	ATLÁNTICO	1.440	-	1.362	14.216.556
22	5	SUCRE	172	-	430	4.488.340
23	1	LLANOS	252	-	252	2.630.376
24	1	TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ	84	-	84	876.792
Totales			458.824	21.326	480.329	5.013.677.233

TÍTULO SEGUNDO:

Estudio retrospectivo de los salarios de los profesores regulares de tiempo completo regidos por el Decreto 1279 de 2002, período 2003-2013

CAPÍTULO PRIMERO

Preparación de la base de datos

Las dificultades de la reconstrucción histórica

La información original de las universidades en el período 2003-2012 fue sometida a ajustes con el fin de hacerla consistente durante estos años, pero también para hacerla compatible con la del 2013, corregida o certificada por las propias universidades. Por ejemplo, la Universidad de Sucre reporta solo información desde el 2004. En este caso se supone que es la misma del 2003, con el fin de disponer de todos los años. En el caso de la Universidad del Valle se construye la del 2003 porque podía hacerse con base en lo reportado para el 2004 y los denominados “puntos base” de dicha información.

La Universidad Militar amerita un comentario especial. El problema con esta Universidad es que la corrección que realiza para el 2013 no fue hecha para los años anteriores, particularmente en la clarificación de los puntos por experiencia y desempeño docente, debido a que en dicha columna habían asignado los puntos salariales que no habían podido discriminar entre los otros factores. Este problema lo corrigen para el 2013, asignándolo a la columna de “puntos de ajuste”, pero mantienen el mismo problema para los años anteriores. Ante esta gran dificultad se presentaban dos opciones: excluir de la evolución histórica a la Universidad Militar o intentar corregir los años 2003-2012 con la nueva información del 2013, teniendo como punto de referencia la evolución que se observaba en la información original, hasta donde fuera posible. Se opta por esta última alternativa y esto explica que la información de 2013 tenida en cuenta para la evolución histórica sea, en cuanto a la experiencia y desempeño docente, así como la columna de “puntos de ajuste”, sean en muchos casos diferentes a la reportada finalmente por dicha Universidad.

Para el conjunto de universidades, los principales ajustes se hicieron a los factores que tenían asignación única (pregrado y categoría), mientras que los de posgrado se controlaron por los valores máximos que define el Decreto 1279 de 2002, pero también por los definidos en el 1444 de 1993 para los profesores vinculados bajo dicho Decreto o acogidos a este. Por ejemplo, el Decreto 1444 de 1993 fijaba hasta 40 puntos el techo para dos especializaciones no clínicas, mientras que el Decreto 1279 de 2002 lo redujo a 30 puntos. En el caso de doctorado, el Decreto 1444 fijaba el máximo en 80 puntos para los docentes que obtenían directamente dicho nivel de formación, sin pasar por el título de Maestría; mientras que el Decreto 1279 lo amplía a 120 puntos para los doctorados obtenidos desde 1998. En los otros

factores se respeta la información de las universidades, excepto en casos que fueran muy evidentes las inconsistencias históricas o no se reportaba información, cuando había datos previos o posteriores. En consecuencia, no debe extrañar que existan diferencias entre la información reportada por las universidades y la información “ajustada” que se tuvo en cuenta en este trabajo. Queda que las universidades revisen y corrijan la información base de este estudio, con el fin de mejorar la calidad y la precisión de los resultados, obviamente unas universidades más que otras. En cuanto a los “puntos inexplicados”, se suponen iguales a los de 2013 a lo largo del período.

La información histórica solo se refiere a los docentes regulares de tiempo completo que estaban activos en 2013 y como puede observarse fácilmente no cubre a todos estos docentes, debido a que fue necesario eliminar a aquellos que no tenían información continua, sea que fuesen vinculados antes de 2003 o vinculados bajo el Decreto 1279 de 2002. Los dos cuadros siguientes (2.1 Y 2.2) muestran el número de docentes eliminados por falta de información o inconsistencia en la serie difícil de corregir.

Recuadro 2.1

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Número de docentes antiguos eliminados, según universidades														
Vinculados antes de 2003 (antiguos)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Serie no consistente	Total eliminados	Total en 2013	Total información histórica
Cartagena	4		1		1	1			2	47		56	200	144
Militar	12	2	3			2	1	1	2	1		24	114	90
Nariño	9	3	9	4	2	2	4	2			1	35	187	152
T. de Pereira	8	8	13	5								34	231	197
Pamplona			8									8	71	63
Llanos		2										2	40	38
Sucre	47											0	47	47

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

En la Universidad de Cartagena, por ejemplo, 47 docentes que aparecen vinculados antes de 2003 solamente tenían información en el 2013. En la Universidad de Nariño, nueve docentes que informan estar vinculados antes de 2003, únicamente tenían información desde el 2006. La Universidad de Sucre solo reporta información desde el 2004, aunque hay 47 docentes vinculados antes de 2003. En este caso se opta por dejarlos, suponiendo que la información del 2003 es la misma del 2004. Estos problemas se presentan también para los docentes vinculados bajo el Decreto 1279 de 2002, aunque obviamente tienden a ser menores a medida que la vinculación es más reciente. Sin embargo, conduce a que en algunos casos la información de las nuevas vinculaciones se reduzca a muy pocos docentes en las universidades con estos problemas. En el recuadro 2.2 se presenta el número de docentes eliminados, donde la última columna se refiere a los docentes regulares de tiempo completo activos en 2013.

Recuadro 2.2

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Número de docentes eliminados según universidades		
Universidades	Total	
	Eliminados	Regulares TC
Cartagena	104	330
Nariño	61	265
Tecnológica de Pereira	43	285
Militar Nueva Granada	41	311
Pamplona	16	224
Pedagógica Nacional	6	177
Llanos	5	84
Magdalena	3	159
Valle	3	653
Amazonía	3	115
Tolima	3	250
Atlántico	1	284
Quindío	1	212
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>		

CAPÍTULO SEGUNDO

El comportamiento de los salarios de los docentes de las universidades públicas

Con el fin de analizar el comportamiento de los salarios en el período 2003-2013, los docentes de las universidades públicas fueron separados en dos grandes grupos: el primero está conformado por los docentes vinculados antes de 2003 (agrupados bajo la denominación de “antiguos”) y los vinculados en 2003 (llamados “nuevos”). Se agruparon de esta forma porque la información histórica comienza para la mayoría de las universidades en 2003, con lo cual se forma un grupo con 11 años de información continuos. El segundo grupo se forma con los docentes vinculados desde el 2004, aclarando que el número de docentes no es igual en todos los años, sino que aumenta con las nuevas vinculaciones. Pensamos que esta diferenciación permite homogeneizar un poco la información disponible, particularmente los docentes vinculados desde el 2004 debido a que no sesga tanto los indicadores estadísticos porque el número de vinculados en cada año no registra grandes variaciones. Considerar tanto los docentes antiguos como los nuevos sesgaría los resultados hacia el grupo claramente mayoritario: los vinculados antes del 2003. Con estas aclaraciones, se presenta previamente el cuadro 2.1 que muestra los incrementos anuales por cada cohorte de vinculados.

Cuadro 2.1

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Crecimiento anual de los puntos salariales totales, según año de vinculación												
Año de la información	Año de Vinculación											Promedio
	Antiguos	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
2004	2	1,6										
2005	1,89	2,78	1,12									
2006	2,43	3,14	3,55	1,96								
2007	2,29	4,1	3,6	3,5	1,91							
2008	2,35	3,52	4,29	3,8	3,77	1,49						
2009	2,45	3,91	3,84	3,66	3,51	3,26	1,68					
2010	2,62	3,98	3,7	3,7	3,81	3,74	3,08	1,06				
2011	2,49	4,62	4,04	4,15	4,04	3,51	3,89	3,29	1,53			
2012	2,58	3,85	4,44	4,14	4,12	3,74	3,89	4,52	4,49	1,46		
2013	2,02	2,95	4,12	3,91	3,43	3,52	3,47	3,08	4,44	2,94	0,72	
Promedio	2,31	3,44	3,63	3,6	3,51	3,21	3,2	2,99	3,48	2,2	0,72	2,94

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Los promedios corresponden al promedio simple de los años respectivos.

Puede observarse que, exceptuando los docentes vinculados en el 2012, el crecimiento promedio simple de los puntos salariales totales se ha situado por encima del 2,0% anual para las diferentes cohortes de vinculaciones. Cabe señalar que este crecimiento es el registrado durante el tiempo de vinculación y, por tanto, excluye los puntos totales en el año de la vinculación. Estos últimos puntos son los

que se denominan más adelante puntos o salarios de “enganche” efectivos para los docentes vinculados bajo el Decreto 1279 de 2002. El crecimiento (promedio simple) de los salarios en todo el período fue de 2,94% anual. El mayor crecimiento observado de los docentes vinculados bajo el Decreto 1279 de 2002 en relación con los docentes antiguos se explica en gran parte por el hecho de que los primeros no solo comienzan con puntos totales, en promedio, más bajos que los antiguos, sino también porque los factores básicos tienen montos determinados, independientemente de la antigüedad y están en la mayoría de los casos en los inicios de la carrera docente.

La desagregación en dos grandes grupos señalada antes (vinculados hasta 2003 e incorporados a partir de 2004) permite conocer, inicialmente, el comportamiento de los salarios de los docentes de las universidades públicas de los puntos totales del primer grupo de docentes los cuales registran una tasa de crecimiento del 2,4% anual, donde la producción académica es el factor más dinámico (crecimiento de 8,4% anual), lo que lo lleva a convertirse en el segundo factor de mayor importancia en la determinación de los salarios, después del pregrado. Puede observarse también que los puntos promedio por categoría registran un crecimiento relativamente modesto equivalente al 1,5% anual (cuadro 2.2).

Cuadro 2.2

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes antiguos y vinculados en el 2003: Evolución de los puntos salariales promedio, según factores											
Factores	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Categoría	65,7	66,9	67,9	69,1	70,5	71,6	72,7	73,9	74,9	75,9	76,6
Pregrado	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4	178,4
Posgrado	42,7	44,6	46,6	49,3	51,7	54	56,4	59	61,4	63,8	66
Exp. Docente	50,9	53,6	55,8	58,1	60,2	62,3	64,6	66,7	69,2	71,3	73,2
Exp. Adtiva	8,3	8,7	9,1	9,7	10,2	10,7	11,2	11,7	12,2	13	13,5
Artículos	19,3	20,7	22,1	24,4	27	30,1	33,8	38,1	42,7	47,6	51,8
Libros-capítulos	8,8	9,3	10	11,1	12,2	13,6	14,8	16,3	17,6	19	19,9
Obra artística	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,7	1,7	1,9	2
Otras producciones	1,4	1,5	1,7	2	2,1	2,4	2,6	2,8	3,1	3,3	3,4
Total producción académica	37,5	39,4	41,8	45,6	49,5	54,3	59,6	65,8	72	78,7	84
Suma de factores	383,5	391,6	399,6	410,2	420,5	431,3	442,9	455,5	468,1	481,2	491,7
Puntos totales	410,1	418,2	426,2	436,8	447,1	457,9	469,5	482,1	494,7	507,8	518,3

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

La evolución de la mediana (cuadro 2.3) indica que se mantiene en 74 puntos (corresponde a “asociado”) en la mayor parte de este período. Por su parte, los puntos por experiencia docente crecen a un ritmo cercano al 4,0% anual, lo que parece extraño a juzgar por los topes que establece el Decreto 1279 de 2002 (en promedio 3 puntos anuales).

Cuadro 2.3

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes antiguos y vinculados en el 2003: Evolución de la mediana de los puntos salariales, según factores											
Mediana	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Categoría	58	58	58	74	74	74	74	74	74	74	74
Pregrado	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178
Posgrado	40	40	40	40	40	40	40	40	45	60	60
Exp. Docente	44	46,6	48,9	50,9	53	55	57,5	59,8	62,3	64,6	66,7
Exp. Adtiva	0	0	0	0,4	1,5	2	2,3	3	3,4	4	4
Artículos	0	2	3	4	5	6	7,5	8,6	10	12	12,8
Libros-capítulos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,2	2
Obra artística	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras producciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total producción académica	9,9	11	12	14,5	17	20	22,9	26	29	32,6	35
Suma de factores	353,7	361,3	368,9	378,6	388,9	398,6	409,9	421,8	432,4	443,6	451,9
Puntos totales	376,2	384,9	393,7	402,9	413,7	424,2	434,7	446,6	456,9	467,9	477,6

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

En el caso de los docentes vinculados desde el 2004, los puntos salariales incluyen los asignados en el momento de la vinculación. Sin embargo, estas nuevas vinculaciones no modifican la tendencia creciente de los salarios de los previamente vinculados, aunque probablemente la moderaría un poco si los salarios de enganche son, en promedio, menores que los de los vinculados antes. De todas maneras muestra el comportamiento de los salarios de las nuevas vinculaciones registradas en el período 2004-2013. El efecto neto sobre el monto de salarios de las universidades públicas dependería de los salarios de los docentes que se retiren o jubilen, suponiendo que no se presenta una ampliación de la planta docente regular.

Cuadro 2.4

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes vinculados en el período 2004-2013: Evolución de los puntos salariales promedio, según factores											
Factores	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Categoría	46,4	48	49,5	50,5	52,1	53,6	54,8	56,1	57,9	59,9	
Pregrado	178,2	178,2	178,2	178,1	178,2	178,2	178,2	178,2	178,2	178,2	
Posgrado	39,6	44,1	48,3	52,1	54	56	58	60	63,7	67,3	
Exp. Docente	23,9	22	21,8	23,3	23,9	25,3	25,9	27,2	28,8	30,2	
Exp. Adtiva	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,8	0,9	1,1	1,5	1,8	
Artículos	3,8	6,5	8,7	11,1	13,8	16,5	19,4	23,3	27,6	31,6	
Libros-capítulos	1,3	2,1	2,9	3,7	5	5,8	6,7	7,2	8	8,6	
Obra artística	0,4	0,2	0,7	0,8	0,9	0,9	1	1	1,1	1,1	
Otras producciones	0,3	0,5	0,7	0,7	0,9	1,1	1,2	1,6	1,9	2,1	
Total producción académica	5,8	9,3	13	16,3	20,6	24,4	28,4	33,1	38,6	43,3	
Suma factores	294,6	302,1	311,3	320,8	329,5	338,2	346,1	355,7	368,6	380,6	
Puntos totales	297,5	306,4	317,5	326,7	335,7	344,4	352,4	362,5	375,4	387,4	

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Con estas aclaraciones, en el cuadro 2.4 puede observarse que el salario promedio de estos docentes creció a una tasa de 3,0% anual en los nueve años comprendidos entre 2004 y 2013. Obviamente, los factores que más importancia tienen en este grupo de docentes son aquellos denominados básicos, que constituyen las principales dotaciones iniciales (pregrado, posgrado y categoría) y sujetas a topes máximos en el Decreto 1279 de 2002. En consecuencia, se espera que su crecimiento se modere significativamente durante la carrera docente. Como se trata

de profesores, la mayoría de los cuales están aún en proceso de formación académica, los puntos por posgrado se destacan, entre estos factores básicos, por su relativamente alto crecimiento (6,0% anual), seguidos de los puntos por categoría (2,9% anual). La experiencia docente (que incluye el desempeño destacado) tiene una importancia secundaria en el salario de estos docentes y solamente crece a un ritmo de 2,4% anual. Por la estructura del Decreto 1279 de 2002, el promedio anual de puntos que puede asignarse por este factor es de únicamente 3 puntos salariales.

Sin duda, entre los factores especiales o incentivos, el más importante es la producción académica. En el cuadro 2.4 se observa que el promedio por este factor pasa de 5,8 en 2004 a 43,3 puntos en 2013, superando ampliamente los puntos asignados por experiencia docente y acercándose a los puntos asignados por categoría y posgrado, cuando en 2004 su importancia cuantitativa era prácticamente despreciable. Los puntos por producción académica son los más dinámicos: crecimiento de 25,0% anual. Seguramente, este será el factor que seguirá creciendo más dinámicamente, desplazando la importancia de los factores básicos en la determinación del salario de los docentes universitarios.

Para efectos de comparación, el cuadro 2.5 presenta la evolución de la mediana de los puntos salariales por factores y total. Puede observarse que las tendencias descritas en el cuadro 2.4 se presentan también en la mediana de los factores salariales, aunque a ritmos más moderados. La mediana de los salarios totales crece a un ritmo de 2,5% anual. Se observa también que la mediana de los puntos por categoría no cambia desde el 2006 y la de los puntos por posgrado registra un comportamiento similar (estancamiento por varios años). Pero también que la mediana de los puntos por producción académica, probablemente después de unos años de “aprendizaje”, comienzan a aumentar en forma relativamente rápida.

Obviamente, debido a las nuevas vinculaciones, el crecimiento de los puntos totales de los docentes activos en 2013 fue solamente de 1,35% anual. Sin embargo, cabe esperar que una vez se establezca la planta de docentes regulares de tiempo completo y la tasa de remplazos llegue a su “nivel natural”, el crecimiento promedio de los salarios de los docentes de las universidades públicas se acelere, como se muestra en las proyecciones que se presentan más adelante.

Cuadro 2.5

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Docentes vinculados en el período 2004-2013: Evolución de la mediana de los puntos salariales, según factores										
Factores	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Categoría	37	37	58	58	58	58	58	58	58	58
Pregrado	178	178	178	178	178	178	178	178	178	178
Posgrado	40	40	40	40	40	40	40	40	50	60
Exp. Docente	20	20	20	20,5	20,9	22,1	22,5	24,2	25,7	27,3
Exp. Adtiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Artículos	0	0	0	0	0	0	3	3	6	7,5
Libros-capítulos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obra artística	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras producciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total producción académica	0	0	0	0	3	6	8	11	13,5	16
Suma factores	284	286,6	292,8	299,7	306,2	315	320,9	328,2	339,8	350,3
Puntos totales	284,8	288,9	299	306,1	314,6	321,7	327,5	336,2	347,1	356,5

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Crecimiento de salarios de acuerdo con agrupamiento de profesores

Sin embargo, el crecimiento ha sido bastante diferencial entre grupos de docentes. En los cuadros siguientes se han clasificado los docentes regulares de tiempo completo antiguos activos en 2013 en tres grandes grupos con base en la producción académica. Sin duda, este constituye el factor más claramente diferenciador de los salarios y a diferencia de los otros factores salariales no está sujeto ni a topes globales (por ejemplo, los puntos por categoría tienen un máximo de 96, los de posgrado 140 y los de pregrado 178 o 183) ni a topes anuales (los puntos por experiencia docente son 2 anuales y por desempeño destacado también, dependiendo de la categoría, pero los puntos salariales disponibles para el conjunto de docentes debe ser igual al número de la planta profesoral regular de tiempo completo, es decir, en promedio un punto anual).

El cuadro 2.6 presenta la evolución de los puntos salariales por factores y total para los docentes antiguos (502) con más producción académica en 2013. Puede observarse que, cuantitativamente, el factor más importante en este grupo de docentes es la producción académica, excepto en la mediana y en el mínimo en 2003, la primera sólo un poco menor que los puntos por pregrado (178 o 183 puntos). Se observa también que los salarios totales en 2013 oscilan entre un mínimo de 574,3 y un máximo de 2.578,7 puntos. Se observa también que en los 10 años aproximadamente de vigencia del Decreto 1279 de 2002 (tiempo similar al número de años de vinculación que tenían estos docentes en el momento de entrar en vigencia dicho Decreto), la producción académica más que se duplicó: el promedio pasa de 187,6 a 432,0 puntos y la mediana de 153,7 a 351,0 puntos. Sin duda, el Decreto 1279 de 2002 disparó la producción académica. En 2013, el salario básico promedio de este grupo ascendía a \$9.730.000 y la mediana a \$9.024.000.

Cuadro 2.6

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN Grupo de productividad alta (docentes Antiguos): Puntos salariales por factores en 2003 y 2013															
Grupo de 240 puntos o más de productividad	Categoría		Posgrado		Experiencia Docente		Exp. Activa		Total producción académica		Suma de factores		Puntos totales		Años de vinculación en diciembre de 2002
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	
Media	77,2	88,5	78,1	96,1	67,4	93,8	10,6	15,6	187,6	432	599,4	904,5	627	932,1	12,2
Mediana	74	96	80	120	61,8	85,9	0	6	153,7	351	573,4	832,4	598,7	864,5	10
Máximo	96	96	140	140	194	242	107,4	215,8	909,7	2052	1493	2506	1493	2579	37,3
Mínimo	37	58	0	0	0	11,6	0	0	0	240	221	563,2	221	574,3	0,1

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

El cuadro 2.7 muestra el crecimiento anual por factor en el período 2003-2013, desagregando la producción académica. Se destaca el alto crecimiento de la producción académica total y, en particular, de sus componentes más importantes (principalmente artículos, seguida de lejos por libros y capítulos). Durante estos 10 años, los salarios promedios totales de este grupo aumentaron a un ritmo anual de 4,0% y la mediana de dichos salarios en 3,7%.

Cuadro 2.7

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de productividad alta (docentes Antiguos): Crecimiento promedio anual de los puntos salariales por factores, 2003-2013											
Indicador	Categoría	Posgrado	Experiencia docente	Experiencia Activa.	Artículos	Libros y capítulos	Obra artística	Resto producción	Total producción académica	Suma de factores	Puntos totales
Media	1,4	2,1	3,4	3,9	11,2	8,1	7,5	9	8,7	4,2	4
Mediana	2,6	4,1	3,3	...	13,4	13,3	8,6	3,8	3,7

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

La evolución del grupo medio de productividad en 2013 se presenta en el cuadro 2.8. En este grupo, conformado por 945 docentes, la producción académica aproximadamente se duplica, tanto el promedio como la mediana, pero arranca de niveles menores en 2003. En 2013, los puntos totales promedios son cercanos al 70% de los del grupo de alta productividad, pero en 2003 oscilaban en torno al 76,0%. La brecha de producción académica aumentó un poco entre los dos grupos en este período, mientras que se redujo en los otros factores. En 2013, los salarios oscilan entre un promedio de \$6.569,000 y una mediana de \$6.428.000, aunque se observan salarios muy altos (el máximo es de \$20.090.000) debido a la existencia de “puntos inexplicados”, como puede observarse comparando los puntos por suma de factores y los puntos totales.

Cuadro 2.8

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de productividad media (docentes Antiguos): Puntos salariales por factores en 2003 y 2013															
Grupo de 100 y menos de 240 puntos de productividad	Categoría		Posgrado		Experiencia Docente		Exp. Adtiva		Total producción académica		Suma de factores		Puntos totales		Años de vinculación en diciembre de 2002
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	
Media	72,3	84,7	57,3	86,8	59,8	85	9,6	15,2	73,5	153,6	451	603,7	476,6	629,3	11,5
Mediana	74	96	40	110	52,5	77	0	5,9	65,5	146	442,1	598,9	461,5	615,8	9,2
Máximo	96	96	140	140	602,8	698,8	134,9	134,9	237,3	239,5	964,8	1216	1654	1924,7	37
Mínimo	37	37	0	0	0	6,8	0	0	0	100	217,3	391	228,3	395,3	0,2

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

De todas maneras, en este grupo la producción académica representa de lejos en 2013 el segundo factor más importante, después del pregrado, en la determinación de los salarios, cuando en 2003 era similar a la importancia de la categoría, debido al fuerte crecimiento que registra (alrededor de 8,0% anual), debido principalmente al crecimiento de sus componentes más importantes: en primer lugar, artículos y, en segundo lugar, libros y capítulos, como se observa en el cuadro 2.9. Por su parte, los salarios totales crecieron un poco por debajo de 3,0%.

Cuadro 2.9

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de productividad media (docentes Antiguos): Crecimiento promedio anual de los puntos salariales por factores, 2003-2013											
Indicador	Categoría	Posgrado	Experiencia docente	Experiencia Adtiva.	Artículos	Libros y capítulos	Obra artística	Resto producción	Total producción académica	Suma de factores	Puntos totales
Media	1,6	4,2	3,6	4,6	9,4	8,3	5,2	8,4	7,7	3	2,8
Mediana	2,6	10,6	3,9	...	14,2	19,9	8,3	3,1	2,9

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Finalmente, la evolución del grupo de productividad baja en 2013, donde se encuentra la mayoría de los profesores (4.027 docentes, es decir, el 73,6% de los docentes regulares de tiempo completo antiguos), se presenta en los cuadros 2.10 y 2.11. En este grupo, se resalta el hecho de que la producción académica ocupa un lugar marginal en la determinación de los salarios: Solamente tiene una importancia entre 3,8% y 6,0% en 2013, aunque aumentó un poco en estos 10 años. También constituye el grupo de menor formación académica y es dominante la categoría de asociado. *Grosso modo*, la brecha en todos los factores con respecto al grupo de productividad alto y medio se reduce un poco o se mantiene igual entre el 2003 y el 2013.

Cuadro 2.10

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de productividad baja (docentes Antiguos): Puntos salariales por factores en 2003 y 2013															
Grupo con menos de 100 puntos de productividad	Categoría		Posgrado		Experiencia Docente		Exp. Adtiva		Total producción académica		Suma de factores		Puntos totales		Años de vinculación en diciembre de 2002
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	
Media	64,5	74,1	34,9	56,6	50,4	72,3	8,5	13,8	13	27,1	349,7	422,1	378,1	450,5	10,8
Mediana	58	74	40	40	43,6	66,4	0	4,1	3,5	16,8	336	418	360,6	441,4	8,2
Máximo	96	96	140	140	487,7	497,7	141,1	193,5	99	99,9	853,7	868,7	1068	1213,6	40,3
Mínimo	37	37	0	0	0	0	0	0	0	0	215	215	215	215	0

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Constituye el grupo con el menor crecimiento de los puntos totales en los 10 años (alrededor del 2,0% anual) y aunque la producción académica registra un crecimiento importante, sus niveles son particularmente bajos.

Cuadro 2.11

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de productividad baja (docentes Antiguos): Crecimiento promedio anual de los puntos salariales por factores, 2003-2013											
Indicador	Categoría	Posgrado	Experiencia docente	Experiencia Adtiva.	Artículos	Libros y capítulos	Obra artística	Resto producción	Total producción académica	Suma de factores	Puntos totales
Media	1,4	4,9	3,7	5	8,5	8,3	6,2	9,1	7,6	1,9	1,8
Mediana	2,5	0	4,3	17	2,2	2

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

El análisis de los puntos por categoría muestra que el crecimiento en los tres grupos es similar, lo mismo que los puntos por experiencia docente. Se resalta igualmente que la tasa de crecimiento de los salarios es más alta a medida que estos son más elevados, por lo menos, cuando se comparan los grupos en su conjunto. Y no parece depender del tiempo de vinculación porque las diferencias entre los tres grupos no son particularmente muy distintas ni siquiera en el momento de entrada en vigencia del Decreto 1279 de 2002. Sin embargo, las diferencias de salarios son significativas y se ampliaron durante este período: en 2013, los salarios del grupo de productividad baja oscila entre 48,3% y 51,1% de los del grupo de productividad alto, pero también aumentó la brecha con respecto al grupo de productividad media. Por su parte, los salarios de este último grupo representaron, en 2013, entre el 67,5% y el 71,2% de los del grupo de productividad alto y también la brecha aumentó con respecto a dicho grupo en estos 10 años (en 2003 oscilaba alrededor del 77,0%). En síntesis, por lo menos, entre grupos, las diferencias salariales aumentaron en el período examinado.

La producción académica por áreas generales del conocimiento

Una de las preocupaciones que se menciona reiteradamente entre los docentes de las universidades públicas se relaciona con las mayores o menores dificultades de producción académica, particularmente en cuanto a publicación de artículos en revistas especializadas indexadas y homologadas, que enfrentan las diferentes áreas del conocimiento. Con el fin de examinar esta conjetura se procede a clasificar

la producción académica de los docentes de las universidades públicas por grandes áreas del conocimiento. Cabe recordar que el grueso de la producción académica se concentra en la publicación de artículos en revistas.

La clasificación de los docentes en áreas del conocimiento no resulta fácil. Las razones son varias y particularmente, en el caso de este estudio, por la gran mezcla de áreas en las facultades de las universidades públicas colombianas: Facultad de Ingeniería y Administración; Facultad de Artes y Humanidades; Facultad de Ciencias Básicas y Educación; Facultad de Ciencias Humanas y Económicas; Facultad de Ciencias Sociales y Educación y Facultad de Educación, Artes y Humanidades son algunos ejemplos. Pero, también, la presencia de áreas en las facultades que no están explícitas en sus denominaciones: Por ejemplo, en una “Facultad de Ingeniería y Administración” aparece un departamento o sección de “Ciencias Agrarias”, que puede referirse a alguna ingeniería (forestal o ambiental) o a una administración agrícola o agropecuaria, pero también a otras disciplinas que no pertenecen ni a uno ni a otro campo.

Igualmente, la misma clasificación por áreas puede resultar problemática. En este trabajo, se ha seguido de cerca la clasificación que establece el Ministerio de Educación Nacional en el Observatorio Laboral para la Educación Superior (OLE) con el fin de facilitar algunas comparaciones. Como se sabe, en esta clasificación se definen ocho áreas: Ciencias Sociales y Humanas; Agronomía, Veterinaria y Afines; Matemáticas y Ciencias Naturales; Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines; Economía, Administración, Contaduría y Afines; Ciencias de la Educación; Bellas Artes y Ciencias de la Salud. En este estudio se desglosaron, de un lado, Derecho y Ciencias Políticas y, de otro lado, ambientales y regionales. Las dificultades de la mezcla de áreas en determinadas facultades se intentaron corregir reubicando los departamentos o secciones en el área correspondiente, aunque nominalmente aparezcan en una Facultad que no corresponde al área. De todas maneras, se trata de una aproximación imperfecta, entre otras razones, porque puede haber docentes en un departamento cuya formación académica o profesional no corresponde al área de pertenencia del departamento. Sin embargo, pensamos que es una aproximación útil y tiende a mostrar la distribución de la producción académica de los docentes por grandes áreas.

Finalmente, solo se considera la producción académica de los grupos Alto y Medio-alto que surgen del procedimiento K-medias, debido a que fue menos sensible a los cambios que se presentaron cuando se ensayaron diferentes formas de clasificación de los docentes en las respectivas áreas. Así mismo, el interés primordial es indagar en qué áreas se concentraba la mayor producción académica de los docentes regulares de tiempo completo. Los resultados se presentan en los cuadros 2012 y 2.13.

Cuadro 2.12

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Distribución por áreas de la producción académica de los docentes del Grupo Alto . Marzo 2013					
Áreas	Número	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo
Exactas y Naturales	53	862,1	750	1680,9	557,3
Ingeniería	21	773,5	712	1499	566,7
Salud	15	820,6	763	2052,3	573,5
Agropecuarias	6	708,4	694,9	901	561,4
Económicas	2	737,1	737,1	757,3	716,8
Derecho y C. Políticas	2	680,8	680,8	726,4	635,1
Artes	2	672,5	672,5	718,8	626,1
Sociales y Humanas	1	636,3
Total Grupo Alto	102	816,8	722,6	2052,3	557,3

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

En el cuadro 2.12 puede observarse que el área de ciencias exactas y naturales tiene el mayor número de docentes en este grupo, seguido por ingeniería y salud. Estas tres áreas concentran el 87,3% de los docentes de este grupo. La producción académica promedio del grupo oscila entre 636,3 y 862,1 puntos salariales.

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Distribución por áreas de la producción académica de los docentes del Grupo Medio-alto					
Áreas	Número	Promedio	Mediana	Máximo	Mínimo
Exactas y Naturales	288	281,3	256,2	555	156,4
Ingenierías	189	277,2	257,5	543,4	152,5
Salud	136	279,6	256,4	546,8	159,1
Sociales y Humanas	120	265,7	246,7	512,8	167,4
Agropecuarias	94	282,8	263,3	549,1	160
Artes	42	292,7	268,1	525	169,2
Económicas	31	245,2	232,3	456,5	157,4
Educación	26	271,7	263,2	517,6	170,3
Derecho y C. Políticas	18	258,1	222,8	492,8	174,2
Ambientales y regionales	2	203,4	203,4	240,9	165,8
Total Grupo Medio-alto	946	276,8	254,2	555	152,5

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Por su parte, el grupo Medio-alto también es encabezado por las mismas tres áreas, pero entran otras con un número de docentes importante: Sociales y Humanas, Agropecuarias y Artes, pero en menor medida Económicas, Educación y Derecho. La producción académica promedio de este grupo está obviamente por debajo de la del grupo anterior y fluctúa entre 292,7 y 203,4 puntos salariales.

Ahora bien, puesto que el número de docentes en cada área no es mismo, en el cuadro C se presenta la distribución de los docentes regulares de tiempo completo en cada área y los pertenecientes a los dos grupos (alto y medio-alto) en forma agregada. Como puede observarse, las áreas con mayor número de docentes son Ingenierías, Exactas y Naturales y Salud, seguidas por Sociales y Humanas y, muy por debajo de las anteriores, las otras áreas. En este contexto, no parece extraño que las tres áreas de mayor producción académica de sus docentes sean las de

mayor número de docentes. Sin embargo, una mejor apreciación de las áreas de mayor producción académica parece ser el porcentaje de docentes de cada área que están en los grupos alto y medio-alto. La última columna del cuadro 2.14 muestra esta participación. En este caso, también se destaca el área de Ciencias Exactas y Naturales, seguida por Agropecuarias y Artes. Salud, aunque muy cerca de Artes, descendería al cuarto lugar e Ingenierías al sexto lugar. Por su parte, el área de Ciencias Sociales y Humanas saltaría al quinto lugar, mientras que Derecho y Ciencias Políticas se ubicaría en un mejor lugar que su puesto en términos absolutos. Debe aclararse que se están contabilizando todos los docentes regulares de tiempo completo de las universidades públicas y, por tanto, posiblemente este *ranking* por áreas cambie cuando solamente se consideran las universidades de mayor producción académica. En consecuencia, se trata de una visión agregada de todas las universidades.

Cuadro 2.14

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Número de docentes en cada área y en los grupos Alto y Medio-alto			
Áreas	Número de docentes		Porcentaje
	Área	Grupos	
Ingenierías	2427	210	8,7
Exactas y Naturales	1725	341	19,8
Salud	1472	151	10,3
Sociales y Humanas	1281	121	9,4
Educación	869	26	3
Económicas	769	33	4,3
Agropecuarias	618	100	16,2
Artes	421	44	10,5
Derecho y C. Políticas	262	20	7,6
Ambientales y regionales	67	2	3
Sin especificación	15	0	0
Total	9926	1048	10,6

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

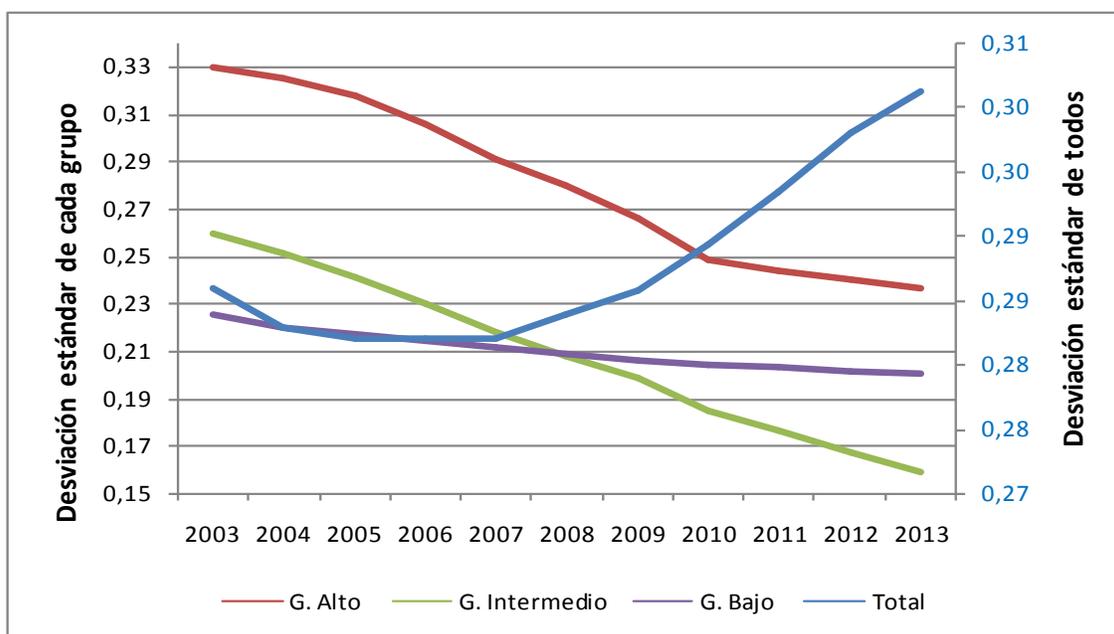
**El Decreto 1279 de 2002 acentúa las diferencias salariales de partida:
¿Selección natural o desigualdad de oportunidades?**

¿Qué ha pasado con la dispersión de los salarios en el período de vigencia del régimen salarial actual de los docentes de las universidades públicas? Para analizar este aspecto se usa como medida de dispersión la desviación estándar del logaritmo de los salarios, es decir, de los puntos salariales totales. La reducción de la desviación estándar a través del tiempo indica que se está produciendo una convergencia de los salarios, mientras que su aumento tendería a mostrar una mayor desigualdad salarial. En la literatura económica, este indicador se conoce como σ -convergencia y es usualmente utilizado como un indicador de la evolución de las desigualdades del ingreso per cápita entre los países.

El gráfico 2.1 muestra la desviación estándar del logaritmo de los salarios para los docentes regulares de tiempo completo antiguos, tanto para el conjunto de los docentes (5474 activos en 2013 y con información para todo el período), como también para cada grupo de productividad académica. Se observa que para el conjunto de estos docentes, la desigualdad de salarios se reduce un poco hasta 2007 y después aumenta rápida y sostenidamente¹³. En cambio, para cada grupo en particular, esta se reduce claramente en todo el período. Este comportamiento apoya la evidencia mostrada en la sección anterior, en el sentido de que las diferencias entre grupos se ampliaron entre 2003 y 2013.

Gráfico 2.1

Evolución de la dispersión salarial de los docentes regulares de tiempo completo antiguos, 2003-2013



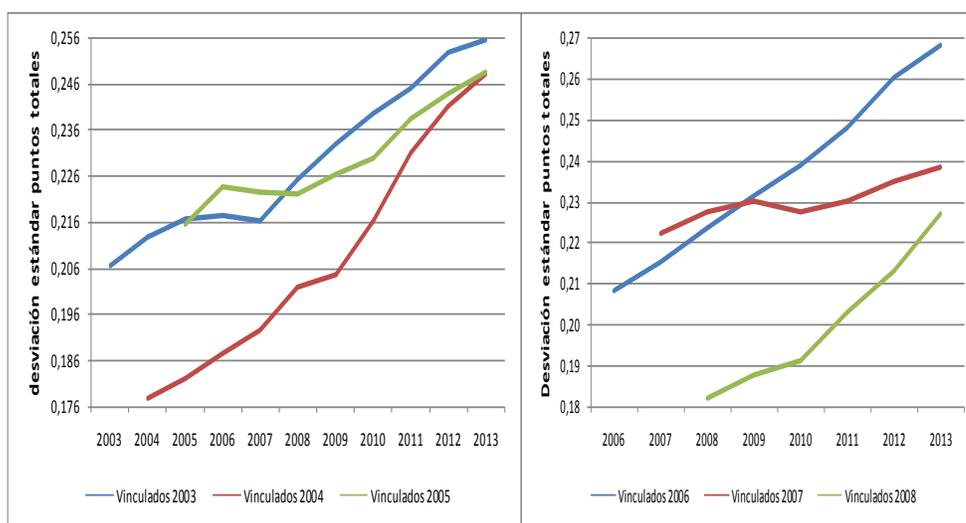
Este aumento de la desigualdad se observa también cuando se analizan la evolución de los salarios para cada cohorte de vinculaciones. En el gráfico 2.2 puede observarse que las diferencias salariales aumentan sostenidamente en el tiempo en relación con las desigualdades que se presentan en el momento del enganche para las cohortes vinculadas, por ejemplo, en el período 2003-2008. Para las cohortes posteriores, esta tendencia a una mayor desigualdad se mantiene. Sin embargo, debido a los relativamente pocos años se opta por no mostrarlas. En todo caso, la tendencia a una mayor desigualdad es robusta estadísticamente hablando y, en consecuencia, puede afirmarse que está asociada con la estructura del Decreto 1279 de 2002, pero también posiblemente con la modalidad de universidad mixta

¹³ Los cálculos del coeficiente GINI para los diferentes años (no se presentan en este trabajo) muestran una evolución similar.

que caracteriza el sistema de educación universitaria en Colombia. Y el régimen salarial vigente parece ser adecuado a esta modalidad particular.

Gráfico 2.2

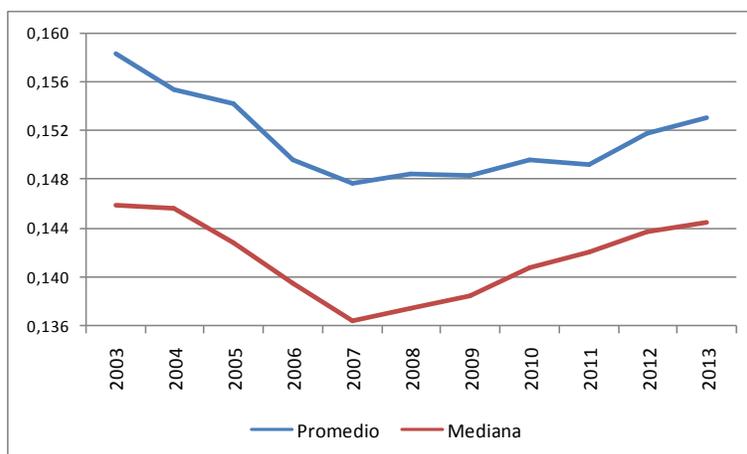
Evolución de la dispersión salarial de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en el período 2003-2008



Las tendencias anteriores no cambian cuando se analiza la dispersión de los salarios del conjunto de docentes regulares de tiempo completo de las universidades. En este caso, inicialmente, se calcula el promedio de los puntos de la suma de factores para cada universidad y, como antes, se obtiene enseguida el logaritmo de la variable¹⁴. A continuación, se calcula la desviación estándar de los logaritmos en cada año. Los resultados se presentan en los siguientes gráficos.

¹⁴Se considera la suma de los puntos por factores (no los puntos totales) para eliminar los efectos de los “puntos inexplicados”, puesto que las distorsiones son significativas debido a que en este caso se trata de las universidades como grupo.

Gráfico 2.3
Evolución de la dispersión salarial de las universidades (docentes antiguos),
2003-2013



En el gráfico 2.3 puede observarse que la desigualdad salarial entre las universidades de los docentes antiguos se reduce claramente hasta el 2007 y posteriormente aumenta. En este caso, la dispersión del logaritmo de la mediana de los salarios de las universidades muestra un ascenso más claro.

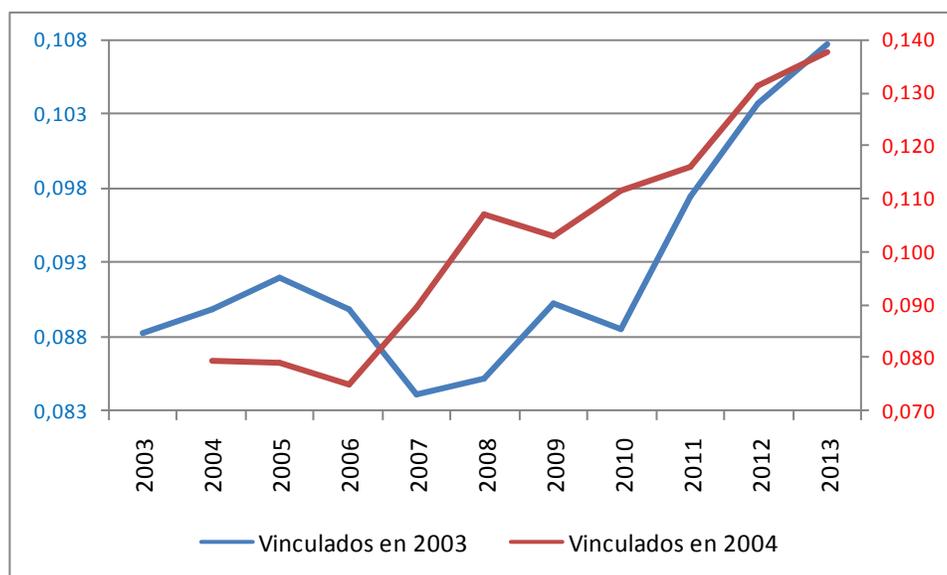
Para los docentes vinculados desde el 2003, es decir, bajo el Decreto 1279 de 2002, fue necesario agrupar algunas universidades, afortunadamente pocas, debido a que tenían un número reducido de nuevos vinculados en cada año considerado (1, 2, 3 y 4 docentes), siguiendo en la mayoría de los casos un criterio regional cuando era posible. De nuevo, afortunadamente, se trata de universidades pequeñas principalmente, aunque una que otra es relativamente mediana¹⁵. De todas maneras, se hizo el esfuerzo de dejar el mayor número posible de universidades en cada año, dado que la universidad con 5 o más vinculados se trataba como tal. Por las razones enunciadas también se considera el promedio de la suma de los puntos por factores. Sin embargo, las tendencias no cambian analizando la mediana de las universidades. Con estas aclaraciones, los gráficos 2.4 y 2.5 presentan los resultados para 5 grupos diferentes de vinculaciones: los docentes vinculados en 2003, 2004, 2005, 2006 y 2008¹⁶.

Gráfico 2.4

¹⁵Por ejemplo, en 2008, en la Universidad del Valle solamente hay dos nuevas vinculaciones. En este caso, por tratarse de una universidad diferente en muchos aspectos de las otras con las que podría agruparse regionalmente, se opta por tratarla sola. Cabe señalar que debido a la eliminación que se hizo en el proceso de depuración de los datos, en algunas universidades se redujo el número de docentes reportados en cada año que estaban activos en 2013.

¹⁶ Estos grupos de vinculaciones son los mismos del análisis individual, con la excepción del grupo del 2007 que no se incluye aquí. La razón es que el número de docentes vinculados en este año es el más bajo de los considerados hasta 2008 y, aunque individualmente puede ser analizado, cuando se agrega por universidades las dificultades por falta adecuada de observaciones se acrecientan.

Evolución de la dispersión salarial de las universidades, 2003-2013



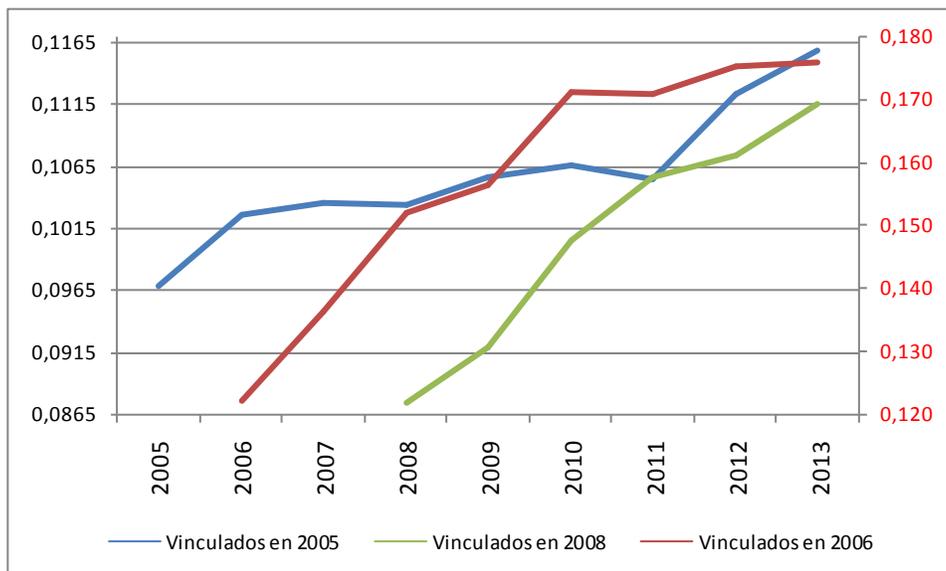
El gráfico 2.5 muestra la evolución de la dispersión salarial entre las universidades para los docentes vinculados en 2003 y 2004. En ambos casos, pero principalmente para los vinculados en 2003, la desigualdad salarial entre las universidades se reduce en los primeros años y después aumenta sostenidamente. Finalmente, en el gráfico 9C se presenta esta evolución para los vinculados en 2005, 2006 y 2008. Como puede observarse, la desigualdad salarial entre las universidades es creciente desde el mismo momento de la vinculación. El análisis de estos seis o siete grupos de docentes en relación con la evolución de la desigualdad salarial deja entrever que algo sucede en los años 2005-2007 puesto que, en todos, la desigualdad salarial se incrementa posteriormente.

Además, el examen de la dispersión salarial individualmente y por universidades parece mostrar que, posiblemente con excepciones, la desigualdad se ha incrementado tendencialmente, tanto internamente en las universidades como entre ellas.¹⁷ Y, algo común, es la vigencia del Decreto 1279 de 2002.

¹⁷El análisis por universidades puede permitir una explicación más concluyente. Por tanto, corresponde a las mismas universidades adelantarlo.

Gráfico 2.5

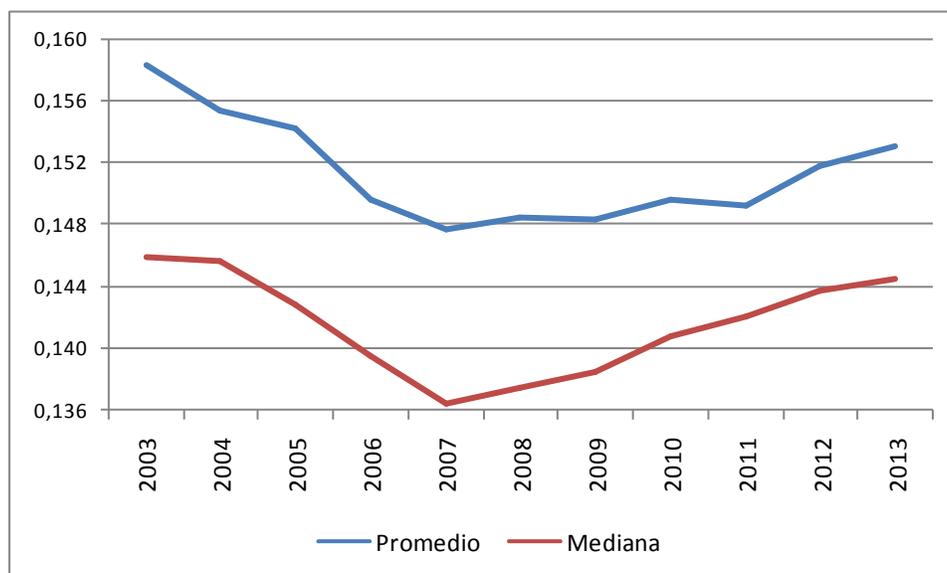
Evolución de la dispersión salarial de las universidades, 2005-2013



Las tendencias anteriores no cambian cuando se analiza la dispersión de los salarios del conjunto de docentes regulares de tiempo completo de las universidades. En este caso, inicialmente, se calcula el promedio de los puntos de la suma de factores para cada universidad y, como antes, se obtiene enseguida el logaritmo de la variable.¹⁸ A continuación, se calcula la desviación estándar de los logaritmos en cada año. Los resultados se presentan en gráficos 2.6, 2.7 y 2.8.

¹⁸ Se considera la suma de los puntos por factores (no los puntos totales) para eliminar los efectos de los “puntos inexplicados”, puesto que las distorsiones son significativas debido a que en este caso se trata de las universidades como grupo.

Gráfico 2.6
Evolución de la dispersión salarial de las universidades (docentes antiguos),
2003-2013



En el gráfico 9A puede observarse que la desigualdad salarial entre las universidades de los docentes antiguos se reduce claramente hasta el 2007 y posteriormente aumenta. En este caso, la dispersión del logaritmo de la mediana de los salarios de las universidades muestra un ascenso más claro.

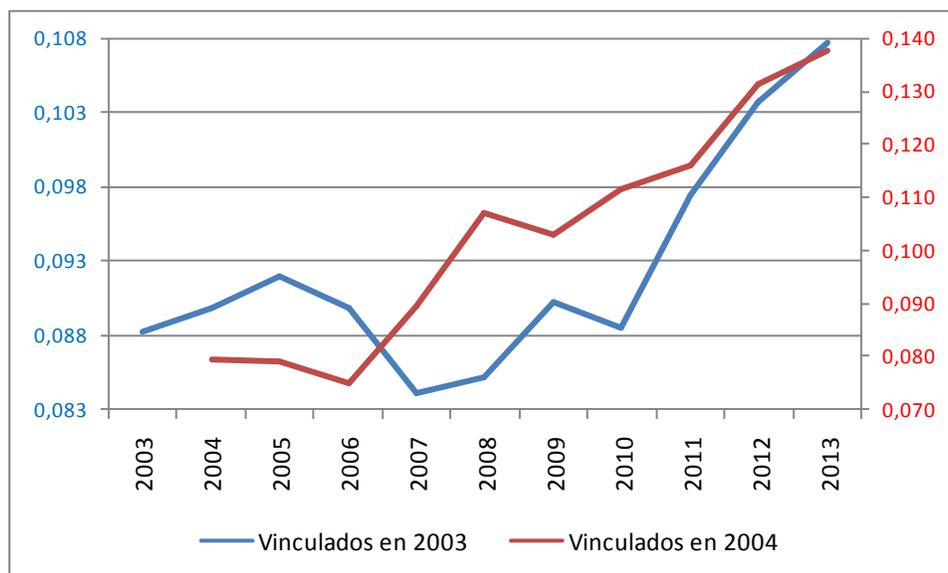
Para los docentes vinculados desde el 2003, es decir, bajo el Decreto 1279 de 2002, fue necesario agrupar algunas universidades, afortunadamente pocas, debido a que tenían un número reducido de nuevos vinculados en cada año considerado (1, 2, 3 y 4 docentes), siguiendo en la mayoría de los casos un criterio regional cuando era posible. De nuevo, afortunadamente, se trata de universidades pequeñas principalmente, aunque una que otra es relativamente mediana.¹⁹ De todas maneras, se hizo el esfuerzo de dejar el mayor número posible de universidades en cada año, dado que la universidad con 5 o más vinculados se trataba como tal. Por las razones enunciadas también se considera el promedio de la suma de los puntos por factores. Sin embargo, las tendencias no cambian analizando la mediana de las universidades. Con estas aclaraciones, los gráficos 2.7 y 2.8 presentan los resultados para 5 grupos diferentes de vinculaciones: los docentes vinculados en 2003, 2004, 2005, 2006 y 2008.²⁰

¹⁹ Por ejemplo, en 2008, en la Universidad del Valle solamente hay dos nuevas vinculaciones. En este caso, por tratarse de una universidad diferente en muchos aspectos de las otras con las que podría agruparse regionalmente, se opta por tratarla sola. Cabe señalar que debido a la eliminación que se hizo en el proceso de depuración de los datos, en algunas universidades se redujo el número de docentes reportados en cada año que estaban activos en 2013.

²⁰ Estos grupos de vinculaciones son los mismos del análisis individual, con la excepción del grupo del 2007 que no se incluye aquí. La razón es que el número de docentes vinculados en este año es el más bajo de los considerados hasta 2008 y, aunque individualmente puede ser analizado, cuando se agrega por universidades las dificultades por falta adecuada de observaciones se acrecientan.

Gráfico 2.7

Evolución de la dispersión salarial de las universidades, 2003-2013



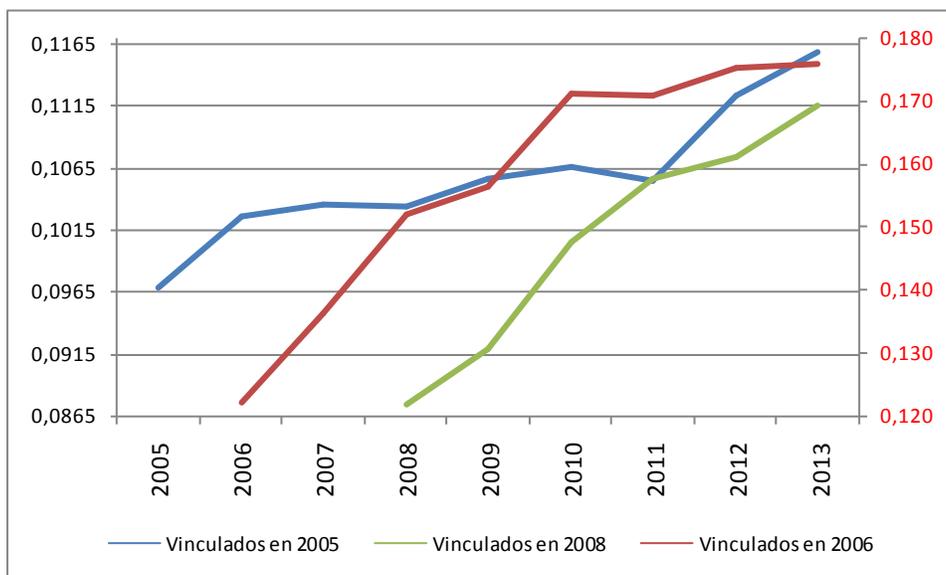
El gráfico 2.8 muestra la evolución de la dispersión salarial entre las universidades para los docentes vinculados en 2003 y 2004. En ambos casos, pero principalmente para los vinculados en 2003, la desigualdad salarial entre las universidades se reduce en los primeros años y después aumenta sostenidamente. Finalmente, en el gráfico 9C se presenta esta evolución para los vinculados en 2005, 2006 y 2008. Como puede observarse, la desigualdad salarial entre las universidades es creciente desde el mismo momento de la vinculación. El análisis de estos seis o siete grupos de docentes en relación con la evolución de la desigualdad salarial deja entrever que algo sucede en los años 2005-2007 puesto que, en todos, la desigualdad salarial se incrementa posteriormente.

Además, el examen de la dispersión salarial individualmente y por universidades parece mostrar que, posiblemente con excepciones, la desigualdad se ha incrementado tendencialmente, tanto internamente en las universidades como entre ellas.²¹ Y, algo común, es la vigencia del Decreto 1279 de 2002.

²¹ El análisis por universidades puede permitir una explicación más concluyente. Por tanto, corresponde a las mismas universidades adelantarlo.

Gráfico 2.8

Evolución de la dispersión salarial de las universidades, 2005-2013



CAPÍTULO TERCERO

Los puntos marginales y su valoración

Los puntos marginales reconocidos por las universidades

Para el período comprendido entre los años 2004 y 2013, la suma de puntos marginales reconocidos a los docentes regulares de tiempo completo que estaban vigentes o activos en marzo de 2013 (tanto “antiguos” como “nuevos”) alcanzó la cifra de 861.359 puntos. Se entiende por puntos marginales aquellos guarismos adicionales o nuevos que se reconocen a los profesores como consecuencia de la producción académica, el desempeño de cargos de dirección académico-administrativos, la experiencia calificada y los demás factores que permiten la modificación del salario según el Decreto 1279 de 2002.

La contabilización de los marginales se realizó para 27 de las 29 universidades que aportaron información para el presente estudio (Chocó y Popular del Cesar sólo aportaron datos para el año 2013) y una vez fueron eliminados algunos casos de profesores con información inconsistente o historia laboral incompleta, como se mencionó en acápite precedentes. En suma, fueron analizados los casos de 9.413 docentes lo que corresponde al 94% de la población total inicialmente considerada de 9.926 docentes regulares de tiempo completo con los que se estudiaron los capítulos precedentes.

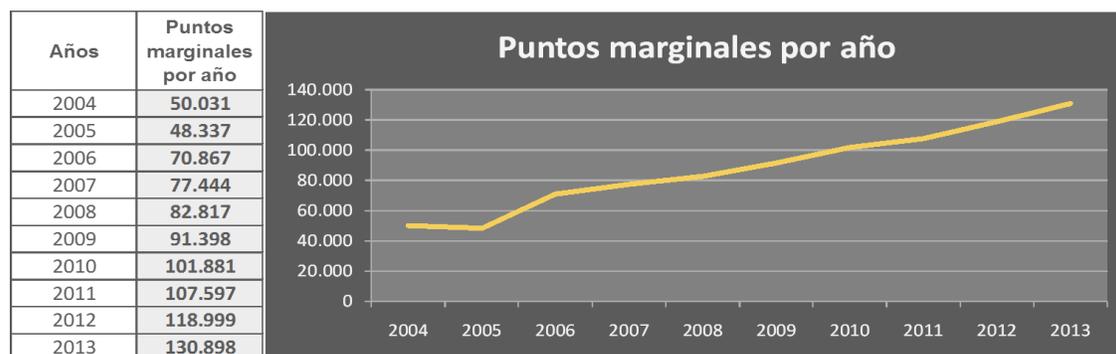
El cuadro 2.15 muestra la cantidad anual de puntos marginales por universidad, ordenadas de mayor a menor según los puntos marginales reconocidos durante el período analizado aclarando que los puntos correspondientes a 2013 han sido imputados debido a que la fecha de corte propuesta a las universidades para estudiar el comportamiento del Decreto 1279 era marzo del año citado. La imputación equivale al 10% de crecimiento sobre los puntos marginales de 2012.

Cuadro 2.15

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Puntos marginales por universidad 2004-2013													
Orden	Universidad	Nro profesores Regulares TC en 2013	Puntos marginales 2004	Puntos marginales 2005	Puntos marginales 2006	Puntos marginales 2007	Puntos marginales 2008	Puntos marginales 2009	Puntos marginales 2010	Puntos marginales 2011	Puntos marginales 2012	Puntos marginales 2013 *	Total 2004-2013
1	NACIONAL DE COLOMBIA	2246	17.741	14.608	27.144	23.216	28.328	31.424	32.891	38.790	37.425	41.167	286.855
2	ANTIOQUIA	1102	5.752	6.075	7.351	9.664	11.266	13.377	14.546	14.833	18.404	20.245	111.783
3	VALLE	650	2.134	4.105	3.564	5.761	5.652	6.388	6.986	8.202	9.163	10.079	61.054
4	CAUCA	542	3.561	2.845	4.415	4.703	5.044	5.112	5.196	5.555	5.706	6.277	47.524
5	CALDAS	344	2.213	1.924	2.155	3.263	3.053	2.962	3.802	3.941	5.676	6.243	35.961
6	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	242	2.548	2.828	2.885	4.266	3.669	4.715	5.182	3.753	3.879	4.267	34.813
7	INDUSTRIAL DE SANTANDER	353	2.517	1.451	2.120	2.731	2.808	4.278	4.155	4.318	4.864	5.350	33.654
8	DISTRITAL	625	1.644	1.810	2.174	3.048	1.669	2.634	2.891	4.498	5.061	5.567	29.128
9	CARTAGENA	226	1.400	935	1.977	1.990	1.676	1.495	2.337	2.598	2.013	2.215	24.788
10	CÓRDOBA	226	1.827	1.413	1.663	2.484	2.587	2.299	5.033	1.476	3.714	4.086	23.111
11	PED Y TEGGICA DE COL-TUNJA	491	1.742	1.479	1.778	1.527	2.122	2.043	2.191	2.506	2.640	2.904	22.904
12	QUINDÍO	211	887	1.089	2.019	2.371	3.893	579	3.748	1.815	3.354	3.690	22.112
13	MILITAR NUEVA GRANADA	269	1.478	874	2.526	2.772	1.336	1.712	1.649	2.578	3.068	3.375	20.456
14	NARIÑO	204	962	1.566	2.149	1.295	1.277	2.624	1.669	1.840	1.795	1.974	17.843
15	PAMPLONA	208	369	684	1.562	1.890	1.811	1.495	1.863	1.831	712	783	14.443
16	PEDAGÓGICA NACIONAL	171	85	781	843	1.614	1.410	1.923	1.748	1.323	1.533	1.686	12.450
17	TOLIMA	247	796	718	1.189	1.520	936	860	1.351	1.739	1.748	1.922	12.095
18	MAGDALENA	156	302	392	223	592	813	749	1.296	999	1.886	2.074	10.028
19	FCO DE P SANTANDER - CÚCUTA	136	493	589	655	701	679	859	921	886	1.372	1.510	8.297
20	ATLÁNTICO	283	543	663	537	395	470	1.106	694	831	865	952	6.864
21	GUAJIRA	90	179	540	397	572	696	1.352	500	1.003	916	1.008	6.742
22	AMAZONÍA	112	301	510	817	515	479	245	281	454	592	652	5.326
23	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	67	338	179	459	328	429	434	453	336	411	452	3.677
24	LLANOS	79	164	228	161	151	406	330	266	406	648	713	3.320
25	ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	88	0	0	0	0	0	0	0	225	1.206	1.326	3.244
26	SUCRE	16	0	6	4	36	182	298	74	723	163	179	1.701
27	FCO DE P SANTANDER - OCAÑA	29	57	45	100	41	126	107	162	140	187	206	1.189
Total puntos marginales		9.413	50.031	48.337	70.867	77.444	82.817	91.398	101.881	107.597	118.999	130.898	861.359

* Puntos imputados: 10% de crecimiento sobre 2012

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA



El promedio anual de puntos por profesor regular con dedicación de tiempo completo activo en 2013 se muestra, para cada universidad, en el cuadro 2.16.

Cuadro 2.16

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Puntos marginales promedio por universidad 2004-2013 de los profesores regulares de tiempo completo vigentes en 2013													
Orden	Universidad	Nro profesores Regulares TC en 2013	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 *	Promedio de promedios
1	NACIONAL DE COLOMBIA	2246	7,90	6,50	12,09	10,34	12,61	13,99	14,64	17,27	16,66	18,33	19,38
2	ANTIOQUIA	1102	2,56	2,70	3,27	4,30	5,02	5,96	6,48	6,60	8,19	18,37	10,21
3	VALLE	650	0,95	1,83	1,59	2,57	2,52	2,84	3,11	3,65	4,08	15,51	6,97
4	CAUCA	542	1,59	1,27	1,97	2,09	2,25	2,28	2,31	2,47	2,54	11,58	6,30
5	CALDAS	344	0,99	0,86	0,96	1,45	1,36	1,32	1,69	1,75	2,53	18,15	6,14
6	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	242	1,13	1,26	1,28	1,90	1,63	2,10	2,31	1,67	1,73	17,63	6,08
7	INDUSTRIAL DE SANTANDER	353	1,12	0,65	0,94	1,22	1,25	1,90	1,85	1,92	2,17	15,16	5,45
8	CARTAGENA	226	0,62	0,42	0,88	0,89	0,75	0,67	1,04	1,16	0,90	9,80	4,52
9	QUINDÍO	211	0,39	0,48	0,90	1,06	1,73	0,26	1,67	0,81	1,49	17,49	4,34
10	CÓRDOBA	226	0,81	0,63	0,74	1,11	1,15	1,02	2,24	0,66	1,65	18,08	4,20
11	DISTRITAL	625	0,73	0,81	0,97	1,36	0,74	1,17	1,29	2,00	2,25	8,91	4,08
12	MILITAR NUEVA GRANADA	269	0,66	0,39	1,12	1,23	0,59	0,76	0,73	1,15	1,37	12,55	3,71
13	PED Y TEGGICA DE COL-TUNJA	491	0,78	0,66	0,79	0,68	0,94	0,91	0,98	1,12	1,18	5,91	3,42
14	ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,54	15,07	3,06
15	MAGDALENA	156	0,13	0,17	0,10	0,26	0,36	0,33	0,58	0,44	0,84	13,30	2,91
16	TOLIMA	247	0,35	0,32	0,53	0,68	0,42	0,38	0,60	0,77	0,78	7,78	2,83
17	GUAJIRA	90	0,08	0,24	0,18	0,25	0,31	0,60	0,22	0,45	0,41	11,20	2,82
18	LLANOS	79	0,07	0,10	0,07	0,07	0,18	0,15	0,12	0,18	0,29	9,02	2,67
19	NARIÑO	204	0,43	0,70	0,96	0,58	0,57	1,17	0,74	0,82	0,80	9,68	2,56
20	PEDAGÓGICA NACIONAL	171	0,04	0,35	0,38	0,72	0,63	0,86	0,78	0,59	0,68	9,86	2,51
21	PAMPLONA	208	0,16	0,30	0,70	0,84	0,81	0,67	0,83	0,82	0,32	3,76	2,31
22	FCO DE P SANTANDER - CÚCUTA	136	0,22	0,26	0,29	0,31	0,30	0,38	0,41	0,39	0,61	11,10	2,04
23	SUCRE	16	0,00	0,00	0,00	0,02	0,08	0,13	0,03	0,32	0,07	11,20	2,01
24	ATLÁNTICO	283	0,24	0,30	0,24	0,18	0,21	0,49	0,31	0,37	0,39	3,36	1,79
25	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	67	0,15	0,08	0,20	0,15	0,19	0,19	0,20	0,15	0,18	6,74	1,59
26	AMAZONÍA	112	0,13	0,23	0,36	0,23	0,21	0,11	0,12	0,20	0,26	5,82	1,52
27	FCO DE P SANTANDER - OCAÑA	29	0,03	0,02	0,04	0,02	0,06	0,05	0,07	0,06	0,08	7,10	0,75
Promedio total puntos marginales		9.413	5,32	5,14	7,53	8,23	8,80	9,71	10,82	11,43	12,64	13,91	9,35

* Puntos imputados: 10% de crecimiento sobre 2012

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Lo importante de esta medición es observar la gran distancia que existe entre las primeras y el resto de universidades del ranking resultantes al clasificarlas de acuerdo con el promedio simple de los promedios periódicos de los respectivos años. Esto se debe a que las dos primeras universidades acaparan el 46% de los puntos marginales de la serie, a pesar de contar con un mayor número de profesores con lo que la partida incremental unitaria tiende a disminuir.



Valoración o costo de los puntos marginales

Por el lado de la valoración de los puntos marginales se pueden explorar dos planteamientos, a saber: el valor correspondiente a 2013 y el valor anual que han asumido las universidades a lo largo de la serie de tiempo analizada con los profesores de carrera que se hallaban activos en la fecha de corte establecida para la presente investigación.

En el primer caso, los 130.898 puntos marginales imputados para el año 2013 que serían reconocidos por las 27 instituciones con información reportada tendrían un valor de \$13.526 millones si se considera que los profesores reciben el incremento salarial durante 6 meses del año puesto que los únicos factores que repercuten en las finanzas universitarias en los 12 meses de la vigencia fiscal son la experiencia calificada y el desempeño destacado en docencia y extensión más el cumplimiento de funciones académico-administrativas, factores que representan el menor crecimiento en el conjunto de los conceptos de remuneración salarial. No sobra advertir que el valor del punto para 2013 era igual a \$10.438 y que la suma de los \$13.526 millones tiene incluida un 65% de factor de costo laboral por prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y demás pagos en los que incurren las universidades cuando se está en presencia de la relación laboral con los docentes.

$\text{Valor total de puntos marginales imputados de 2013} = (6 * 130.898 \text{ puntos} * \$10.438 / \text{punto} * 1,65) / 1.000.000 = \13.526 millones

El cuadro 2.17 muestra el valor total de los puntos marginales en 2013 para las 27 universidades con información reportada

Cuadro 2.17

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Valor estimado de puntos marginales 2013 por universidad (Millones de pesos)			
Orden	Universidad	Puntos marginales 2013 (imputados)	Valor estimado de puntos marginales 2013
1	NACIONAL DE COLOMBIA	41.167	4.254
2	ANTIOQUIA	20.245	2.092
3	VALLE	10.079	1.041
4	CAUCA	6.277	649
5	CALDAS	6.243	645
6	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	4.267	441
7	INDUSTRIAL DE SANTANDER	5.350	553
8	DISTRITAL	5.567	575
9	CARTAGENA	2.215	229
10	CÓRDOBA	4.086	422
11	PED Y TEGGICA DE COL-TUNJA	2.904	300
12	QUINDÍO	3.690	381
13	MILITAR NUEVA GRANADA	3.375	349
14	NARIÑO	1.974	204
15	PAMPLONA	783	81
16	PEDAGÓGICA NACIONAL	1.686	174
17	TOLIMA	1.922	199
18	MAGDALENA	2.074	214
19	FCO DE P SANTANDER - CÚCUTA	1.510	156
20	ATLÁNTICO	952	98
21	GUAJIRA	1.008	104
22	AMAZONÍA	652	67
23	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	452	47
24	LLANOS	713	74
25	ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	1.326	137
26	SUCRE	179	19
27	FCO DE P SANTANDER - OCAÑA	206	21
Valor total puntos marginales		130.898	13.527

Si en lugar de 6 meses del beneficio laboral se aceptase, en gracia de discusión, que el pago lo recibiesen los profesores durante los 12 meses del año calendario la cifra se duplicaría para llegar a \$27.053 millones cuantía, que si se relaciona con las transferencias ordinarias que reciben las universidades oficiales del Ministerio de Educación Nacional, difícilmente llegaría al 1% de dichos aportes. Vista así las cosas con este indicador, podría pensarse que el Decreto 1279 de 2002 no ofrece problemas de financiación anual siempre y cuando se evalúe en forma estática.

Sin embargo, cuando se busca el valor acumulado que han asumido las universidades a lo largo de la serie de tiempo analizada, como se plantea para el segundo caso a examinar, la situación es a otro cantar. En efecto, la suma total pagada por las universidades durante los 10 años analizados, por concepto de los puntos marginales reconocidos en ese tiempo llega a \$686.495 millones.

Para este cálculo se tiene en cuenta que los puntos marginales de cada año se cancelan no sólo en el respectivo período en el que se reconocen al docente, sino también en los años subsiguientes, con el valor del punto de la anualidad correspondiente como consecuencia de la estructura de acumulación de puntos prevista en el Decreto 1279. Así por ejemplo. Los puntos de 2005 se pagaron durante 6 meses en ese año con el salario del año 2005 y también durante 12 meses con el salario de 2006 y por 12 meses con el salario de 2007 y así sucesivamente hasta llegar al año 2013 para reconocerlos a \$10.438 cada uno.

En el cuadro 2.18 se observa el valor acumulado que han pagado las universidades en cada año por concepto de puntos adicionales

Cuadro 2.18

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Valor pagado por universidad por concepto de puntos marginales 2004-2013. Factor de costo laboral = 65%. (Valores en millones de pesos)												
Orden	Universidad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Valor acumulado
1	NACIONAL DE COLOMBIA	29.321	22.084	37.024	28.073	29.626	27.386	22.659	19.456	11.473	4.254	231.356
2	ANTIOQUIA	9.506	9.184	10.027	11.686	11.782	11.658	10.021	7.440	5.642	2.092	89.038
3	VALLE	3.527	6.206	4.861	6.967	5.911	5.567	4.813	4.114	2.809	1.041	45.816
4	CAUCA	5.885	4.301	6.022	5.686	5.276	4.455	3.579	2.786	1.749	649	40.387
5	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	4.211	4.275	3.935	5.159	3.838	4.109	3.570	1.882	1.189	441	32.608
6	INDUSTRIAL DE SANTANDER	4.160	2.194	2.891	3.303	2.936	3.728	2.862	2.166	1.491	553	26.285
7	CALDAS	3.657	2.909	2.940	3.946	3.193	2.581	2.619	1.977	1.740	645	26.207
8	DISTRITAL	2.717	2.736	2.966	3.685	1.745	2.296	1.992	2.256	1.551	575	22.520
9	CÓRDOBA	3.020	2.136	2.269	3.003	2.706	2.003	3.467	740	1.139	422	20.906
10	QUINDÍO	1.466	1.647	2.754	2.867	4.071	505	2.582	911	1.028	381	18.212
11	PED Y TEGGICA DE COL-TUNJA	2.879	2.235	2.425	1.847	2.219	1.780	1.509	1.257	809	300	17.260
12	MILITAR NUEVA GRANADA	2.442	1.321	3.446	3.351	1.397	1.492	1.136	1.293	941	349	17.167
13	CARTAGENA	2.314	1.414	2.696	2.406	1.753	1.303	1.610	1.303	617	229	15.645
14	NARIÑO	1.590	2.367	2.932	1.565	1.336	2.287	1.150	923	550	204	14.903
15	PAMPLONA	609	1.034	2.131	2.286	1.894	1.303	1.283	918	218	81	11.757
16	TOLIMA	1.315	1.086	1.622	1.838	979	749	930	872	536	199	10.127
17	PEDAGÓGICA NACIONAL	141	1.181	1.149	1.952	1.475	1.676	1.204	664	470	174	10.085
18	FCO DE P SANTANDER - CÚCUTA	815	890	894	848	711	749	634	444	421	156	6.562
19	ATLÁNTICO	897	1.002	733	478	492	964	478	417	265	98	5.823
20	MAGDALENA	500	592	304	715	850	653	893	501	578	214	5.801
21	GUAJIRA	295	816	541	692	728	1.178	344	503	281	104	5.482
22	AMAZONÍA	498	771	1.115	622	501	214	193	228	182	67	4.390
23	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	558	271	625	396	448	378	312	169	126	47	3.330
24	LLANOS	272	345	219	182	425	288	183	203	199	74	2.389
25	SUCRE	-	9	5	44	190	260	51	363	50	19	990
26	FCO DE P SANTANDER - OCAÑA	94	68	136	49	132	93	111	70	57	21	832
27	ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	-	-	-	-	-	-	-	113	370	137	619
Valor del punto por anualidad		6.928	7.310	7.616	8.022	8.479	9.130	9.313	9.609	10.090	10.438	
Total puntos marginales		50.031	48.337	70.867	77.444	82.817	91.398	101.881	107.597	118.999	130.898	880.268
Valor total pagado por las universidades		82.688	73.074	96.662	93.644	86.612	79.653	70.187	53.969	36.481	13.527	686.495
* Puntos imputados: 10% de crecimiento sobre 2012												
Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA												

Otra posibilidad de cuantificar el valor de los puntos marginales podría hacerse con la sumatoria de la diferencia entre los valores de la nómina anual pagada por las universidades en un año y el año inmediatamente anterior. En esta estimación el valor se reduce debido a que el año base se reconoce, obviamente, con el valor del punto del año en cuestión y de ahí en adelante la valoración se realiza sólo con el incremento salarial. Por ejemplo, los 50.031 puntos marginales de 2004 se costean a \$6.928 que fue el valor por punto en ese año; pero el efecto de dichos puntos en el

año 2005 se valora con la diferencia entre \$7.310 (precio del punto en 2005) y \$6.928 (precio del punto en 2004) y así sucesivamente. En resumen, la fórmula se reduce (después de la simplificación correspondiente) a multiplicar la cantidad de puntos marginales del año por el valor del punto en 2013. Bajo el supuesto del reconocimiento de puntos durante los 12 meses en el primer año de asignación por parte del CIARP de cada universidad el monto total sería de \$181.927 millones como se ilustra en el cuadro 2.19 donde aparece la suma anual para cada universidad oficial.

$$\text{Valor anual} = \text{Puntos marginales del respectivo año} * \$10.438 / \text{punto}$$

Cuadro 2.19

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Valor total de puntos marginales por universidad 2004-2013 valorados únicamente con el incremento salarial anual y reconocimiento a los profesores durante los 12 meses del año. Factor de costo laboral = 65% (Valor en millones de pesos)															
Orden	Universidad	Profesores	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	Total sin factor laboral	Total con factor laboral	
1	NACIONAL DE COLOMBIA	2.246	2.222	1.830	3.400	2.908	3.548	3.936	4.120	4.859	4.688	5.156	36.667	60.500	
2	ANTIOQUIA	1.102	720	761	921	1.210	1.411	1.675	1.822	1.858	2.305	2.536	15.220	25.113	
3	VALLE	650	267	514	446	722	708	800	875	1.027	1.148	1.262	7.770	12.821	
4	CAUCA	542	446	356	553	589	632	640	651	696	715	786	6.064	10.005	
5	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	242	319	354	361	534	460	591	649	470	486	534	4.759	7.852	
6	CALDAS	344	277	241	270	409	382	371	476	494	711	782	4.413	7.281	
7	INDUSTRIAL DE SANTANDER	353	315	182	266	342	352	536	520	541	609	670	4.333	7.149	
8	DISTRITAL	625	206	227	272	382	209	330	362	563	634	697	3.882	6.406	
9	CÓRDOBA	226	229	177	208	311	324	288	630	185	465	512	3.330	5.494	
10	QUINDIO	211	111	136	253	297	488	73	469	227	420	462	2.937	4.846	
11	MILITAR NUEVA GRANADA	269	185	109	316	347	167	214	207	323	384	423	2.676	4.416	
12	PED Y TEGGICA DE COL-TUNJA	491	218	185	223	191	266	256	274	314	331	364	2.622	4.326	
13	CARTAGENA	226	175	117	248	249	210	187	293	325	252	277	2.334	3.851	
14	NARIÑO	204	120	196	269	162	160	329	209	230	225	247	2.148	3.544	
15	PAMPLONA	208	46	86	196	237	227	187	233	229	89	98	1.628	2.687	
16	PEDAGÓGICA NACIONAL	171	11	98	106	202	177	241	219	166	192	211	1.621	2.675	
17	TOLIMA	247	100	90	149	190	117	108	169	218	219	241	1.601	2.641	
18	MAGDALENA	156	38	49	28	74	102	94	162	125	236	260	1.168	1.927	
19	FCO DE P SANTANDER - CUCUTA	136	62	74	82	88	85	108	115	111	172	189	1.085	1.791	
20	GUAJIRA	90	22	68	50	72	87	169	63	126	115	126	897	1.480	
21	ATLANTICO	283	68	83	67	50	59	139	87	104	108	119	884	1.458	
22	AMAZONIA	112	38	64	102	64	60	31	35	57	74	82	607	1.002	
23	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	67	42	22	57	41	54	54	57	42	51	57	478	789	
24	LLANOS	79	21	29	20	19	51	41	33	51	81	89	435	717	
25	ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	88	-	-	-	-	-	-	-	28	151	166	345	570	
26	SUCRE	16	-	1	1	5	23	37	9	91	20	22	209	344	
27	FCO DE P SANTANDER - OCAÑA	29	7	6	12	5	16	13	20	17	23	26	146	242	
TOTALES			9.413	6.267	6.054	8.876	9.700	10.373	11.448	12.761	13.477	14.905	16.396	110.259	181.927
* Puntos imputados: 10% de crecimiento sobre 2012															
Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA															

Si se acepta que en el año base el docente recibe el beneficio únicamente durante 6 meses la cifra resultará menor. El cálculo del valor total de los puntos marginales se puede realizar con los siguientes pasos.

Primero, determinando el valor total de la nómina en cada año de la serie

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Valor punto	6.928	7.310	7.616	8.022	8.479	9.130	9.313	9.609	10.090	10.438
Puntos marginales	50.031	48.337	70.867	77.444	82.817	91.398	101.881	107.597	118.999	130.898
2004	Puntos marginales2004*valor punto2004*6meses	Puntos marginales2004*valor punto2005*12meses	Puntos marginales2004*valor punto2006*12meses	Puntos marginales2004*valor punto2007*12meses	Puntos marginales2004*valor punto2008*12meses	-	-	-	-	Puntos marginales2004*valor punto2013*12meses
2005		Puntos marginales2005*valor punto2005*6meses	Puntos marginales2005*valor punto2006*12meses	Puntos marginales2005*valor punto2007*12meses	Puntos marginales2005*valor punto2008*12meses	-	-	-	-	Puntos marginales2005*valor punto2013*12meses
2006			Puntos marginales2006*valor punto2006*6meses	Puntos marginales2006*valor punto2007*12meses	Puntos marginales2006*valor punto2008*12meses	-	-	-	-	Puntos marginales2006*valor punto2013*12meses

Segundo, hallando la diferencia entre el valor de un año y el año inmediatamente anterior con lo que resulta el valor incremental de los puntos marginales para cada vigencia fiscal

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Valor acumulado 2004
Valor incremental 2004	Valor 2004	Valor 2005 - Valor 2004	Valor 2006 - Valor 2005	Valor 2007 - Valor 2006	Valor 2008 - Valor 2007	Valor 2013 - Valor 2012	

Con la metodología descrita el valor de los puntos marginales, para el conjunto de instituciones oficiales analizadas ascendería \$102.061 millones (cuadro 2.20) sin tener en cuenta el factor de costo laboral

Cuadro 2.20

<i>UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Valor pagado por el conjunto de universidades por concepto de puntos marginales 2004-2013 según el valor incremental del salario. Reconocimiento salarial, 6 meses en el primer año. No incluye el factor de costo laboral. (Valores en millones de pesos)</i>											
Años	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Valor acumulado por año
2004	2.080	2.309	184	244	274	391	110	178	289	209	6.267
2005		2.120	2.298	235	265	378	106	172	279	202	6.054
2006			3.238	3.584	389	554	156	252	409	296	8.876
2007				3.728	4.152	605	170	275	447	323	9.700
2008					4.213	4.860	182	294	478	346	10.373
2009						5.007	5.207	325	528	382	11.448
2010							5.693	6.055	588	425	12.761
2011								6.203	6.824	449	13.477
2012									7.204	7.701	14.905
2013										8.198	8.198
Valor acumulado por año	2.080	4.429	5.720	7.790	9.294	11.794	11.624	13.753	17.046	18.531	102.061
* Puntos imputados: 10% de crecimiento sobre 2012											
Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA											

CAPÍTULO CUARTO

Salarios de “enganche”

Durante los años de aplicación del Decreto 1279 de 2002 (2003- 2013) se ha producido una renovación importante de la planta profesoral en casi todas las universidades oficiales que suministraron información para la presente investigación, renovación que alcanza más o menos el 40% de los profesores regulares de tiempo completo, excluidos los docentes sin título profesional. Extraídas de las bases de datos aportadas por 27 de las 29 instituciones (faltaron Chocó y Cesar) la cuadro 2.21 muestra el número de profesores vinculados por año y por universidad. Se observa que seis instituciones han incorporado, mediante convocatoria pública, docentes en cada uno de los once años de la serie; otras, por el contrario, sólo han vinculado en un máximo de tres años en el período de análisis.

Cuadro 2.21

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. NÚMERO DE DOCENTES REGULARES DE TIEMPO COMPLETO (EXCLUYE PROFESORES SIN TÍTULO PROFESIONAL) VINCULADOS ENTRE 2003 Y MARZO 2013.													
Orden	UNIVERSIDAD	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
1	NACIONAL DE COLOMBIA	77	92	123	109	36	81	36	48	12	13	17	644
2	ANTIOQUIA	79	32	74	76	73	41	71	56	29	44	28	603
3	DISTRITAL	23	1	12	128	1	109	25	34	45	12	3	393
4	PED Y TEC DE COL - TUNJA	27	16	34	42	29	41	24	2	14	51	1	281
5	VALLE	14		33	58	6	40	2	34	28	18	23	256
6	CAUCA	51	1	57	78	1			7				195
7	MILITAR NUEVA GRANADA	20	22	7	18	15	7	17	16	17	20	17	176
8	INDUSTRIAL DE SANTANDER	15	1	13	32	18	6	18	24	17	14	9	167
9	PAMPLONA	47	20	13	15	18	3					29	145
10	CALDAS	5		19	19	29	1	3	29	17	2		124
11	TOLIMA	2	5	1	6	2	4	44		3	37	19	123
12	MAGDALENA	3	6	3	7	12	6	38	3	25	1		104
13	QUIINDÍO	2	11	13	8	7	18			16	17		92
14	ABIERTA Y A DISTANCIA								19	68		1	88
15	PEDAGÓGICA NACIONAL			30	20		20	10				1	81
16	CARTAGENA	1	1	10	13	7	4	10	7	10	9	7	79
17	CÓRDOBA		15	28	8		6		12				69
18	SUCRE	1	49		4	4	3		2				63
19	ATLÁNTICO										56	5	61
20	F DE P SANTANDER - CÚCUTA			4			7	11	1	10		23	56
21	NARIÑO	3	10	10	15	3	8			1	1	1	52
22	AMAZONÍA	5	3	3		2	1			34			48
23	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	10	7	11	14	3							45
24	LLANOS	1	1	2	16				1		7	13	41
25	F DE P SANTANDER - OCAÑA	11						10		6	3		30
26	COL M DE CUNDINAMARCA		3	4									7
27	GUAJIRA				2								2
	Totales	397	296	504	688	266	406	319	295	352	305	197	4025

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Para evaluar la evolución de los incrementos salariales a lo largo del lapso de vigencia del Decreto es necesario aislar, de la información reportada por las universidades, los puntos totales reconocidos al profesor el primer año de su vinculación a la entidad. La razón de este procedimiento se fundamenta en el hecho de que los primeros puntos son, en realidad, puntos de *stock* o de partida con los

que se incorpora un profesor a la carrera docente y no puntos marginales que se obtienen por su desempeño en la universidad de acuerdo con los estímulos previstos en la norma. Por tanto, se trata de los salarios efectivos o socialmente determinados y no los teóricos o nominales que se desprenderían de la consideración de supuestos, para después calcularlos con base en el Decreto 1279 de 2002.

Los puntos de “enganche” para la serie de tiempo analizada, desagregados por universidad, aparecen en el cuadro 2.22. A pesar del incremento de los salarios de vinculación que se observa a lo largo de los años como consecuencia de la elevación de los requisitos establecidos en los concursos públicos de méritos, especialmente en cuanto a la formación posgraduada así como al enrolamiento de docentes ocasionales que se incorporan con mayor categoría en el escalafón y buena experiencia y alguna producción académica, la remuneración sigue siendo modesta por la estructura del régimen salarial imperante para las universidades oficiales que consiste en un salario básico bajo obtenido por la formación académica y la experiencia profesional y las posibilidades de mejorar sustancialmente la remuneración inicial con el ejercicio profesoral siempre y cuando realice las acciones de productividad académica contempladas en el Sistema Salarial o desempeño cargos de dirección académico-administrativa

Cuadro 2.22

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. SALARIO MEDIO DE "ENGANCHE" POR UNIVERSIDAD 2003 - 2013. DOCENTES REGULARES DE TIEMPO COMPLETO (EXCLUYE PROFESORES SIN TÍTULO PROFESIONAL). MARZO 2013.													
Orden	UNIVERSIDAD	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Promedio *
1	ATLÁNTICO										406,21	430,38	418,30
2	NACIONAL DE COLOMBIA	306,35	321	369	408,21	420,7	358,12	362,08	394,73	402,15	469,02	460,11	388,32
3	SUCRE	397,60	446		311,9	289,93	343,6		444,8				372,34
4	LLANOS	540,10	284	303,25	282,58				376		355,4	297,62	348,42
5	ANTIOQUIA	316,58	281	289,28	306,58	341,13	370,38	347,35	353,57	381,69	395,22	398,73	343,80
6	TOLIMA	449,75	305	262,5	386,17	351,5	303,33	332,85		352,43	356,33	337,86	343,76
7	PEDAGÓGICA NACIONAL			316,82	294,84		289,55	310,46				462	334,73
8	INDUSTRIAL DE SANTANDER	308,22	326	314,91	302,98	307,58	292,27	333,81	350,47	381,55	351,79	364,17	330,34
9	CAUCA	289,02	527	289,44	279,63	287,9			265,74				323,07
10	DISTRITAL	354,25	347	333,83	313,75	306,1	310,9	320,93	329,39	304,76	336,7	293,2	322,77
11	PED Y TEC DE COL - TUNJA	356,70	326	325,35	325,2	323,75	312,41	318,18	287,85	324,66	326,13	287,9	319,50
12	CARTAGENA	461,00	256	291,89	294,51	308,71	324,38	313,35	294,64	288,5	294,33	371,73	318,08
13	PAMPLONA	278,08	301	291,22	290,81	317,3	376,27					347,83	314,59
14	ABIERTA Y A DISTANCIA								349,21	287,64		290	308,95
15	VALLE	269,99		293,65	286,87	273,63	293,35	336,5	330,71	327,77	326,48	309,5	304,85
16	MILITAR NUEVA GRANADA	283,91	266	235,1	307,9	291,9	268,5	264,1	315,3	344,3	331,1	418,6	302,41
17	QUINDÍO	293,70	280	273,42	294,43	293,97	310,37			307,12	330,88		298,03
18	MAGDALENA	285,33	295	291,33	276,06	280,77	317,03	302,19	272,7	300,69	296,1		291,69
19	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	286,36	292	286,02	306,89	274							289,07
20	F DE P SANTANDER - CÚCUTA			265,33			273,26	283,95	317,1	283,66		294,18	286,25
21	AMAZONÍA	347,30	273	275,63		259,25	255			301,59			285,36
22	CALDAS	283,08		277,53	270,82	272,94	239,8	264,57	283,23	316,82	344,9		283,74
23	CÓRDOBA		268	269,7	272,33		305,75		297,88				282,77
24	COL M DE CUNDINAMARCA		269	288,95									278,86
25	F DE P SANTANDER - OCAÑA	254,67						259,49		266,33	318,07		274,64
26	GUAJIRA				274,5								274,50
27	NARIÑO	242,13	240	240,69	264,68	240,27	259,56			258	315	245	256,15
	Totales	306,20	323	311,11	316,57	326,49	321,79	323,83	339,21	317,95	361,77	355,67	327,61
* Promedio aritmético de salarios medios de "enganche"													
Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA													

Los salarios de enganche han venido subiendo

Para finalizar esta sección, es necesario mostrar el comportamiento de los salarios promedios (suma de puntos por factores) de los docentes regulares de tiempo completo por universidades, solamente para los antiguos y vinculados en 2003, durante el período de vigencia del Decreto 1279 de 2002. Cabe señalar que se trata de los docentes activos en 2013, pero de la base depurada, es decir, de aquellos con información histórica completa. Como puede observarse en el cuadro 2.23, el crecimiento de los salarios promedios ha sido bastante diferencial, fluctuando entre 0,7% y 3,4% anual. Estas diferencias de crecimiento parecen tener una relación débil con el proceso de renovación de la planta docente. De hecho, el porcentaje promedio (simple) de docentes nuevos en 2013 para las 10 universidades de menor crecimiento de los salarios asciende a 40,6%. Por su parte, este porcentaje para las 10 universidades de mayor crecimiento de los salarios es de 39,0%, apenas un poco más bajo.

Cuadro 2.23

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Salarios promedios (suma de puntos por factores) por universidades, 2003-2013				
Universidad	Número de docentes	2003	2013	Crecimiento anual
Tecnológica de Pereira	207	358,7	503,5	3,4
Córdoba	157	332,6	456,2	3,2
Nacional de Colombia	1677	389,4	520,7	2,9
Caldas	225	381,3	508,3	2,9
Antioquia	578	412,4	549,2	2,9
Cartagena	148	289,7	384,1	2,9
Nariño	155	304,5	395,8	2,7
Quindío	121	417,5	537,3	2,6
Pamplona	110	312,6	399,9	2,5
Industrial de Santander	200	462,5	590,9	2,5
Militar	111	309	393,3	2,4
Tolima	126	271,5	342,3	2,3
FPS-Cúcuta	80	346,1	436,1	2,3
Valle	408	489,5	611,4	2,2
Cauca	398	374,3	466	2,2
Distrital	254	294	364,5	2,2
C. Mayor de Cundinamarca	60	285,1	348,5	2
FPS-Ocaña	10	374,2	453,4	1,9
Guajira	88	359,1	434,2	1,9
Sucre	48	372,1	442,9	1,8
Magdalena	54	393,6	459,9	1,6
Llanos	39	361,3	420,9	1,5
Pedagógica Nacional	89	459,6	532,1	1,5
Amazonía	69	415,7	478,6	1,4
UPTC	237	392,8	446,3	1,3
Atlántico	222	415,9	446,5	0,7
Total	5871	383,5	491,7	2,5
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>				

El cuadro 2.24 permite examinar someramente el proceso de movilidad en materia de salarios entre las universidades. Con este propósito, las universidades se clasifican entre aquellas cuyos salarios están por encima y por debajo del promedio nacional en el 2003 y el 2013. Los resultados de este análisis se presentan en el cuadro AAA. Puede observarse que el número de universidades con salarios promedios por encima del total nacional se reduce de 10 a 8, con pocos cambios entre ellas: las cuatro tradicionales grandes (Valle, Industrial de Santander, Antioquia y Nacional), Pedagógica Nacional y Quindío se mantienen en este grupo. En el 2013, entran las otras dos importantes del eje cafetero (Caldas y Tecnológica de Pereira), pero descienden Atlántico, Magdalena, Amazonía y Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). La movilidad es escasa y la principal es

descendente.²² En el caso de los docentes nuevos en el 2013, aunque es más sensible al tiempo de vinculación, las universidades por encima del salario promedio nacional son en gran parte las mismas que las del 2013 en el cuadro AAA, con la notable excepción de Valle, pero también de Caldas y Pedagógica Nacional.²³ La Universidad del Atlántico entra en este grupo, para un total de 6 universidades.

Cuadro 2.24

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN Movilidad salarial de las universidades, 2003-2013		
Situación	2013	
	Por encima	Por debajo
Por encima 2003	Valle	
	Industrial de Santander	Atlántico
	Pedagógica Nacional	Amazonía
	Quindío	Magdalena
	Antioquia	UPTC
	Nacional	
Por debajo 2003		Cauca
		FPS-Ocaña
		Sucre
		Llanos
		Guajira
	Caldas	FPS-Cúcuta
	Tecnológica de Pereira	Córdoba
		Pamplona
		Militar
		Nariño
		Distrital
		Cartagena
		C.M. de Cundinamarca
	Tolima	

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

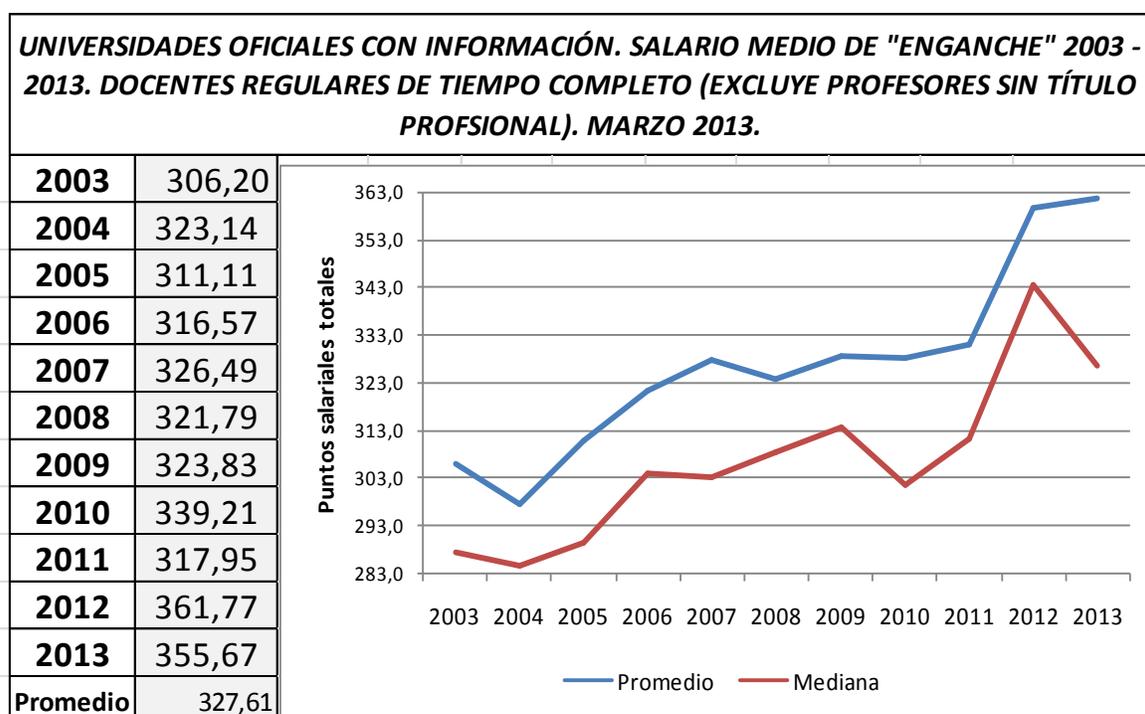
²² Cuando, en vez del salario promedio ponderado nacional, la clasificación se hace con el promedio aritmético simple de todas las universidades, estas tendencias se mantienen: las universidades por encima del promedio se reducen de 14 a 11, solamente una cambia de estar por debajo a estar por encima y 4 registran un cambio en dirección contraria. Aunque ampliada, las universidades son prácticamente las mismas.

²³ Considerando el promedio simple nacional, el número de universidades por encima ascendería a 13, entrando Valle y Pedagógica Nacional, pero también Magdalena, Sucre, Cauca, Tolima y Pamplona.

El comportamiento de los salarios de los docentes vinculados desde el 2004, descrito anteriormente, tiene que ver en parte no despreciable con la evolución de los salarios de enganche. El gráfico 7 muestra la evolución de los salarios de enganche para los docentes vinculados desde el 2003, es decir, bajo el Decreto 1279 de 2002. Sin duda, como puede observarse en el gráfico 7, aunque en medio de pocas oscilaciones, los salarios de enganche han venido claramente subiendo. La mayor exigencia de las universidades públicas en cuanto a los requisitos de vinculación (por ejemplo, nivel académico, experiencia y producción académica, entre otros), conjuntamente con un mayor nivel de formación académica y profesional de la oferta explica este resultado.

Gráfico 2.6

Evolución de los salarios de enganche, 2003-2013



De hecho, los salarios de enganche pasaron, en promedio, de 306,2 puntos totales en 2003 a 361,8 en 2013, lo que significa un aumento de 18,2% en todo el período. Por su parte, la mediana de los puntos totales pasa de 287,6 en 2003 a 326,5 en 2013, un aumento de 13,5% en los 10 años. Estos aumentos son menores a los que registraron los docentes nuevos ya vinculados, es decir, después de su primer año de vinculación.

El cuadro 2.25 muestra el comportamiento de los salarios de enganche por factores en el 2003 y en el 2013. Puede observarse que todos los factores que constituyen el capital humano de los docentes han venido registrando aumento: no todos ingresan a la categoría de auxiliar, sino a categorías más altas; están llegando con un nivel académico de Maestría o superior; en promedio con alguna experiencia docente o profesional y con cierta producción académica. Es decir, al parecer con las

condiciones básicas o mínimas para iniciar la carrera docente e investigativa. Esta realidad, que seguramente irá en aumento, deberá ser tenida en cuenta por las universidades a la hora de presupuestar los salarios de los docentes y su probable evolución.

Cuadro 2.25

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Salarios de enganche de los docentes vinculados en 2003 y 2013, según factores																		
Indicador	Categoría		Pregrado		Posgrado		Exp. Docente		Exp. Adtiva		Producción académica		Suma de factores		Puntos inexplicados		Puntos totales	
	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013	2003	2013
Promedio	47,7	53,2	178,2	178,1	41,9	71,4	19,5	23,4	0	0,8	10,2	25,3	298	352,2	8,2	9,6	306,2	361,8
Mediana	37	58	178	178	40	60	18	20	0	0	0	2,7	282	316,2	0	0	287,6	326,5
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>																		

TÍTULO TERCERO

Proyección de los salarios vigentes en un horizonte de cinco años

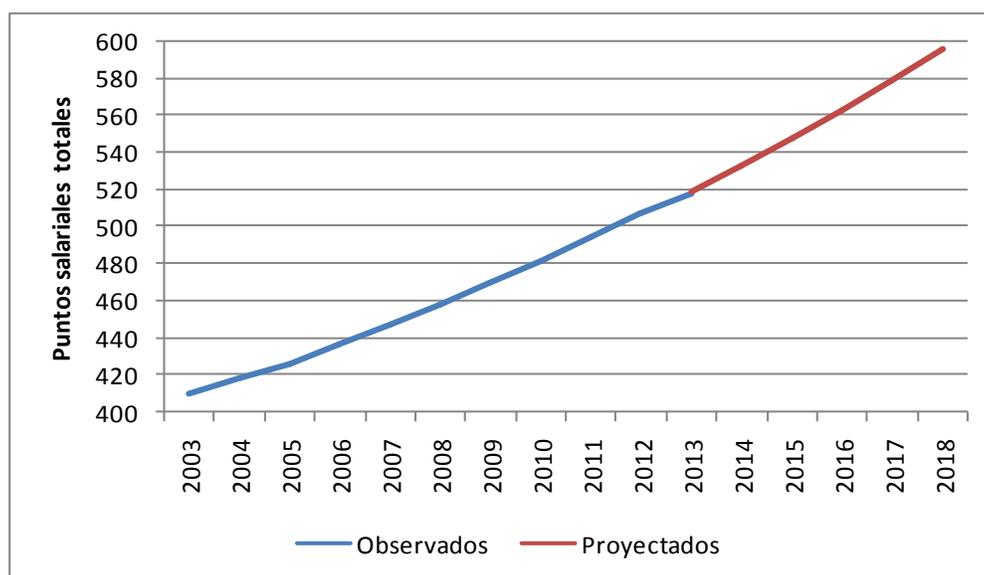
CAPÍTULO ÚNICO

¿Qué puede pasar en el futuro inmediato con los salarios de los docentes?

Intentar una aproximación al comportamiento del salario de los docentes de las universidades públicas en el futuro inmediato parece algo complicado. Sin embargo, el hecho de que los incentivos están dados (Decreto 1279 de 2002) facilita un poco las cosas. El gráfico 3.1 muestra el comportamiento que tuvo el promedio de los salarios (puntos totales) de los docentes regulares de tiempo completo antiguos y vinculados en el 2003 (5.871 docentes) en el período 2003-2013 y una proyección para los cinco años siguientes. El promedio de los puntos totales pasaría de 518,3 en 2013 a 596,4, un aumento en los 5 años de 15,1%.

Gráfico 3.1

Salarios promedios de los docentes regulares de tiempo completo antiguos y vinculados en 2003, 2003-2018



Sin embargo, es importante examinar el comportamiento de estas proyecciones, según factores. Los cuadros 3.1 y 3.2 detallan la evolución futura de estos promedios. Cabe resaltar que los puntos por categoría registrarían el menor crecimiento, seguidos por los puntos experiencia docente y los puntos por posgrado. El crecimiento más dinámico, superando de lejos el de los otros factores, sería el de los puntos por producción académica. De hecho, la producción académica pasaría de representar el 16,2% del salario de este grupo de docentes en 2013 a 21,6% en 2018, siendo únicamente superado por la importancia del pregrado.

Cuadro 3.1

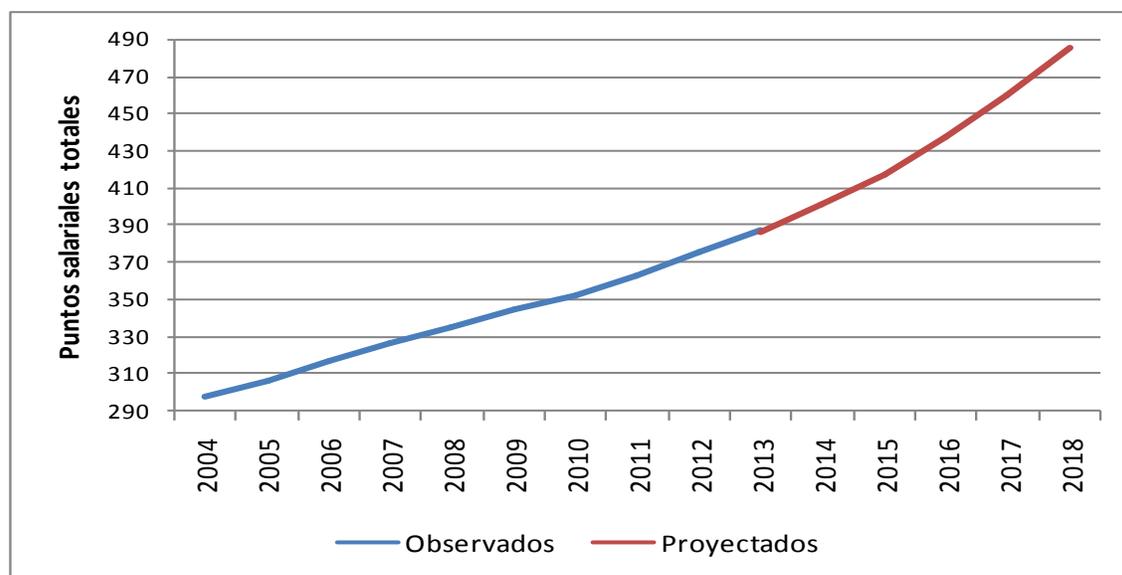
UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Estimación de los puntos salariales de los docentes regulares de tiempo completo antiguos y vinculados en el 2003, 2013-2018								
Año	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia docente	Experiencia activa.	Producción académica	Suma de factores	Puntos totales
2013 (observado)	76,6	178,4	66	73,2	13,5	84	491,7	518,3
2013	77,1	178,4	66	73,5	13,6	84,2	492,8	519,4
2014	78,2	178,4	68,4	75,7	14,3	91,7	506,6	533,2
2015	79,3	178,4	70,8	77,9	15	99,8	521,2	547,8
2016	80,4	178,4	73,2	80,1	15,7	108,7	536,6	563,1
2017	81,6	178,4	75,5	82,4	16,5	118,3	552,7	579,3
2018	82,7	178,4	77,9	84,6	17,3	128,8	569,8	596,4
Crecimiento 2013-2018	7,9	0	18,1	15,5	28,6	53,3	15,9	15,1

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: Los puntos por pregrado se suponen los observados en 2013. Se suponen constantes, a los observados en 2013, los puntos inexplicados para obtener los puntos totales. Cálculos propios.

Gráfico 3.2

Salarios promedios de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en el período 2004-2013



La evolución observada y la proyección de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en el período 2004-2013 (gráfico 3.2) necesitan una aclaración inicial. Puesto que el promedio (pero también los otros indicadores estadísticos) incorporan en cada año las nuevas vinculaciones, los incrementos de los puntos totales no son puntos marginales puros y este problema afecta los indicadores

estadísticos, debido a que el salario de enganche es inferior al de los vinculados años antes. De todas maneras, parece una aproximación razonable de la evolución observada y, en consecuencia, de la proyección. Con esta salvedad, el salario promedio de este grupo de docentes aumentaría 25,4% en los cinco años, pasando de 387,4 en 2013 a 486,0 puntos en 2018. Este mayor crecimiento no debe extrañar, debido a que el Decreto 1279 de 2002 asigna montos absolutos de puntos, estos docentes parten de salarios promedios más bajos y tienen un espacio mayor para obtener los beneficios del régimen salarial vigente (el promedio y la mediana de los factores como categoría, por ejemplo, son menores que en el grupo anterior y están en niveles intermedios).

Cuadro 3.2

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Estimación de los puntos salariales de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en el período 2004-2013								
Año	Categoría	Pregrado	Posgrado	Experiencia docente	Experiencia administrativa	Producción académica	Suma de factores	Puntos totales
2013 (observado)	59,9	178,2	67,3	30,2	1,8	43,3	380,6	387,4
2013	59,4	178,2	67,3	30,1	1,8	43,3	380,1	386,9
2014	61,1	178,2	72,4	32	2,1	48,6	394,4	401,3
2015	62,7	178,2	79,1	34,4	2,6	54,1	411,1	418
2016	64,5	178,2	87,7	37,3	3,1	59,9	430,6	437,4
2017	66,2	178,2	98,4	40,8	3,6	65,9	453,1	460
2018	68	178,2	111,6	45,1	4,2	72,1	479,2	486
Crecimiento 2013-2018	13,6	0	65,9	49,3	137	66,4	25,9	25,4
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>								

Nota: Los puntos por pregrado se suponen los observados en 2013. Se suponen constantes, a los observados en 2013, los puntos inexplicados para obtener los puntos totales. Cálculos propios.

El cuadro 3.2 detalla la evolución futura de los puntos promedios por factores. Nuevamente, los puntos por categoría registrarían el menor crecimiento, seguidos por los puntos experiencia docente. Exceptuando los puntos por experiencia administrativa, cuyo crecimiento es muy elevado, pero de magnitud muy baja, los crecimientos más dinámicos se registrarían en la producción académica y en los estudios de posgrado. De hecho, este grupo con menos años de vinculación y edad tiene, en promedio, un nivel académico similar al del grupo más antiguo, debido a las exigencia de las mismas universidades, a las mayores posibilidades de que gozan y, probablemente, a una más alta valoración. De hecho, los estudios de posgrado pasarían de representar el 17,4% del salario en 2013 al 23,0%, un aumento similar al que registraría la producción académica en el salario de los docentes más antiguos. La producción académica crecería a ritmos altos, pero su impacto todavía es moderado porque arranca de niveles relativamente bajos. Solamente pasaría de representar el 11,2% del salario de este grupo de docentes en 2013 a 14,8% en 2018.

En general, estos aumentos pueden caracterizarse de modestos a la luz de las posibilidades que ofrece el Decreto 1279 de 2002, principalmente en materia de producción académica. En otra parte de este trabajo, se señala que determinados grupos pequeños de docentes explican una parte importante del crecimiento de los salarios totales. Parece, entonces, pertinente preguntarse: ¿Qué ha impedido o frenado aumentos altos de salarios para un grupo más amplio de docentes? Antes de intentar una respuesta a este interrogante, mostremos algunas cifras. Con este propósito se procede a determinar el grupo de más alta producción académica en cuatro cohortes de vinculaciones durante el período examinado. El procedimiento es simple: Para cada cohorte se elige el grupo de docentes cuya producción académica es superior a la media más una desviación estándar de la cohorte respectiva. El punto de cohorte es variable porque corresponde a los datos de los años respectivos: inicio y 2013. Las cohortes seleccionadas son los antiguos (es decir, vinculados antes de 2003) y las cohortes de vinculaciones en 2003, 2006 y 2009. Las más recientes tienen el problema de los pocos años en que se puede seguir la evolución de la producción académica y de los puntos salariales totales.

Cuadro 3.3

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de Productividad Alto: Puntos salariales de los docentes regulares de tiempo completo antiguos					
Año	Número de docentes	Indicador	Producción académica	Puntos salariales	
				Total	Crecimiento
2003	545 (10%)	Promedio	213,9	674,8	...
		Mediana	169,9	641	...
		D. Estándar	57,9	25,5	...
2013	536 (9,8%)	Promedio	419,5	921,1	3,2
		Mediana	342,9	853,4	2,9
		D. Estándar	55,4	27,9	...

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: La desviación estándar se presenta como porcentaje del promedio. El crecimiento es el promedio anual de los puntos totales.

En los cuadros 3.3, 3.4, 3.5 y 3.6 se presentan los resultados de los grupos de productividad alta para cada cohorte de vinculación. Obviamente, la producción académica y los salarios totales son diferentes, pero lo que merece resaltarse son las tasas de crecimiento promedio anuales en el período respectivo, en este caso de los salarios o puntos totales.

Cuadro 3.4

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de Productividad Alto: Puntos salariales de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en 2003					
Año	Número de docentes	Indicador	Producción académica	Puntos salariales	
				Total	Crecimiento
2003	46 (11,6%)	Promedio	61,6	411,7	...
		Mediana	55,7	407,5	...
		D. Estándar	50,2	15,5	...
2013	36 (9,1%)	Promedio	286,8	709,9	5,6
		Mediana	260,9	670	5,1
		D. Estándar	58,5	26,1	...
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>					

Nota: La desviación estándar se presenta como porcentaje del promedio. El crecimiento es el promedio anual de los puntos totales.

Puede observarse que las tasas de crecimiento anual de los salarios o puntos totales oscilan entre 3,2% para los docentes antiguos que conforman el grupo de productividad alto y 6,3% para los que hacen parte del grupo alto entre los vinculados en el 2009. Cada grupo es relativamente homogéneo, a juzgar por las magnitudes más o menos similares entre la media y mediana de los puntos totales y de la producción académica de cada grupo.

Cuadro 3.5

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de Productividad Alto: Puntos salariales de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en 2006					
Año	Número de docentes	Indicador	Producción académica	Puntos salariales	
				Total	Crecimiento
2006	57 (8,6%)	Promedio	98	469,7	...
		Mediana	80	464,9	...
		D. Estándar	58,5	17,9	...
2013	73 (11,0%)	Promedio	278,8	688,7	5,6
		Mediana	231	644,1	4,8
		D. Estándar	51,7	24,1	...
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>					

Nota: La desviación estándar se presenta como porcentaje del promedio. El crecimiento es el promedio anual de los puntos totales.

Resalta igualmente el hecho de que el grupo de productividad alto está conformado por aproximadamente el 10% de los docentes de cada cohorte. Aunque no se presentan los datos, los cálculos muestran que entre 58,5% de la cohorte vinculada en 2006 y 71,1% de la cohorte vinculada en 2009, son los mismos docentes en los años de inicio y final respectivos. En el caso de los docentes antiguos, es de 63,3% y solamente representa un porcentaje relativamente bajo (31,7%) para los vinculados en 2003. En otras palabras, si se permite el símil, parece que se tratara de un estanco cuyo contenido se renueva un poco, pero siempre se mantiene en el mismo nivel (10%).

Cuadro 3.6

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupo de Productividad Alto: Puntos salariales de los docentes regulares de tiempo completo vinculados en 2009					
Año	Número de docentes	Indicador	Producción académica	Puntos salariales	
				Total	Crecimiento
2009	42 (13,7%)	Promedio	78,5	421,3	...
		Mediana	66,3	411,5	...
		D. Estándar	41,8	22,3	...
2013	34 (11,1%)	Promedio	155,8	538,5	6,3
		Mediana	129,8	509,4	5,5
		D. Estándar	44,9	22	...

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Nota: La desviación estándar se presenta como porcentaje del promedio. El crecimiento es el promedio anual de los puntos totales.

Las consideraciones anteriores permiten considerar la hipótesis de la existencia de barreras a la entrada (muchas seguramente artificiales) que impiden o frenan la participación de un número mucho más grande de docentes a una producción académica alta. Tampoco debería descartarse de entrada la probable presencia de prácticas predatorias²⁴. De existir en algún grado importantes barreras a la entrada artificiales o este tipo de prácticas en segmentos de la comunidad académica colombiana, particularmente de las universidades públicas, tristemente el régimen salarial vigente estaría coadyuvando o promoviendo efectos perversos no deseados, pero sería fiscalmente sostenible. Si algo está bien establecido, por lo menos, en la teoría económica, es que los agentes ajustan sus conductas a los incentivos. Si estos son tales que en términos del beneficio privado son más ventajosos para algunos agentes, el sistema de incentivos terminará beneficiando predominantemente a

²⁴Sobre la presencia de malas prácticas en la comunidad académica y científica internacional, así como intentos o acciones para reducirlas, existe una relativamente amplia literatura: Koehlmoos, Smith y Yan (2013); Kevin (2008); Mowatt y otros (2002); Bennett y Taylor (2003); Kwok (2005) y Office of Research Integrity 132 Cathedral of Learning (2011), entre otros.

dichos agentes. De nada valen aquí los buenos propósitos, las predicas o los controles porque, por ejemplo, estos últimos pueden ser excesivamente costosos.

Esta probablemente sea la perspectiva en que deba examinarse el Decreto 1279 de 2002. Ciertamente el proceso de ajuste de las conductas requiere de cierto aprendizaje y de algún tiempo. Y, al parecer, en el caso del Decreto 1279 de 2002, este aprendizaje ya está en marcha, solamente que por ahora su utilización se circunscribe a un pequeño número de docentes. ¿Será lo mismo en el futuro?

TÍTULO CUARTO

La remuneración de los profesores contratados

CAPÍTULO PRIMERO

Profesores Ocasionales

En cuanto a los profesores ocasionales, sólo 22 de las 29 instituciones entregaron información sobre esta figura permitida en la Ley 30 de 1992 para vincular personas al ejercicio docente en las universidades oficiales. Esas 22 universidades manifestaron tener incorporados (en la fecha de corte establecida para recolección de la información) 4.317 profesores bajo esta modalidad de contratación como se ilustra en el cuadro 4.1. Sobresale en la información recibida de las universidades la intensidad de uso que hacen las instituciones estatales de esta prerrogativa de Ley para incorporar servidores públicos mediante contrato a término fijo con el fin de realizar tareas atinentes a sus ejes misionales; basta observar que casi la tercera parte del total de profesores con los que contaban las entidades relacionadas en el mencionado cuadro (sumando los vinculados con dedicación de tiempo completo y medio tiempo) correspondían a docentes ocasionales y 9 de las 22 sobrepasaban ese promedio llegando, en algunos casos, a superar las dos terceras partes de los profesores de las respectivas universidades. Esta situación se presenta a pesar del pronunciamiento de la Corte Constitucional (sentencia C-006 de 1996) en el sentido de que la figura del docente ocasional debería usarse para satisfacer el objeto básico de su creación por el legislador que consiste en permitir el reemplazo de aquellos profesores de carrera que, por razones como las de dedicación a estudios de posgrado o la administración académica, deben ausentarse transitoriamente de las funciones para las cuales han sido vinculados.

Cuadro 4.1

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. USO DE LA FIGURA DE DOCENTES OCASIONALES EN EL TOTAL DE PROFESORES VINCULADOS. MARZO, 2013					
Orden	Universidad	Número total de profesores vinculados	Número total de profesores regulares	Número total de profesores ocasionales	Porcentaje de uso de ocasionales en el total de vinculados
1	POPULAR DEL CESAR ¹	414	84	330	80%
2	GUAJIRA	358	90	268	75%
3	C MAYOR DE CUNMARCA	237	74	163	69%
4	TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ	275	94	181	66%
5	LLANOS	234	84	150	64%
6	PEDAGÓGICA NACIONAL	507	183	324	64%
7	AMAZONÍA	235	126	109	46%
8	CALDAS	698	399	299	43%
9	TECNOLÓGICA DE PEREIRA	459	301	158	34%
10	ANTIOQUIA	1.876	1.337	539	29%
11	NACIONAL DE COLOMBIA ²	3.857	2.921	936	24%
12	ATLÁNTICO	536	410	126	24%
13	DISTRITAL ³	915	692	223	24%
14	VALLE ⁴	1.158	900	258	22%
15	NARIÑO	331	265	66	20%
16	MILITAR NUEVA GRANADA	419	337	82	20%
17	MAGDALENA	198	163	35	18%
18	FCO DE P SANT - CÚCUTA	167	140	27	16%
19	CÓRDOBA	243	226	17	7%
20	TOLIMA	271	261	10	4%
21	INDUSTRIAL DE SANTANDER	409	401	8	2%
22	CARTAGENA	550	542	8	1%
	Totales	14.347	10.030	4.317	30%
1/ Incluye 32 reportados como "Provisionales"					
2/ Todos los ocasionales con vinculación entre 0,1 y 0,7 de tiempo completo					
3/ Incluye sólo los reportados de medio y tiempo completo. Excluye los de dedicación diferente					
4/ Tiempos completos equivalentes para los ocasionales porque varios con 2 medios tiempos					
Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA					

El uso de la figura de docente ocasional en las universidades oficiales, más allá de los límites señalados por la Corte Constitucional, obedece, probablemente a la reducción del gasto fiscal como resultado de un menor salario reconocido a este tipo de profesores, en comparación con los docentes regulares o de carrera.

Para ejemplificar la diferencia de remuneración entre los dos tipos de servidores públicos se pueden tomar 9 de las 22 instituciones que determinan plenamente el

salario mensual por comparación con los parámetros consagrados en el Decreto 1279 de 2002. Las otras 13 universidades con información sobre el uso de docentes “ocasionales” manifestaron haber optado por su propia reglamentación interna que en ocasiones es parcial frente al mencionado decreto. En estos casos, de acuerdo con los datos reportados, el salario en 2013, con dedicación de tiempo completo, era inferior a \$4,5 millones mensuales.

Las 9 instituciones que decidieron usar el Decreto 1279 para definir el salario mensual ofrecen una información riquísima sobre las condiciones académicas de los profesores ocasionales como se ilustra en el cuadro 4.2. La tabla se refiere únicamente a los profesores con dedicación de tiempo completo con el fin de lograr una mejor comparación con los docentes regulares de igual dedicación a la respectiva universidad.

Cuadro 4.2

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. SALARIO PROMEDIO, DOCENTES OCASIONALES (TIEMPO COMPLETO) DETERMINADO SEGÚN FACTORES SALARIALES DEL DECRETO 1279 DE 2002. MARZO, 2013										
Universidad	Número de docentes	Categoría	Pregrado	Posgrados	Experiencia Calificada	Experiencia Admtiva. ^x	Producción académica	Total puntos por factores	Puntos de ajuste ^{xx}	Total puntos reportados
Tolima	10	59,60	178,00	57,00	41,22	0,00	16,53	352,35	0,00	352,35
Antioquia ²	340	50,11	178,19	43,78	30,52	0,00	17,82	320,43	0,00	320,43
Córdoba	17	58,00	178,00	32,94	33,94	3,82	5,84	312,54	0,00	312,54
Magdalena ¹	33	64,91	174,36	32,12	30,89	0,00	9,93	312,22	0,00	312,22
Guajira	134	37,00	178,00	29,56	0,00	0,00	0,15	244,71	28,20	272,91
Amazonía	95	50,72	178,00	28,00	11,81	0,35	1,09	269,96	0,00	269,96
Chocó ¹	138	49,16	178,00	26,38	11,46	0,00	9,97	262,14	0,00	262,14
Caldas	190	37,33	178,16	17,76	10,82	0,00	1,45	245,52	0,00	245,52
Llanos ¹	147	47,50	178,00	31,34	15,02	0,31	4,60	229,92	3,86	233,78
Total	1104	46,31	177,98	31,99	17,53	0,13	8,24	274,59	3,94	278,52
X/ Sólo para regulares que ocupen los cargos enumerados en el 1279. Debería tratarse como experiencia profesional										
xx/ Puntos que no corresponden a factores salariales. Diferencia puntos reportados y puntos por factores										
1/ En categoría: Magdalena asigna puntos diferentes a los contemplados en 1279; Chocó y Llanos, no asignan puntos en muchos casos										
2/ Incluye siete profesores visitantes										
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>										

Como resultado de la comparación se observa que a un “ocasional” de tiempo completo le correspondía un salario, en promedio para las 9 universidades analizadas, equivalente a 278,52 puntos mientras que un “regular” con el mismo tipo de dedicación acumulaba, para idéntica fecha de información de 2013, un promedio de 462,96 puntos salariales. En otras palabras, un profesor ocasional le cuesta a esas nueve universidades que fijan los salarios basándose en el Decreto 1279 el 60% de lo que invierten en un docente regular o de carrera. A ese ahorro habrá que agregarle la economía que se alcance al calcular el factor prestacional y los aportes parafiscales.

Vista por universidad (cuadro 4.3), la relación de costo de los “ocasionales” con respecto a los “regulares” es menor en Chocó (47%) lo que implica mayor beneficio económico (53%) y mayor en Tolima (82%) para la cual el ahorro es del 18%. Estas relaciones, no se puede olvidar, son puntuales y erráticas puesto que no corresponden a criterios estructurados. Sólo son el reflejo de dos valores circunstanciales.

Cuadro 4.3

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. COMPARACIÓN DE SALARIO PROMEDIO ENTRE DOCENTES OCASIONALES Y REGULARES O DE CARRERA (TIEMPO COMPLETO) DETERMINADO SEGÚN FACTORES SALARIALES DEL DECRETO 1279 DE 2002. MARZO, 2013			
Universidad	Total puntos docente ocasional	Total puntos docente regular	Porcentaje del salario del "ocasional" con respecto al "regular"
Chocó	262,14	552,02	47%
Caldas	245,52	466,64	53%
Llanos	233,78	412,23	57%
Guajira	272,91	436,15	63%
Amazonía	269,96	416,78	65%
Antioquia	320,43	488,94	66%
Córdoba	312,54	427,07	73%
Magdalena	312,22	404,24	77%
Tolima	352,35	427,96	82%
Total	278,52	462,96	60%
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>			

La discriminación de los salarios para el subconjunto de instituciones estudiadas (sustrayendo siete profesores visitantes que figuran en la Universidad de Antioquia en el grupo de docentes ocasionales vinculados con dedicación de tiempo completo con lo que la población analizada se reduce de 1.104 a 1.097 profesores) indica que tan sólo 46 personas (el 4,2%) superaba los \$4.175.200 mensuales para el año 2013 cuando el valor del punto era de \$10.438; los salarios se concentraban en un rango entre \$2.087.600 y \$3.131.400, en cuyo intervalo caía el 65,8% de la población analizada.

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES OCASIONALES (TIEMPO COMPLETO) SEGÚN RANGO DE SALARIO. MARZO, 2013 (VALOR DEL PUNTO \$10.438)		
Intervalo de puntos y salario en pesos	Número	Porcentaje
Más de 500 (\$5.219.000)	8	0,7%
Más de 400 y hasta 500 (\$4.175.200 → \$5.219.000)	38	3,5%
Más de 300 y hasta 400 (\$3.131.400 → \$4.175.200)	305	27,8%
Más de 200 y hasta 300 (\$2.087.600 → \$3.131.400)	722	65,8%
Menos de 200 (\$2.087.600)	24	2,2%
	1.097	100,0%
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>		

Es de anotar que el valor salarial de las nueve instituciones estudiadas no es muy diferente de aquellas universidades que hallan la remuneración para los “ocasionales” con una regla diferente a la contemplada en el Decreto 1279. En las instituciones que así lo hacen, el salario mensual fluctúa entre \$1.875.877 y \$4.293.300, de acuerdo con los datos suministrados por las instituciones que informaron el uso de la figura “ocasional”.

Perfil académico de los docentes ocasionales vinculados a las universidades que usan el Decreto 1279 de 2002 como referencia para fijar el salario por los servicios prestados

Con la información suministrada por las universidades que establecen el salario de los “ocasionales” de conformidad con el régimen salarial y prestacional del Decreto señalado es posible ilustrar una aproximación al perfil académico de esta clase de docentes, incorporados en la legislación de la educación superior únicamente a partir de la Ley 30 de 1992.

Máximo nivel académico. El resultado que arroja el estudio sobre el máximo nivel de formación (cuadro 4.4) demuestra la flexibilidad de vinculación puesto que el 22,3% sólo posee título profesional, situación que contrasta con la exigencia de posgrados que vienen estableciendo las universidades en los concursos públicos de méritos para vincular los profesores de carrera. El mayor número de “ocasionales” acredita título de maestría y con doctorado se contabilizan 50 profesores, equivalentes al 4,6% de la población estudiada.

Categoría en el escalafón docente. Para la categoría en el escalafón docente (cuadro 4.5), 181 (vinculados a Chocó y Llanos) aparecen sin ubicación, condición que implica una disminución importante del salario; auxiliares y asistentes, en total, equivalen al 82% de los profesores. Llamativo el asunto, no por el número sino por los requisitos exigidos en la Ley 30, de docentes ubicados en las categorías de asociado y titular. Las categorías del escalafón docente están diseñadas en la ley de educación superior, en esencia, para los profesores nombrados o de carrera. No para no contratados porque exige tiempo de permanencia en cada categoría más la presentación de trabajos con requisitos específicos para la promoción a los dos últimos peldaños, condiciones difíciles de satisfacer por una persona que es vinculada por un período de tiempo inferior a un año.

Cuadros 4.4 y 4.5

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES OCASIONALES (TIEMPO COMPLETO) SEGÚN MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN. MARZO, 2013			UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES OCASIONALES (TIEMPO COMPLETO) SEGÚN CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN DOCENTE. MARZO, 2013		
Título	Número	Porcentaje	Categoría	Número	Porcentaje
Sin título	1	0,1%	Sin categoría	181	16,5%
Pregrado	245	22,3%	Auxiliar	552	50,3%
Especialización	335	30,5%	Asistente	348	31,7%
Especialización médica	6	0,5%	Asociado	14	1,3%
Maestría	460	41,9%	Titular	1	0,1%
Doctorado	50	4,6%	Experto 3	1	0,1%
	1.097	100,0%		1.097	100,0%
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>			<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>		

Producción académica y experiencia calificada. Puntos importantes en el acercamiento del salario de los “ocasionales” al de los “regulares” se encuentran en los factores de producción académica y experiencia calificada. En el primero (cuadro 4.6), el 72,6% no reporta producción alguna lo que permite suponer que la figura del docente ocasional se utiliza, fundamentalmente, en funciones de docencia. En el segundo (cuadro 4.7), aunque el porcentaje sin experiencia es bastante elevado (24,2%), llama la atención el número de profesores con más de 20 puntos por este concepto (357, equivalentes 32,6%) lo que denota, muy probablemente o al menos con una participación sobresaliente, de docentes ocasionales con buena antigüedad cumpliendo con este tipo de contratos.

Cuadros 4.6 y 4.7

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES OCASIONALES (TIEMPO COMPLETO) SEGÚN PRODUCCIÓN ACADÉMICA. MARZO, 2013			UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES OCASIONALES (TIEMPO COMPLETO) SEGÚN PUNTOS POR EXPERIENCIA CALIFICADA. MARZO, 2013		
Intervalo de puntos	Número	Porcentaje	Intervalo de puntos	Número	Porcentaje
Sin producción (0 puntos)	796	72,6%	Sin experiencia (0 puntos)	266	24,2%
Más de 0 y hasta 10	103	9,4%	Más de 0 y hasta 10	219	20,0%
Más de 10 y hasta 50	152	13,9%	Más de 10 y hasta 20	255	23,2%
Más de 50 y hasta 100	37	3,4%	Más de 20 y hasta 50	287	26,2%
más de 100	9	0,8%	más de 50	70	6,4%
	1.097	100,0%		1.097	100,0%
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>			<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>		

Consecuencias del uso de la figura del docente ocasional.

Por último, la posibilidad de contratar profesores a término definido con dedicación de medio tiempo o tiempo completo ha inducido a las universidades a hacer uso con relativa intensidad de la figura del docente ocasional, creada como excepción en la Ley 30 de 1992. Cuatro consecuencias se pueden destacar de la prerrogativa brindada por la ley de educación superior y confirmada por la Corte Constitucional.

- i) La flexibilidad de vinculación puesto que no requieren concurso público de méritos como si lo exige la Ley para los profesores regulares o de carrera.
- ii) La idea que subyace en algunas universidades de utilizar la vinculación de docentes ocasionales como la posibilidad de formar un banco de espera de profesores para cuando se realice la apertura de los concursos públicos de mérito para ocupar las plazas vacantes de docentes regulares. Incluso, la idea incluye la posibilidad de verificar el cumplimiento de las condiciones requeridas para desempeñar el ejercicio docente cuando la persona se incorpore a la carrera docente. La concepción del uso de la figura del docente ocasional como lista de espera se reafirma al observar muchos de ellos resultan ganadores de las convocatorias públicas abiertas por las universidades. En el evento de vincular un “ocasional” como “regular”, después del concurso, habrá necesidad de establecer la nueva remuneración, de conformidad con los parámetros fijados en el Decreto 1279 de 2002, porque no se trata de una promoción sino de una vinculación completamente diferente. Si el nuevo salario es mayor que el anterior, no existe problema; si, por el contrario, es inferior y se decide no desmejorarlo en sus condiciones salariales la universidad incurre en una aplicación contraria a la ley.
- iii) La tentación de expandir la planta de cargos aprobada por el respectivo consejo superior universitario de manera *non santa*.
- iv) El ahorro financiero. No obstante, la reducción en gastos de personal conduce a la creación de un déficit fiscal latente o contingente que consiste en valor que tendrían que asumir las instituciones cuando tengan que reducir el empleo del número de docentes ocasionales a las justas proporciones previstas en la sentencia de la Corte Constitucional, mas no en la Ley 30 de 1992.

Una forma de calcular someramente ese déficit para ilustrar la magnitud del impacto sobre las finanzas de las universidades se puede hallar tomando la información de las universidades que, haciendo uso del Decreto 1279 de 2002 para determinar el salario de los “ocasionales”, han realizado concursos públicos de méritos en los últimos años para nombrar profesores de carrera. La diferencia que resulte entre los salarios promedio de “enganche” de un docente regular y el reconocido a los docentes ocasionales representaría el costo fiscal de los reemplazos. Es necesario señalar que si la comparación se hace con los salarios de “enganche” el valor del déficit encontrado se referiría al primer año de carrera del profesor con lo que, se concluye, en el mediano y largo plazo el esfuerzo financiero aumentaría puesto que la pendiente del crecimiento de los salarios a medida que aumenta el tiempo de vinculación a la universidad es mayor en el caso de docentes de carrera que en el de los ocasionales. Los pasos seguidos para estimar el déficit fueron los siguientes:

Estimación de la planta de cargos aprobada por el consejo superior, reducida a tiempos completos equivalentes. Seis universidades, entonces, discriminaron la dedicación (tiempo completo y medio tiempo) de sus profesores regulares y ocasionales. La diferencia en el tipo de dedicación exige la conversión del medio tiempo a tiempo completo para establecer una dedicación en tiempos completos equivalentes. Para convertir un profesor de medio tiempo en tiempo completo multiplicar por 0,5 que corresponde a la relación de dedicación. El cuadro 4.8 muestra la planta de cargos aprobada por el respectivo consejo superior universitario si se supone (para nuestro interés) que ésta es la suma de los docentes regulares y ocasionales, en tiempo completo equivalentes.

Cuadro 4.8

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. ESTIMACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS REDUCIDA A TIEMPOS COMPLETOS EQUIVALENTES. MARZO, 2013							
Universidad	Número de profesores regulares informados			Número de profesores ocasionales informados			Planta de cargos estimada en tiempos completos equivalentes
	Tiempo completo	Medio tiempo	Total regulares en tiempo completo equivalente	Tiempo completo	Medio tiempo	Total ocasionales en tiempo completo equivalente	
AMAZONÍA	115	11	120,5	95	14	102	223
ANTIOQUIA	1102	235	1219,5	340	199	439,5	1659
CALDAS	344	55	371,5	190	109	244,5	616
CÓRDOBA	226		226	17		17	243
LLANOS	84		84	147	3	148,5	233
MAGDALENA	159	4	161	33	2	34	195
TOLIMA	250	11	255,5	10		10	266

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Presunción del porcentaje apropiado de la planta de cargos que debe ser cubierta por docentes ocasionales. Si presumimos un 15% como porcentaje normal que de la planta de cargos aprobada en cada universidad debe destinarse a programas de formación posgraduada, desempeño de labores administrativas y otras actividades, hallaremos el número apropiado de docentes ocasionales.

Determinación de la suma del déficit contingente. La diferencia entre el número actual y el apropiado de “ocasionales” multiplicado por la diferencia de puntos salariales entre los reconocidos a los “regulares” y los “ocasionales” (incrementado con el factor prestacional más los aportes parafiscales y a la seguridad social) arroja el déficit contingente, como se ilustra en el cuadro 4.9

Cuadro 4.9

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DÉFICIT CONTINGENTE ESTIMADO POR USO MAYOR DE DOCENTES OCASIONALES. MARZO, 2013								
Universidad	Planta de cargos estimada en TC equivalentes	Número apropiado de "ocasionales" reducidos a TC equivalentes (15% de planta estimada)	Número de "ocasionales" vinculados hoy reducidos a TC equivalentes	Número de profesores por nombrar ("ocasionales" vinculados hoy menos número apropiado de "ocasionales")	Puntos promedio de "enganche" de docentes regulares	Puntos promedio de docentes ocasionales hoy	Diferencia de puntos de "enganche" de docentes regulares menos puntos salariales de ocasionales	Valor estimado del déficit contingente anual (Número profesores por nombrar*diferencia de puntos*\$10438/punto*12meses+0,65 de factor salarial)
ANTIOQUIA	1.659	249	440	191	411,29	320,43	90,86	3.580.137.158
LLANOS	233	35	149	114	355,40	233,78	121,62	2.856.094.364
CALDAS	616	92	245	152	319,77	245,52	74,26	2.334.270.874
AMAZONÍA	223	33	102	69	301,59	269,96	31,63	448.609.750
CÓRDOBA	243	36	17	-19	305,75	312,54	-6,79	27.299.023
MAGDALENA	195	29	34	5	299,31	312,22	-12,91	(12.671.174)
TOLIMA	266	40	10	-30	356,33	352,35	3,98	(24.531.071)

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

No sobra advertir que la magnitud del déficit contingente depende de la desviación entre el número actual de "ocasionales" y el uso apropiado de esta figura de vinculación medida como porcentaje de la planta de cargos aprobada por el consejo superior universitario ($\text{Ocasional} \text{ hoy} - 0,15 * \text{Planta de cargos}$); además, por la dispersión del salario reconocido a los docentes ocasionales con respecto a la remuneración de los profesores regulares. En la ilustración anterior, el caso de la Universidad del Magdalena (por ejemplo) parece deberse al hecho de reconocerle a los "ocasionales" un mayor puntaje por la categoría en el escalafón docente que el asignado en el Decreto 1279 de 2002.

CAPÍTULO SEGUNDO

Profesores de Cátedra o Catedráticos

Los docentes de cátedra, de conformidad con la Ley 30 de 1992, son vinculados a las instituciones mediante contratos por un determinado número de horas para un período académico específico.

La facultad tan amplia brindada por la Ley permite, entonces, que las universidades oficiales utilicen esta figura en cualquiera de sus ejes misionales y que las labores asignadas puedan ser realizadas por personas externas a la institución o, aún, por funcionarios internos de la entidad, bien sea de la parte docente o administrativa.

Sin embargo, la información recibida de 27 de las 29 universidades oficiales que participaron en la presente investigación (faltaron Nacional y Tunja) sólo permite estudiar algunas características de este tipo de servidores. Las condiciones para el análisis son dos: se trata de catedráticos externos (no son de “carrera” u “ocasionales” ni empleados administrativos) y su labor se circunscribe a ofrecer docencia en el nivel de pregrado (se excluyen horas contratadas para funciones de investigación, extensión y algunas de administración). Así las cosas, con la información reportada por las 27 instituciones se tiene que en el primer semestre de 2013 fueron contratados 17.918 profesores de cátedra para dictar 3.040.190 horas en el nivel de pregrado.

Para ver el tamaño de la contratación de catedráticos basta buscar una equivalencia con los profesores de tiempo completo y luego comparar esa equivalencia con la planta de cargos aprobada por el consejo superior más el uso de docentes ocasionales con igual equivalencia. Si se supone que un docente regular o de carrera ofrece 16 horas de clase semanalmente y el período académico semestral tiene una duración de 16 semanas, la universidad requeriría suscribir un contrato por 256 horas en el semestre para su reemplazo o, lo que es lo mismo, por cada 256 horas contratadas de docencia directa la institución necesitaría un profesor con dedicación de tiempo completo para sustituir ese catedrático. No sobra advertir que el protocolo de información empleado tradicionalmente por las universidades se descarta en este análisis porque le asignan a un docente de cátedra el equivalente de 40 horas semanales de dedicación durante 18 semanas en un semestre académico.

El cuadro 4.10 muestra, para cada universidad, el número de profesores de cátedra reducidos a tiempos completos equivalentes; igualmente, la relación de los catedráticos en tiempo completo equivalente con respecto únicamente a los profesores regulares de tiempo completo equivalentes debido a la falta de información sobre los docentes ocasionales con dedicación de medio tiempo y tiempo completo. Obsérvese la cantidad de universidades que sobrepasan la relación para el conjunto de universidades que indica que por cada profesor regular de tiempo completo equivalente existe 1,6 catedráticos con igual equivalencia.

Cuadro 4.10

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES DE CÁTEDRA EXTERNOS, NIVEL DE PREGRADO. PRIMER SEMESTRE, 2013						
Orden	UNIVERSIDAD	Número de profesores de cátedra	Número de horas semestre	Docentes de cátedra en profesores de tiempo completo equivalentes ^x	Profesores regulares en tiempos completos equivalentes	Relación docentes de cátedra en TCE y profesores regulares en TCE
1	ANTIOQUIA	2.730	458.201	1.790	1.219,5	1,5
2	DISTRITAL	1.229	315.181	1.231	625	2,0
3	INDUSTRIAL DE SANTANDER	1.050	233.204	911	377,5	2,4
4	ABIERTA Y A DISTANCIA	885	169.023	660	88	7,5
5	MAGDALENA	664	160.717	628	161	3,9
6	CARTAGENA	827	140.402	548	397	1,4
7	PEREIRA	958	125.372	490	293	1,7
8	CUCUTA	537	121.872	476	138	3,4
9	MILITAR NUEVA GRANDA	576	118.674	464	323,5	1,4
10	CÓRDOBA	478	114.509	447	226	2,0
11	TOLIMA	942	107.642	420	255,5	1,6
12	ATLANTICO	530	102.848	402	311	1,3
13	QUINDÍO	653	96.486	377	229	1,6
14	CESAR	425	96.450	377	82	4,6
15	GUAJIRA	678	91.622	358	90	4,0
16	NARIÑO	460	84.573	330	265	1,2
17	PEDAGOGICA NACIONAL	405	75.765	296	180	1,6
18	COL MAYOR DE CUNMARCA	332	71.060	278	70,5	3,9
19	CHOCÓ	634	69.251	271	93,5	2,9
20	LLANOS	396	61.005	238	84	2,8
21	CAUCA	269	54.720	214	563	0,4
22	VALLE	842	49.708	194	712	0,3
23	AMAZONÍA	279	42.132	165	120,5	1,4
24	SUCRE	262	34.289	134	63	2,1
25	CALDAS	213	28.108	110	371,5	0,3
26	PAMPLONA	365	13.472	53	227	0,2
27	OCAÑA	299	3.904	15	29,5	0,5
	Totales	30.040	3.040.190	11.876	7.595,5	1,6
^x Número horas semestre / 256 horas que dicta un profesor de tiempo completo en el semestre						
Universidades que informaron horas por semana fueron convertidas a semestrales						
Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA						

El alto número de catedráticos y de horas cátedra permite concluir que el gran peso de la ampliación de cobertura estudiantil y, en general, de la expansión que hicieron las universidades en los últimos años descansa en este tipo de profesores como consecuencia de las dificultades fiscales de las instituciones lo que las ha llevado a emplear este tipo de profesores dado su reducido costo financiero como se muestra en el cuadro 4.11. Para la remuneración, las universidades utilizan el sistema de categorías de acuerdo con su reglamentación interna. El valor medio por hora (promedio ponderado) de cada universidad se determinó con el reporte recibido por la respectiva institución en cuanto al número de profesores por categoría, así como

el valor por hora asignado a cada una de ellas y el número total de horas contratadas en el semestre.

$$\text{Valor medio por hora} = \frac{\sum(\text{horascateg}_1 * \text{valor horacateg}_1 + \text{horascateg}_2 * \text{valor horacateg}_2 + \dots + \text{horascateg}_n * \text{valor horacateg}_n)}{\sum \text{horas contratadas en todas las categorías}}$$

Cuadro 4.11

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. DOCENTES DE CÁTEDRA EXTERNOS, NIVEL DE PREGRADO. CATEGORÍAS Y SALARIO MEDIO POR HORA. PRIMER SEMESTRE, 2013					
Orden	UNIVERSIDAD	Número de categorías	Valor hora, mínimo	Valor hora, máximo	Valor medio por hora (promedio ponderado)
1	PEREIRA	7	24,464	69,858	32,770
2	MILITAR NUEVA GRANDA	4	27,000	50,000	30,806
3	VALLE	4	24,628	46,203	26,600
4	LLANOS	4	29,475	36,549	29,999
5	GUAJIRA	6	18,267	44,361	27,096
6	SUCRE	5	18,267	36,533	26,496
7	CAUCA ^{xx}	4	20,876	36,533	26,138
8	TOLIMA	4	18,267	31,314	25,890
9	MAGDALENA	10	18,267	36,533	25,544
10	NARIÑO	6	21,294	47,389	24,265
11	CARTAGENA	3	20,934	34,225	23,745
12	COL MAYOR DE CUNDINAMARCA	4	13,048	26,095	23,448
13	CÓRDOBA	4	18,275	36,551	23,403
14	QUINDÍO	4	21,900	33,800	23,177
15	ATLANTICO	4	20,563	35,381	22,590
16	DISTRITAL	4	18,788	27,530	22,151
17	PEDAGOGICA	5	15,657	27,139	21,405
18	ANTIOQUIA	10	13,468	45,115	21,280
19	UIS	6	13,048	26,095	20,641
20	PAMPLONA	5	14,738	35,370	20,632
21	AMAZONÍA	6	17,658	35,315	20,604
22	ABIERTA Y A DISTANCIA	4	15,533	31,068	19,560
23	CALDAS	5	10,941	36,533	19,481
24	OCAÑA	4	13,048	23,486	17,091
25	CHOCÓ	4	15,657	33,402	16,953
26	CUCUTA	5	13,048	26,095	16,590
27	CESAR	4	11,840	22,280	14,972
Universidades que informaron horas por semana fueron convertidas a semestrales					
^{xx} Se omite "otras" con 54 profesores porque el pago por hora es variado, según informa la universidad					
<i>Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA</i>					

Una idea de la magnitud del ahorro mínimo que logran las universidades con el uso de los profesores de cátedra se observa si se compara con el salario de un profesor ocasional que es vinculado exclusivamente para ejercer docencia.

Si el salario medio de un docente ocasional de tiempo completo, vinculado por 5,5 meses en el semestre, es equivalente a 278,52 puntos el valor básico en el período (sin factor de costo laboral) ascendería a unos \$16 millones. Si se supone que ese profesor dicta 256 horas por semestre cuyo valor medio por hora reconocido a un profesor de cátedra es igual a \$23.000, el ahorro llegaría a un poco más de \$10 millones por cada profesor ocasional.

TÍTULO QUINTO

Los salarios de los empleos administrativos o no docentes de las universidades oficiales

CAPÍTULO PRIMERO

Consideraciones preliminares

La base para preparar una breve semblanza de los salarios del personal administrativo (también conocido como no docente) de las universidades oficiales se fundamenta en la clasificación jerárquica de los empleos establecida en el Decreto 770 de 2005, decreto que incluye, en su ámbito de aplicación, los entes universitarios autónomos.

De acuerdo con esa norma los niveles jerárquicos dependen de la naturaleza de las funciones asignadas a los oficios, así como a las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño. Cada nivel se divide, a su vez, en grados con el fin de determinar las diferencias salariales internas en cada una de las categorías de empleos. Seis son los niveles de empleos estipulados en el Decreto 770 de 2005, a saber:

Directivo al cual le corresponde la función de dirección general, formulación de políticas y de adopción de planes, programas y proyectos.

Asesor donde se agrupan las funciones de asistir y aconsejar a los empleados del grupo directivo para conseguir el éxito propuesto en las políticas de la entidad.

Profesional para aquellos casos cuya ejecución de las funciones asignadas exigen el conocimiento obtenido en un programa profesional, diferente a la técnica profesional o tecnológica.

Técnico cuando se requieren labores especiales en conocimiento o destrezas específicas sin exigir título profesional para su cabal cumplimiento.

Asistencial donde se reúne el resto de los oficios que se caracterizan por brindar apoyo y complementariedad a las de los niveles superiores de la jerarquización.

En cuanto a la remuneración, el Gobierno Nacional fija el valor mediante decreto expedido por Departamento Administrativo de la Función Pública con las siguientes aclaraciones: *i)* para los empleos públicos de la rama ejecutiva del orden nacional, el salario es explícito para cada nivel y grado dentro de éste; *ii)* para los empleos del orden territorial, el decreto respectivo se limita a fijar los valores máximos para cada nivel jerárquico del sistema general establecido en el Decreto 770 de 2005. Igualmente, expresa los límites superiores de los salarios de alcaldes y gobernadores, de conformidad con la categoría de la entidad territorial; *iii)* los decretos específicos de salarios no hacen alusión a los entes universitarios

autónomos, a pesar de que el Decreto 770 de 2205 los incluyo en el sistema general jerarquizado

Comparación de salarios en las universidades oficiales.

La comparación simple de los salarios de los empleos administrativos de las universidades oficiales, según la jerarquización anterior y condiciones preliminares, se realizará dividiendo los niveles en dos grandes grupos. El primero integrado con los directivos y asesores y el segundo con el resto de niveles (profesional, técnico y asistencial).

CAPÍTULO SEGUNDO

Salarios del Grupo Directivo y Asesor

Para el grupo directivo se tendrán en cuenta aquellos empleos que le Decreto 1279 de 2002 considera dentro del grupo de cargos de dirección académico-administrativos para efectos de asignación de puntos salariales por desempeño de sus funciones. Se incluirán aquí, también, control interno y asesor jurídico y planeación cuando la universidad así lo haya informado.

El cuadro 5.1 muestra los salarios del nivel directivo para 22 de las 29 universidades que participaron en la presente investigación. Varias de las instituciones reportaron datos parciales como se puede apreciar por el número de celdas vacías. No obstante, las cifras recolectadas permiten advertir las diferencias entre las entidades oficiales. La información solicitada a las universidades se refería al salario básico del oficio, es decir sin beneficios adicionales como prima técnica y gastos de representación, entre otros.

Tabla 5.1

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. SALARIOS DEL GRUPO DIRECTIVO Y ASESOR. MARZO DE 2013									
ORDEN	UNIVERSIDAD	RECTOR	VICERECTOR	SECRETARIO GENERAL	DECANO	JEFE DEPTO	DIRECTOR PLANEACION	ASESOR JURIDICO	DIRECTOR CONTROL INTERNO
1	INDUSTRIAL DE SANTDER	16.315.550	8.031.800	7.182.170	7.182.170	5.627.870	7.182.170	7.182.170	5.627.870
2	ATLANTICO	14.506.922	9.112.790	7.445.306	8.033.928	5.638.419	7.435.963		
3	MAGDALENA	12.993.525	7.445.306	5.495.542	5.495.542	4.712.128	5.685.788	6.730.432	
4	ANTOQUIA	11.289.515	9.035.074	9.035.074	7.920.223	5.046.494	9.035.074	9.035.074	9.035.074
5	PAMPLONA	10.463.228	6.180.915	6.794.041	Personal		3.660.268	4.449.742	3.660.268
6	VALLE	10.385.184	6.007.433						
7	AMAZONÍA	10.165.508	6.035.816	6.474.591	3.924.832		5.058.122		2.592.758
8	CARTAGENA	8.774.320	5.151.215	5.093.703	4964593	2.766.041			
9	CHOCÓ	8.033.928	5.495.542	4.467.829	3.926.462	3.748.187	4.296.919	4.296.919	4.296.919
10	QUINDÍO ^x	7.959.052	5.495.542	3.105.982	5.103.396		4.515.765	4.515.765	3.926.426
11	DISTRITAL	7.923.707	5.768.392	4.954.708	4.784.134		4.744.403	4.744.403	4.744.403
12	CUCUTA	7.655.029	Salario docente	3.564.413	Salario docente		3.564.413	3.564.413	3.564.413
13	SUCRE	7.445.306	4.712.128	3.516.884	3.291.706	2.767.101	3.516.884		2.727.954
14	CALDAS	7.445.306	6.001.657	5.185.881	4.712.128		3.748.187		4.316.914
15	MILITAR ^{xx}	7.445.306	6.043.157		5.103.396		4.695.823	4.695.823	4.712.128
16	PEREIRA	7.445.306	6.125.927	5.495.542	7.445.306	3.926.426	5.004.081	3.461.790	3.461.790
17	C.M.CUNDINAMARCA	6.778.682	5.103.395	3.926.425	3.926.425		3.926.425	3.748.187	3.748.187
18	LLANOS	6.778.682	5.495.542	4.712.128	5.495.542		3.516.885	3.516.885	3.516.885
19	GUAJIRA	6.098.898	3.498.837	3.498.837	3.498.837	2.866.571	3.498.837	3.498.837	
20	CAUCA	6.043.157	4.406.894	3.105.982	3.748.187	2.899.474	3.926.426	3.926.426	3.926.426
21	CESAR	6.043.157	4.096.403	4.317.078	4.406.894	3.105.982	3.926.426	4.515.765	3.926.426
22	NARIÑO	5.996.217	5.127.368	3.288.250	4.297.062		4.319.747	2.981.462	2.743.988

^x Corresponde a los vicerrectores de investigación y docencia. El administrativo devenga \$4.712.18

^{xx} Los vicerrectores de investigaciones, docencia y administrativo, devengan \$5.495.54²

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

Al comparar la remuneración del cargo de rector en varias instituciones con los decretos 1015 y 1029 de 2013 del Departamento Administrativo de la Función Pública, por medios de los cuales se estableció el salario de los empleados públicos del orden nacional y territorial para el año 2013, de acuerdo con los grados de complejidad del oficio desempeñado, se pueden notar valores superiores al límite

fijado en dichas normas para el nivel directivo que es igual a \$10.097.510 mensuales. También sobrepasan los topes para el grupo asesor (\$8.071.257) en un número de universidades (cuadro 5.2). La circunstancia de superar los techos a las disposiciones legales puede obedecer al principio de la autonomía universitaria puesto que los decretos para establecer los salarios no involucran a los entes universitarios autónomos.

Cuadro 5.2

DECRETO 1029 DE 2013. TOPES MÍNIMO Y MÁXIMO DE LA ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL EN 2013 PARA DIRECTIVO Y ASESOR DEL ORDEN NACIONAL.			
NIVEL DIRECTIVO		NIVEL ASESOR	
Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
2.310.182	10.097.510	2.254.598	8.071.257
Nota. Decreto 1015 de 2013 acoge sólo el tope máximo para el orden territorial sin fijar valor mínimo			

CAPÍTULO TERCERO

Salarios del Grupo Profesional, Técnico y Asistencial

El cuadro 5.3 muestra los salarios de los niveles profesional, técnico y asistencial de las universidades oficiales que aportaron la información pertinente. Se dividieron las instituciones en nacionales y territoriales con el fin de mirar si existe algún comportamiento ceñido a los decretos de aumento salarial. En realidad no hay ningún acogimiento a las normas existentes, salvo en cuanto a la agrupación por niveles.

Cuadro 5.3

UNIVERSIDADES OFICIALES DEL ORDEN NACIONAL CON INFORMACIÓN. SALARIOS DE NIVELES PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL. MARZO DE 2013							
Orden	Universidad	NIVEL PROFESIONAL		NIVEL TECNICO		NIVEL ASISTENCIAL	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Decreto 1029 de 2013*	1,361,208	5,638,421	632,735	2,090,198	589,500	2,069,457
1	MILITAR	1,572,535	5,228,830	1,263,661	2,090,198	713,310	1,572,535
2	CALDAS	1,655,849	4,316,914	1,190,696	1,572,535	608,817	1,163,587
3	CESAR	1,361,208	3,876,861	755,806	1,361,208	651,735	1,080,470
4	PEREIRA	2,381,392	3,769,204	1,776,750	2,090,198	1,022,316	1,902,296
5	CHOCÓ	1,776,750	3,748,187	1,188,161	2,090,198	1,057,308	2,090,198
6	CAUCA	1,504,640	3,461,792	1,057,308	1,776,750	651,735	1,287,849
7	LLANOS	1,996,878	3,461,791	1,283,661	1,915,897	864,104	1,715,182
8	C.M.CUNDINAMARCA	1,812,565	3,461,790	1,163,587	1,776,750	953,864	1,287,849
9	AMAZONÍA	2,117,144	2,592,512	1,294,181	1,917,915	1,025,496	2,046,101

* Decreto 1029 define los salarios para empleados públicos del orden nacional para 2013

UNIVERSIDADES OFICIALES DEL ORDEN TERRITORIAL CON INFORMACIÓN. SALARIOS DE NIVELES ASISTENCIAL, TÉCNICO Y PROFESIONAL. MARZO DE 2013							
Orden	Universidad	NIVEL PROFESIONAL		NIVEL TECNICO		NIVEL ASISTENCIAL	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Decreto 1015 de 2013**		5,638,421		2,090,198		2,069,457
1	SANTANDER	4,279,450	8,430,528	963,960	1,351,560	612,660	1,351,560
2	ATLANTICO	2,131,057	7,435,963	2,090,197	3,052,691	1,396,935	2,222,829
3	ANTIOQUIA	2,182,958	5,035,049	1,473,994	2,046,739	1,057,276	1,642,148
4	MAGDALENA	1,361,208	4,712,128	1,163,588	1,776,750	1,022,316	1,217,634
5	NARIÑO	1,712,567	3,906,222	1,037,008	1,968,762	589,500	1,929,152
6	QUINDÍO	1,572,535	3,728,176	1,504,640	2,090,198	804,021	1,715,182
7	DISTRITAL	2,405,192	3,486,979	2,011,445	2,266,817	1,772,471	1,999,991
8	PAMPLONA	1,293,665	3,412,304	924,623	2,546,383	628,768	628,768
9	CARTAGENA	2,778,299	2,989,391	1,855,755	1,855,755	1,146,821	1,559,108
10	GUAJIRA	1,694,110	2,866,571	1,169,607	2,066,476	654,688	1,290,638
11	SUCRE	2,153,905	2,761,107	1,037,008	1,968,762	1,114,054	1,715,181
12	CUCUTA	1,225,877	2,266,167	622,373	1,365,987	589,500	987,802
13	VALLE	1,704,756	5,724,447	1,248,041	2,378,455	951,605	1,900,888
14	OCANA	977,600	2,717,600	1,008,000	1,521,900	616,000	6,240,581

**El Decreto 1015 fija el tope máximo de los salarios por nivel para los empleados públicos del orden territorial para 2013

Fuente, universidades oficiales. Procesamiento de la información, Grupo de trabajo UdeA

En las universidades nacionales sólo Sucre coincide en el valor mínimo para el nivel profesional y Pereira y Chocó lo hacen para el máximo del Técnico. Las territoriales aparecen con mejores salarios que las nacionales al comparar los valores extremos, condición que difiere bastante del conocimiento de lo que ocurre al interior de cada nivel de empleos puesto que se desconoce la situación por funciones o particularidades de los oficios propiamente dichos, es decir por grados dentro de cada nivel tal como están organizados los empleos u oficios del sector estatal. Esta diferencia con el valor pagado frente al sector público puede ser atribuible a la autonomía universitaria.

TÍTULO SEXTO

Temas Especiales

CAPITULO PRIMERO

Consideraciones generales sobre los efectos salariales por la publicación de artículos en revistas homologadas e indexadas por COLCIENCIAS

Los artículos científicos publicados como criterio de asignación salarial.

De los factores de remuneración contemplados en el Decreto 1279 de 2002, la categoría de productividad académica, en general, constituye el elemento diferenciador de los salarios de los profesores en vista del número de conceptos consagrados en ella y su flexibilidad en el tiempo para obtener el respectivo aumento de puntos después de ser verificados por el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje los requisitos de calidad exigidos en la citada norma.

Dentro de la categoría de productividad académica, la publicación de artículos en revistas científicas especializadas sobresale del resto de conceptos que modifican el salario del profesor como son: obras artísticas, patentes, libros que resulten de una labor de investigación, libros de texto, libros de ensayo, premios nacionales e internacionales, traducciones de libros, producción técnica, producción de software y producción de videos, cinematográficas o fonográficas, tanto por el número de puntos, como por la frecuencia de presentación y la falta de límite periódico y total para la consecución del incremento salarial.

La razón para el descollar de las revistas especializadas y académicas se debe a la aceptación dentro de las comunidades científicas como medio privilegiado para la comunicación de los resultados de los procesos de investigación y creación de conocimiento; igualmente, representa el medio por excelencia para que el investigador (y el grupo de investigación) reciba el reconocimiento social de sus méritos por medio de la difusión rápida complementada con la facilidad de la búsqueda y acceso a los artículos derivados de su quehacer profesional..

Ahora bien, para cumplir con esa misión y, en consecuencia, el investigador recibir el reconocimiento de puntos salariales al tenor del Decreto 1279 de 2002 por la publicación de artículos, la revista científica, entendida como la publicación seriada y especializada, debe satisfacer los criterios de calidad científica y editorial así como los de visibilidad y facilidad de acceso, establecidos por COLCIENCIAS para poder ser homologadas o indexadas. El cumplimiento de los criterios enunciados, con apego a patrones internacionales, conduce a COLCIENCIAS a clasificar las revistas en cuatro categorías: A₁, A₂, B o C, dependiendo de la calidad y cantidad de requisitos exigidos.

No sobra decir que las revistas científicas, cuya misión fundamental consiste en la publicación de artículos derivados de la investigación y en las que el editor se responsabiliza de los artículos elaborados por especialistas y existen pares que emiten juicios para garantizar la calidad de la publicación, se diferencian de las de opinión en la cual los artículos son responsabilidad de los autores y de las institucionales que por su objeto están dirigidas a la comunidad en general con artículos publicados sin la condición de tratarse de autores con una misma especialidad.

Revistas homologadas

Son homologadas por COLCIENCIAS las revistas científicas extranjeras que aparecen en la lista de los Servicios de Indexación y Resumen – SIR – de COLCIENCIAS. Allí se consigue información sobre la existencia o visibilidad de la revista además de sus datos básicos, como nombre, periodicidad de publicación, país de origen y su estado como activa o inactiva.

Establecidas las características de las revistas de ciencia y tecnología que aparecen en la lista de los SIR se procede a su clasificación según los criterios que se muestran a continuación, obviamente con las debidas actualizaciones producidas por COLCIENCIAS de los Índices Bibliográficos Citacionales -IBC-, de los Índices Bibliográficos –IB – y Bases Bibliográficas con Comité Científico de Selección –BBCS para medir la visibilidad e impacto de las revistas especializadas:

REVISTAS EXTRANJERAS. CRITERIOS DE HOMOLOGACIÓN	
A₁	Revistas extranjeras que hacen parte de los Índices bibliográficos generalistas de citas SCI (Science Citation Index) o SSCI (Social Science Citation Index), que se encuentran en el 25% superior del conjunto de la especialidad (Category en la nomenclatura del ISI) a la que pertenece ordenado según el factor de impacto o según el número de citas en los últimos dos años, de acuerdo a la información suministrada por el Journal Citation Reports o están integradas en el Índice bibliográfico generalista regional SciELO (Scientific Electronic Library Online).
A₂	Revistas extranjeras que hacen parte de los Índices bibliográficos generalistas de citas SCI (Science Citation Index) o SSCI (Social Science Citation Index), que se encuentran en el 75% inferior del conjunto de la especialidad (Category en la nomenclatura del ISI) a la que pertenece ordenado según el factor de impacto o según el número de citas en los últimos dos años, de acuerdo a la información suministrada por el Journal Citation Reports
B	Revistas extranjeras que hacen parte de uno o más índices bibliográficos especializados o temáticos. Para el primer proceso de homologación se toman los siguientes índices bibliográficos: Medline, PsycINFO que contiene referencias y resúmenes de artículos de revistas, capítulos de libros e informes técnicos, además de referencias de tesis, en el campo de la psicología y aspectos psicológicos de disciplinas relacionadas; cuenta con más de 1.300 revistas especializadas en el tema.
C	Revistas extranjeras que hacen parte de una o más bases bibliográficas con comité de selección, elaboradas o respaldadas por instituciones científicas o académicas. La lista de bases bibliográficas con comité de selección serán especificadas de acuerdo con las solicitudes recibidas de homologación de las revistas
<p>SCI es una base con acceso a la información bibliográfica y de citas en los datos esenciales de más de 3.700 de las principales revistas científicas y técnicas del mundo a través de 100 disciplinas. Su productor es el Institute for Scientific Information ISI</p> <p>La base SSCI contiene citas de revistas de ciencias sociales correspondientes a más de 150 disciplinas. Su productor es el Institute for Scientific Information ISI</p>	
Fuente, COLCIENCIAS. Servicio de Homologación	

Para la vigencia enero – diciembre 2012 (última clasificación disponible para el presente estudio) aparecían 50.078 revistas extranjeras homologadas en el Servicio Nacional de Indexación y Homologación de Publicaciones Especializadas de Ciencia, Tecnología e Innovación – PUBLINDEX – de COLCIENCIAS. La distribución de estas revistas por categoría se muestra en el cuadro 6.1

Cuadro 6.1

REVISTAS HOMOLOGADAS. VIGENCIA ENERO - DIC 2012		
Categoría	Número de revistas	% participación
A₁	4.236	8,5%
A₂	6.653	13,3%
B	7.493	15,0%
C	31.696	63,3%
Total	50.078	100,0%
<i>Fuente, Servicio Nacional de Indexación y Homologación de Publicaciones Especializadas de Ciencia, Tecnología e Innovación - PUBLINDEX</i>		

Revistas indexadas

Las revistas científicas indexadas, por su parte, corresponden a las publicaciones con origen en editores o instituciones colombianas y deben hacer parte del *Índice Bibliográfico Nacional -Publindex-* una vez han demostrado las condiciones de calidad científica, calidad editorial, visibilidad y estabilidad.

Para hacer parte del *Índice Bibliográfico Nacional -Publindex-* los documentos publicados deben haber sido aceptados por un comité de expertos con el que cuenta COLCIENCIAS encargado de verificar la originalidad y calidad científica, de acuerdo con los siguientes tipos de artículos:

1. Artículo de investigación científica y tecnológica. Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación.

2. Artículo de reflexión. Documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.

3. Artículo de revisión. Documento resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.

4. Artículo corto. Documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión.

5. Reporte de caso. Documento que presenta los resultados de un estudio sobre una situación particular con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico.

6. Revisión de tema. Documento resultado de la revisión crítica de la literatura sobre un tema en particular.

7. Cartas al editor. Posiciones críticas, analíticas o interpretativas sobre los documentos publicados en la revista, que a juicio del Comité editorial constituyen un aporte importante a la discusión del tema por parte de la comunidad científica de referencia.

8. Editorial. Documento escrito por el editor, un miembro del comité editorial o un investigador invitado sobre orientaciones en el dominio temático de la revista.

9. Traducción. Traducciones de textos clásicos o de actualidad o transcripciones de documentos históricos o de interés particular en el dominio de publicación de la revista.

10. Documento de reflexión no derivado de investigación.

11. Reseña bibliográfica.

12. Otros

Criterios de clasificación de las revistas científicas

Los parámetros vigentes para ubicar una revista científica en una de las cuatro categorías establecidas por COLCIENCIAS (A₁, A₂, B o C), definidos por el *Índice Bibliográfico Nacional -Publindex* son los de: calidad científica, calidad editorial, visibilidad, y estabilidad.

La calidad científica se refiere al tipo de artículo conforme a la clasificación precedente y con la exigencia de publicar anualmente entre 9 y 13 de éstos correspondientes a las tipologías 1, 2 ó 3. La comparación escalar de estos criterios, en orden de menor a mayor exigencia para cada categoría, se presenta a continuación

CRITERIOS DE CALIDAD CIENTÍFICA SEGÚN LA CATEGORÍA DE LA REVISTA			
Categoría C	Categoría B	Categoría A₂	Categoría A₁
	Cumplir todas las condiciones para la categoría C y adicionalmente las siguientes:	Cumplir las condiciones para la categoría B, y además las siguientes:	Cumplir las condiciones para la categoría A ₂ y adicionalmente las que sean establecidas por el Comité Científico del Índice PUBLINDEX.
Haber publicado mínimo 9 artículos de los tipos 1), 2) o 3) anualmente.	Haber publicado mínimo 11 artículos de los tipos 1), 2) o 3) anualmente.	Haber publicado mínimo 13 artículos de los tipos 1), 2) o 3) anualmente.	
Haber utilizado mínimo 7 árbitros diferentes anualmente.	Para el Comité Editorial y grupo de árbitros, satisfacer al menos cuatro de las siete condiciones siguientes :	Para el Comité Editorial y grupo de árbitros satisfacer:	
	50% de los miembros del Comité Editorial debe tener título de doctorado.	Haber utilizado anualmente mínimo 10 árbitros diferentes.	
	50% de los miembros del Comité Editorial debe ser externo a la institución editora.	El 60% de los autores, como mínimo, debe ser externo al Comité Editorial y al grupo de árbitros.	
	Cada uno de los miembros del Comité Editorial debe haber publicado en los dos años anteriores al periodo de observación al menos un artículo del tipo 1), 2), 3) en otras revistas arbitradas afines a la cobertura temática de la revista.	El 20% del cuerpo editorial, del grupo de árbitros, o de los autores de artículos de los tipos 1), 2) o 3), debe pertenecer a instituciones extranjeras.	
	Haber utilizado mínimo 8 árbitros diferentes anualmente.	50% de los miembros del Comité Científico, como mínimo, debe pertenecer a instituciones extranjeras.	
	El 60% de los árbitros debe ser externo a la institución editora y diferente de los miembros del Comité Editorial.	50% de los miembros del Comité Científico debe haber publicado durante los dos años anteriores en revistas indexadas internacionalmente	
	El 30% del grupo de árbitros utilizados durante el periodo de observación debe tener nivel de maestría.		
	Cada uno de los árbitros debe haber publicado en los dos años anteriores al periodo de observación al menos un artículo del tipo 1), 2), 3) en otras revistas arbitradas afines a la cobertura temática de la revista.		
	Para Autores, satisfacer al menos una de las siguientes condiciones:		
	60% de los autores de los documentos tipos 1), 2) o 3) debe ser diferente de los miembros del Comité Editorial y del grupo de árbitros.		
	30% de los autores de los documentos tipos 1), 2) o 3) debe ser externo a la institución editora de la revista.		

La calidad editorial se determina en tres niveles: *i)* revista, *ii)* fascículo y *iii)* documento. La comparación escalar de estos criterios, en orden de menor a mayor exigencia para cada categoría, se presenta a continuación

CRITERIOS DE CALIDAD EDITORIAL SEGÚN LA CATEGORÍA DE LA REVISTA			
Categoría C	Categoría B	Categoría A₂	Categoría A₁
	Cumplir todas las condiciones para la categoría C y adicionalmente las siguientes:	Cumplir las condiciones para la categoría B, y además las siguientes:	
Mencionar la entidad editora.	Presentar leyenda bibliográfica en la portada de cada revista.	Tener resumen analítico en dos idiomas en cada uno de los documentos de los tipos 1), 2), o 3).	Cumplir las condiciones para la categoría A ₂ y adicionalmente las que sean establecidas por el Comité Científico del Índice PUBLINDEX.
Tener dirección postal en cada uno de los fascículos.	Tener resumen en al menos dos idiomas en el 75% de los documentos tipos 1), 2), 3)	Tener palabras clave en cada uno de los documentos de los tipos 1), 2), 3).	
Tener tabla de contenido en cada uno de los fascículos.	Tener palabras clave en el 75% de los documentos tipos 1), 2), 3).	Tener URL para el caso de las revistas electrónicas.	
Declarar la afiliación institucional de los autores en el 60% de los documentos de los tipos 1), 2), o 3)	Tener leyenda bibliográfica en la página inicial de cada artículo.	Cumplir una de las dos condiciones siguientes:	
Tener numeración en cada uno de los fascículos.	Presentar fecha de recepción y aceptación en todos los documentos de los tipos 1), 2), 3).	Presentar información para obtener y reproducir los documentos publicados.	
	Tener instrucciones explícitas, dirigidas a los autores, para la <u>presentación de los documentos</u> .	Presentar índices periódicos por volumen.	
	Tener hipervínculos a autores, referencias bibliográficas y gráficos para el caso de las revistas electrónicas.		
	Describir al público al que se dirige.		

La visibilidad corresponde al reconocimiento nacional e internacional comprobada por la integración a las bases bibliográficas tanto colombianas como extranjeras. La comparación escalar de estos criterios, en orden de menor a mayor exigencia para cada categoría, se presenta a continuación

CRITERIOS DE VISIBILIDAD SEGÚN LA CATEGORÍA DE LA REVISTA			
Categoría C	Categoría B	Categoría A₂	Categoría A₁
		Cumplir las condiciones para la categoría B, y además las siguientes:	Cumplir las condiciones para la categoría A ₂ y adicionalmente
	Tener canje con 10 revistas.	Estar indexada en al menos un (1) índice bibliográfico durante el periodo de observación, ó en tres (3) bases bibliográficas con comité científico de selección, que están incluidas en el documento 'sistemas de indexación y resumen' publicado en la página de PUBLINDEX	Pertenecer a más de un índice bibliográfico durante el periodo de observación.
	Tener 20 o más suscriptores.	Tener más de 40 suscriptores.	Las demás que sean establecidas por el Comité Científico del Índice PUBLINDEX.
	Estar integrada en bases bibliográficas con comité científico de selección afines a la cobertura temática de la revista durante el periodo de observación, que están incluidas en el documento 'sistemas de indexación y resumen' publicado en la página de Pubindex.		
	Tener página Web y/o versión electrónica.		

La estabilidad se mide por su antigüedad y cumplimiento estricto de las fechas de publicación. La comparación escalar de estos criterios, en orden de menor a mayor exigencia para cada categoría, se presenta a continuación

CRITERIOS DE ESTABILIDAD SEGÚN LA CATEGORÍA DE LA REVISTA			
Categoría C	Categoría B	Categoría A ₂	Categoría A ₁
	Cumplir todas las condiciones para la categoría C y adicionalmente las siguientes:	Cumplir las condiciones para la categoría B, y además las siguientes:	Cumplir las condiciones para la categoría A ₂ y adicionalmente las que sean establecidas por el Comité Científico del Índice PUBLINDEX.
Cumplir con las fechas de publicación según la periodicidad declarada.	Cumplir con las fechas de publicación según la periodicidad declarada.	Cumplir con las fechas de publicación según la periodicidad declarada.	Las que sean establecidas por el Comité Científico del Índice PUBLINDEX.
Tener como mínimo dos años de existencia.	Tener mínimo tres años de existencia.		Tener una periodicidad mínima semestral
	Para las revistas electrónicas, presentar registro de visitantes.		

La publicación de artículos en las revistas científicas y el Decreto 1279 de 2002

Con el fin de estimular la producción de investigación y propiciar la publicación de los conocimientos generados por esa actividad, el artículo 10 del Decreto 1279 de 2002, al considerar la modificación del salario, contempla las condiciones, en función de la tipología de los artículos y la clasificación de las revistas, que deben tener en cuenta el Comité de Asignación y Reconocimiento de Puntaje para asignar los puntos que le corresponden de los profesores de las universidades oficiales cuando publican artículos en revistas especializadas que hayan sido homologadas o indexadas por COLCIENCIAS.

De acuerdo con el citado decreto (artículo 24), las universidades inscriben en COLCIENCIAS las revistas que consideran deben ser clasificadas. *COLCIENCIAS clasifica, indexa u homologa las revistas especializadas indexadas internacionalmente, en los tipos A₁ y A₂. Para las demás revistas que cumplan los criterios de COLCIENCIAS, esta institución las clasifica, indexa u homologa en los tipos B y C.*

Continúa el Decreto señalando que *para la asignación y reconocimiento de puntos salariales se evalúa la revista y no el artículo (negrilla fuera de texto). A todos los artículos de una revista se les otorga el mismo puntaje, de acuerdo con su modalidad, nivel y clasificación; no se reconocen puntajes salariales por artículos en revistas que no estén clasificadas, indexadas u homologadas por COLCIENCIAS. Así mismo concluye el artículo 24 del Decreto que, los artículos en periódicos o en sus separatas habituales no se reconocen como publicaciones en revistas, ni tampoco se admiten bajo otra modalidad productiva. En consecuencia, no dan derecho a la asignación de puntajes.*

Con lo anterior, el Presidente de la República, en desarrollo de las normas generales establecidas en la Ley 4ª de 1992 y en concordancia con el artículo 77 de la Ley 30 de 1992 (como reza la introducción del Decreto 1279 de 2002), descarga en

COLCIENCIAS toda la responsabilidad para calificar la calidad de la divulgación de la producción científica, técnica, artística, humanística y pedagógica, los profesores universitarios siempre y cuando acrediten su vinculación a la institución y hagan mención de ella. Los excesos, contemplaciones, flexibilidades y demás circunstancias que ocurran en la indexación u homologación de revistas serán de su exclusiva responsabilidad.

PUNTOS ASIGNADOS SEGÚN CLASIFICACIÓN DE LA REVISTA ESPECIALIZADA Y TIPO DE ARTÍCULO PUBLICADO		
CLASIFICACIÓN DE LA REVISTA	TIPO DE ARTÍCULO	PUNTOS ASIGNADOS
A ₁	Para documentos tradicionales ("full paper"), completos y autónomos en su temática que se supone están referidos a las tipologías de artículos de COLCIENCIAS: 1) Artículo de investigación científica y tecnológica . Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación., 2) Artículo de reflexión , documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales ó 3) Artículo de revisión , documento resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.	15
	Cuando el documento corresponda a " artículos corto ", documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión., según los parámetros de COLCIENCIAS, se asigna el 60% del puntaje total	9
	Si se trata de reportes de caso , documento que presenta los resultados de un estudio sobre una situación particular con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico. o revisiones de tema , documento resultado de la revisión crítica de la literatura sobre un tema en particular. o cartas al editor , posiciones críticas, analíticas o interpretativas sobre los documentos publicados en la revista, que a juicio del Comité editorial constituyen un aporte importante a la discusión del tema por parte de la comunidad científica de referencia o editoriales , documentos escritos por el editor, un miembro del comité editorial o un investigador invitado sobre orientaciones en el dominio temático de la revista, se asigna el 30% del puntaje total	4,5
A ₂	Para documentos tradicionales ("full paper"), completos y autónomos en su temática que se supone están referidos a las tipologías de artículos de COLCIENCIAS: 1) Artículo de investigación científica y tecnológica . Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación., 2) Artículo de reflexión , documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales ó 3) Artículo de revisión , documento resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.	12
	Cuando el documento corresponda a " artículos corto ", documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión., según los parámetros de COLCIENCIAS, se asigna el 60% del puntaje total	7,2
	Si se trata de reportes de caso , documento que presenta los resultados de un estudio sobre una situación particular con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico. o revisiones de tema , documento resultado de la revisión crítica de la literatura sobre un tema en particular. o cartas al editor , posiciones críticas, analíticas o interpretativas sobre los documentos publicados en la revista, que a juicio del Comité editorial constituyen un aporte importante a la discusión del tema por parte de la comunidad científica de referencia o editoriales , documentos escritos por el editor, un miembro del comité editorial o un investigador invitado sobre orientaciones en el dominio temático de la revista, se asigna el 30% del puntaje total	3,6
B	Para documentos tradicionales ("full paper"), completos y autónomos en su temática que se supone están referidos a las tipologías de artículos de COLCIENCIAS: 1) Artículo de investigación científica y tecnológica . Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación., 2) Artículo de reflexión , documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales ó 3) Artículo de revisión , documento resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.	8
	Cuando el documento corresponda a " artículos corto ", documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión., según los parámetros de COLCIENCIAS, se asigna el 60% del puntaje total	4,8
	Si se trata de reportes de caso , documento que presenta los resultados de un estudio sobre una situación particular con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico. o revisiones de tema , documento resultado de la revisión crítica de la literatura sobre un tema en particular. o cartas al editor , posiciones críticas, analíticas o interpretativas sobre los documentos publicados en la revista, que a juicio del Comité editorial constituyen un aporte importante a la discusión del tema por parte de la comunidad científica de referencia o editoriales , documentos escritos por el editor, un miembro del comité editorial o un investigador invitado sobre orientaciones en el dominio temático de la revista, se asigna el 30% del puntaje total	2,4
C	Para documentos tradicionales ("full paper"), completos y autónomos en su temática que se supone están referidos a las tipologías de artículos de COLCIENCIAS: 1) Artículo de investigación científica y tecnológica . Documento que presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación., 2) Artículo de reflexión , documento que presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales ó 3) Artículo de revisión , documento resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.	3
	Cuando el documento corresponda a " artículos corto ", documento breve que presenta resultados originales preliminares o parciales de una investigación científica o tecnológica, que por lo general requieren de una pronta difusión., según los parámetros de COLCIENCIAS, se asigna el 60% del puntaje total	1,8
	Si se trata de reportes de caso , documento que presenta los resultados de un estudio sobre una situación particular con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico. o revisiones de tema , documento resultado de la revisión crítica de la literatura sobre un tema en particular. o cartas al editor , posiciones críticas, analíticas o interpretativas sobre los documentos publicados en la revista, que a juicio del Comité editorial constituyen un aporte importante a la discusión del tema por parte de la comunidad científica de referencia o editoriales , documentos escritos por el editor, un miembro del comité editorial o un investigador invitado sobre orientaciones en el dominio temático de la revista, se asigna el 30% del puntaje total	0,9

Fuente, artículo 10, Decreto 1279 de 2002

El estímulo generoso de puntos salariales ofrecido a los investigadores por publicar sus artículos en las revistas especializadas, aunado a indicadores de calidad asociados a los criterios de acreditación de las instituciones de educación superior y al interés de las comunidades científicas independientes de dar a conocer los avances del conocimiento en temas específicos de su profesión produjo como resultado una verdadera explosión de estos instrumentos de divulgación en el país en general. En efecto, mientras que para 2003 (año de entrada en vigencia del Decreto 1279) COLCIENCIAS reportaba 62 revistas indexadas, para 2013 el número de revistas se había multiplicado por un poco más de 8 veces para alcanzar las 513 publicaciones seriadas y tener 204 en lista de espera para verificar el cumplimiento de criterios como visibilidad e impacto con el fin de ser clasificadas por primera vez o conseguir su reclasificación y hasta la reindexación de la revista (cuadro 6.2).

Cuadro 6.2

NÚMERO DE REVISTAS INDEXADAS POR COLCIENCIAS				
Tipo de revista	2003	2005	2009	2012
A₁	1	2	20	27
A₂	8	5	49	113
B	3	38	75	110
C	50	111	165	263
Totales	62	156	309	513
Fuente, actualizaciones del Índice Bibliográfico Nacional -PUBLINDEX				

En el conjunto de revistas indexadas se hallan tanto las editadas por universidades oficiales y privadas como también las que lo son por instituciones de educación superior de nivel técnico y tecnológico y, así mismo, por asociaciones científicas y gremiales, por empresas (ECOPETROL Y BANCO DE LA REPÚBLICA, citadas a manera de ejemplo) y hasta por instituciones llamativas como es el caso de la Policía Nacional (cuadro 6.3 con última clasificación disponible para el presente estudio).

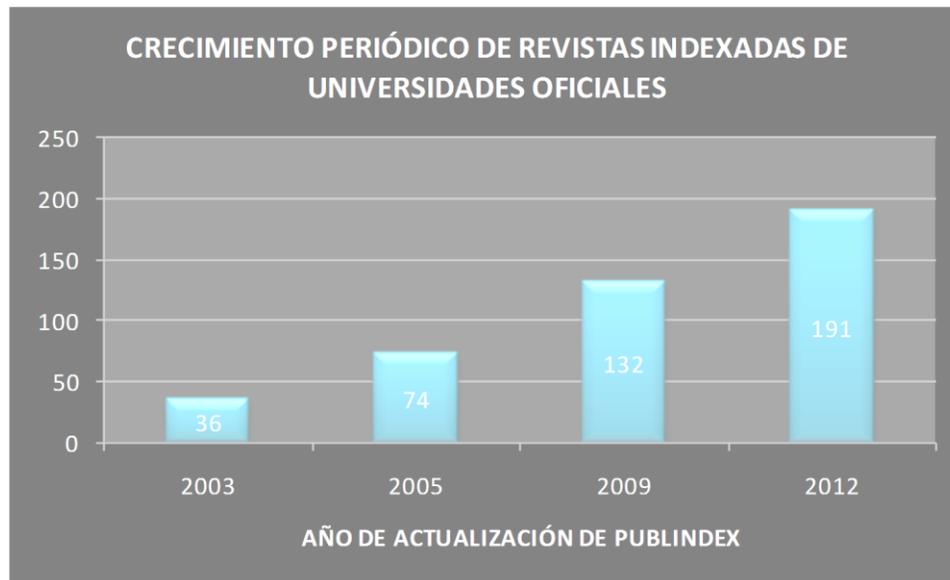
Cuadro 6.3

REVISTAS INDEXADAS POR TIPO DE INSTITUCIÓN. II Actualización 2012. IBN Publindex					
Tipo de institución	A1	A2	B	C	Totales
Universidades oficiales	14	48	44	85	191
Universidades privadas	8	53	48	139	248
Inst no universitarias, comunidades científicas y otros	5	12	18	39	74
Totales	27	113	110	263	513

Por su parte, el crecimiento, durante la vigencia del Decreto 1279, de la edición y, consecuentemente, de la solicitud de indexación por parte de COCIENCIAS de revistas producidas en las universidades oficiales, también muestra un crecimiento vertiginoso dada su relación directa con el estímulo salarial consagrado en el régimen de remuneración de los profesores vinculados a esta clase de entidades de educación superior (cuadro 6.4).

Cuadro 6.4

NÚMERO DE REVISTAS DE UNIVERSIDADES OFICIALES INDEXADAS POR COLCIENCIAS				
Tipo de revista	2003	2005	2009	2012
A₁	0	1	12	14
A₂	3	1	21	48
B	2	19	33	44
C	31	53	66	85
TOTAL	36	74	132	191
Fuente, actualizaciones del Índice Bibliográfico Nacional -PUBLINDEX				



En la producción de revistas especializadas las universidades Nacional y de Antioquia marcan una gran diferencia frente al resto de instituciones estatales. Esta diferencia se puede apreciar al observar la Actualización II de 2012 de PUBLINDEX (actualización vigente a diciembre de 2013) puesto que el 63% las revistas A₁ y A₂ editadas por las universidades oficiales son de esas dos instituciones; de los tipos B y C el 36% corresponde a estas dos casas de estudio. Las universidades Francisco de Paula Santander -Ocaña-, Popular del Cesar, Guajira, Cundinamarca y Pacífico, no reportaban revistas indexadas en ninguna de las categorías en dicha actualización (cuadro 6.5).

Cuadro 6.5

UNIVERSIDADES OFICIALES CON REVISTAS INDEXADAS. II Actualización 2012. IBN Publindex						
Orden	UNIVERSIDAD	A₁	A₂	B	C	TOTALES
1	NACIONAL DE COLOMBIA	9	16	9	10	44
2	ANTIOQUIA	3	11	4	7	25
3	CALDAS		4	6	4	14
4	VALLE	1	4	2	6	13
5	INDUSTRIAL DE SANTANDER		3	7	2	12
6	TEC.DE COL. TUNJA			3	8	11
7	DISTRITAL		1	2	8	11
8	MILITAR		4	3	2	9
9	PEDAGOGICA NACIONAL		2	4	2	8
10	NARINO			1	4	5
11	PAMPLONA				5	5
12	SURCOLOMBIANA				4	4
13	CARTAGENA				3	3
14	ATLANTICO			1	2	3
15	TOLIMA				3	3
16	MAGDALENA				3	3
17	CORDOBA	1			1	2
18	TECNOLOGICA DEL CHOCO				2	2
19	LLANOS		1		1	2
20	TECNOLOGICA DE PEREIRA			1	1	2
21	AMAZONIA				2	2
22	COLEGIO MAYOR DE C/MARCA		1	1		2
23	ABIERTA Y A DISTANCIA				2	2
24	CAUCA		1			1
25	QUINDIO				1	1
26	FCO DE PAULA SANTANDER				1	1
27	SUCRE				1	1
28	POPULAR DEL CESAR					0
29	PACIFICO					0
30	GUAJIRA					0
31	CUNDINAMARCA					0
	TOTALES	14	48	44	85	191

El cuadro 6.6, por su parte, permite conocer el crecimiento de las revistas indexadas que pertenecen a las universidades oficiales entre el año 2003 cuando se iniciaba la aplicación del Decreto 1279 y varios cortes posteriores de información hasta la II actualización de PUBLINDEX correspondiente a 2012

Cuadro 6.6

CRECIMIENTO PERIÓDICO DE REVISTAS INDEXADAS (POR TIPO) EN UNIVERSIDADES OFICIALES. 2003 - 2005 - 2009 - 2012

ORDEN	NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD	A ₁				A ₂				B				C				
		.03	.05	.09	12	.03	.05	.09	12	.03	.05	.09	12	.03	.05	.09	12	
1	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA		1	7	9	1	1	10	16			9	5	9	14	16	17	10
2	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA			3	3	1		6	11	1	8	8	4	10	9	6	7	
3	UNIVERSIDAD DE CALDAS							1	4			4	6		2	4	4	
4	UNIVERSIDAD DEL VALLE			1	1	1		1	4			4	2	2	3	6	6	
5	UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER								3	1	1	2	7	1	2	5	2	
6	UNIVERSIDAD TEC.DE COL. TUNJA											1	3		2	2	8	
7	UNIVERSIDAD DISTRITAL "FCO JOSE DE CALDAS"								1			1	2	2	4	3	8	
8	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA							1	4			2	3		1	5	2	
9	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL							1	2		1	3	4		4		2	
10	UNIVERSIDAD DE NARIÑO												1	1	1	2	4	
11	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA														2	2	5	
12	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA DE NEIVA																4	
13	UNIVERSIDAD DE CARTAGENA															1	3	
14	UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO												1		2	2	2	
15	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA															1	3	
16	UNIVERSIDAD TEC. DEL MAGDALENA															2	3	
17	UNIVERSIDAD CORDOBA			1	1										1	1	1	
18	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO														1	1	2	
19	UNIVERSIDAD DE LLANOS ORIENTALES								1			1			1		1	
20	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA												1	1	2	2	1	
21	UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA																2	
22	UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE C/MARCA							1	1			1	1					
23	UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA															1	2	
24	UNIVERSIDAD DEL CAUCA								1			1			1	1		
25	UNIVERSIDAD DEL QUINDIO														1	1	1	
26	UNIVERSIDAD FCO DE PAULA SANTANDER-CÚCUTA															1	1	
27	UNIVERSIDAD DE SUCRE																1	
28	UNIVERSIDAD FCO DE PAULA SANTANDER-OCAÑA																	
29	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR																	
30	UNIVERSIDAD DEL PACIFICO																	
31	UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA																	
32	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA																	
	TOTALES	0	1	12	14	3	1	21	48	2	19	33	44	31	53	66	85	

Fuente, actualizaciones del Índice Bibliográfico Nacional -PUBLINDEX

El gran auge y su crecimiento vertiginoso de las revistas de las universidades oficiales indexadas por COLCIENCIAS podrían hallar su explicación en, al menos, tres causas, a saber:

- i) el hecho irrefutable de constituir la única manera de aumentar el salario de los profesores por encima de los incrementos generales decretados anualmente por el Gobierno Nacional. Los cambios de categoría son esporádicos; la modificación del salario por avances en la formación posgraduada no sólo es escasa, sino que la política de vinculación seguida actualmente por las universidades exige el título de posgrado para ser enrolado al ejercicio profesoral; los puntos por experiencia calificada y desempeño destacado son muy reducidos debido a que la experiencia docente son apenas dos puntos por año. El problema con los puntos salariales por publicación de artículos es que las revistas tienen que ser especializadas o científicas y para serlo únicamente deben publicar artículos derivados de investigación y, en las condiciones vigentes de las universidades colombianas, una gran mayoría de sus profesores no ejercen labores de investigación

- ii) El incentivo para que los investigadores publicaran sus artículos y crearan con esas publicaciones comunidad académica para expandir así la frontera científica, requería, como lo decidió el Decreto y lo acogió COLCIENCIAS, establecer una clasificación propia para el País, siguiendo patrones internacionales de categorización. De ahí, la diferencia entre revistas homologadas e indexadas.
- iii) La relativa facilidad adoptada por COLCIENCIAS para clasificar las revistas colombianas en las categorías **A₁** y **A₂**, comparativamente con lo que acontece con las publicaciones especializadas de origen extranjero. Relativa facilidad, se dice, porque de la lectura del artículo 10 del Decreto 1279 se puede concluir que para llegar a indexar las revistas colombianas en las categorías **A₁** o **A₂** se deben satisfacer los mismos requisitos que se demandan para la clasificación internacional y en estos criterios sobresale, esencialmente, el de visibilidad o impacto medido por dos factores, de acuerdo con el Servicio de Homologación de COLCIENCIAS: la pertenencia a Índices Bibliográficos y la distribución por cuartiles. Para el primer factor, señala el Servicio de Homologación que las publicaciones del tipo **A₁** o **A₂** hacen parte de los Índices bibliográficos generalistas de citas SCI (Science Citation Index) o SSCI (Social Science Citation Index); en cuanto a la distribución por cuartiles, las **A₁** son aquellas que se encuentran en el 25% superior del conjunto de la especialidad a la que pertenecen ordenado según el factor de impacto determinado por el número de citas en los últimos dos años; las **A₂**, por su parte, son aquellas que se encuentran en el 75% inferior del conjunto de la especialidad.

COLCIENCIAS, en cambio, al fijar los requisitos de clasificación estipula que para estar en la categoría **A₁** se requiere permanecer en más de un Índice Bibliográfico durante el período de observación de la revista (que es de dos años) mientras que para las del tipo **A₂** basta con la permanencia en un Índice Bibliográfico. COLCIENCIAS no clasifica por cuartiles las revistas colombianas indexadas en las categorías **A₁** y **A₂**.

CAPÍTULO SEGUNDO

Criterios y normas de las universidades oficiales para la aplicación del régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera

Atendiendo la directriz que se establece en el Decreto 1279 de 2002 las distintas universidades reglamentaron su aplicación mediante una resolución del Consejo Superior e incluso, en algunas, a partir de la definición de un nuevo estatuto profesoral.

En la reglamentación se define fundamentalmente la composición del Comité Interno de Asignación de Puntaje, la forma como se reconoce el puntaje por desempeño administrativo, la experiencia calificada al interior de la universidad y por el desempeño destacado, las fechas en que se realizan los pagos causados por los puntos reconocidos y la forma como se evalúa la producción académica en cuanto al número de los evaluadores por cada producción, a la calificación mínima para su reconocimiento y al pago de los evaluadores.

El Decreto 1279 establece el reconocimiento de puntos salariales y bonificados por diversos conceptos que con la excepción del puntaje por artículos publicados en revistas indexadas u homologadas por COLCIENCIAS requieren su evaluación por pares y la definición de unos criterios para determinar bajo qué condiciones se pueden reconocer los máximos, así como otros valores.

La mayoría de las universidades hicieron llegar las normas y criterios que se han establecido para el reconocimiento de los puntos con la excepción de la Universidades del Cauca, Pedagógica Nacional, Pedagógica y Tecnológica de Tunja y Sucre.

Sin embargo, y de acuerdo con la documentación que se suministró, es notable en la mayoría de las universidades que reportaron sus normas la ausencia de estos criterios para el reconocimiento del puntaje por los productos que generan tanto puntos salariales como de bonificación, y cuando existen se constata que son disimiles entre las distintas universidades con lo cual se puede encontrar rutinariamente que por el mismo producto distintas instituciones reconocen diferentes puntajes.

En este sentido se encontró que la Universidad de Antioquia ha establecido un manual de criterios para el reconocimiento de puntos para la mayoría de los conceptos, tanto salariales como bonificados y de la misma manera la universidad Nacional ha definido criterios para los distintos conceptos que generan puntos salariales, no así para la mayoría de los productos que generan puntos bonificados.

Como se dijo antes en las distintas instituciones se determinaron criterios fundamentalmente para la evaluación del desempeño administrativo, la experiencia al interior de la institución y el desempeño destacado pero no se encontraron criterios establecidos sistemáticamente para los demás conceptos.

Otro punto que llama la atención es que en algunas universidades se fijan topes para el reconocimiento de un máximo de puntos bonificados por año no dispuesto en el Decreto y en una se establece que se asigna puntos bonificados por un solo artículo en revista no indexada.

A continuación se presenta un panorama de los criterios establecidos en torno a la composición del Comité Interno de Asignación de Puntaje y sobre los distintos productos académicos.

1. Experiencia calificada (para el ingreso a la universidad)

Universidad de Antioquia

Define criterios para reconocer la experiencia calificada en investigación, reconociendo al auxiliar de investigación tres puntos por año, cuatro al asistente de investigación o coinvestigador y seis al director de la investigación.

Universidad Nacional

Considera que ni la duración ni la modalidad ni las actividades inherentes a los estudios de posgrado serán reconocidas como experiencia calificada. No contabilizan como experiencia para efectos de acreditación de este puntaje, salvo en los casos de Medicina Humana y Odontología. Sin embargo, en todas las áreas se reconocerá dedicación de medio tiempo a la experiencia calificada que se haya desarrollado simultáneamente con los estudios de posgrado.

Además a la experiencia calificada que se desarrolla a través de contratos de prestación de servicios, consultorías y asesorías, que no puedan certificar su dedicación en los términos consagrados en este artículo, se le reconocerá una dedicación de medio tiempo.

Universidad Abierta y a Distancia

Define criterios, similares a los de la UDEA, en lo relacionado con puntos por investigación.

Define puntos por docencia universitaria: cuatro por año si se es profesor de maestría, tres si es de especialización y dos si es de pregrado.

En el caso de la experiencia en cargos administrativos académicos, asigna cuatro puntos por año si se ha ocupado el cargo de rector y vicerrector, tres a los decanos y dos en los demás cargos.

De igual manera diferencia para la experiencia profesional, asignado tres puntos por año si fue adquirida es en instituciones de educación superior, dos si son en instituciones de educación no superior y uno en otras instituciones o si ha laborado independiente.

Pamplona

Por experiencia en investigación seis puntos por año para el director y cuatro para el auxiliar de investigación.

En cargos de administración de docencia asigna cuatro puntos por año si se ha ocupado el cargo de Rector, tres si se es Vicerrector, dos a los decanos y directores de centro o de instituto y un punto a los Directores de departamento o escuela.

2. Experiencia calificada, desempeño administrativo y desempeño destacado en actividades de docencia y/o extensión (profesores ya vinculados).

Todas las universidades reportan reglamentación para reconocer puntos por estos tres conceptos, pero con variedades que se detallan a continuación.

2.1 Experiencia calificada

Las universidades definen la forma como se asigna puntos por este concepto, pero algunas reconocen los dos puntos en su totalidad, aunque ponen como condición que el desempeño profesoral hubiere sido evaluado y otras reconocen el puntaje de acuerdo con el resultado de esta evaluación.

2.2 Desempeño administrativo

La totalidad de las universidades reconocen el puntaje por el desempeño administrativo teniendo en cuenta los puntos establecidos en el Decreto 1279 de 2002 y el resultado de la evaluación de la gestión.

2.3 Desempeño destacado

Cada una de las universidades definen criterios para la evaluación del desempeño y el reconocimiento de los puntos, pero se presentan diferencias en cuanto a la asignación de los puntos y en definición de lo que representa este concepto.

El puntaje se reconoce a partir de considerar que un desempeño destacado se obtiene a partir de una calificación que en unos casos como en la Universidad Militar debe ser igual o superior al 95% y en la mayoría a partir del 80%.

En unas universidades a los profesores con desempeño destacado mejor evaluado se les reconoce puntaje salarial y a los restantes un puntaje bonificado.

En cuanto a la definición de este desempeño hay diferencias notorias ya que en algunas universidades se concursa por el puntaje a través de la presentación de proyectos (Universidad de Pamplona, Universidad Tecnología de Pereira), en otras a partir del resultado de la evaluación del desempeño profesoral como un todo, de la

cual se constata como fueron evaluados las actividades de docencia y extensión (Antioquia por ejemplo), en otras son los estudiantes a partir de la evaluación de los cursos quienes postulan a sus profesores (Universidad de la Amazonía).

En la misma Universidad de la Amazonía los puntos destacados también se conceden a los profesores Ocasionales y en la Universidad Nacional no asigna puntaje al desempeño destacado en labores de extensión por considerar que éstas están bonificadas por sí mismas.

En la Universidad de Nariño se asigna el 10% de los puntos para el desempeño en extensión y 90% para desempeño en docencia.

3. Títulos:

En términos generales hay una tendencia mayoritaria para reconocer el máximo puntaje por los títulos con algunas excepciones, al menos en lo dispuesto en los criterios, que establecen rangos para su reconocimiento.

Universidad de Antioquia

Define unos rangos para el reconocimiento de puntos por maestría pero en la práctica ha encontrado que es preferible el reconocimiento del máximo puntaje dado que el criterio del tiempo de duración y la existencia o no de un trabajo de grado no resulta consistente.

Un asunto particular de la universidad es que reconoce puntos tanto por los conferidos por las instituciones, así como por los títulos honoris causa. Así mismo reconoce un total de 178 puntos por las tecnologías.

La Universidad Nacional

Define criterios para el reconocimiento de puntos por títulos de especialización no clínica y clínica, maestría y doctorado, teniendo en cuenta la duración de los estudios en todos los casos, pero además considera:

En especialización no médica tiene en cuenta para el puntaje si se trata de especializaciones en docencia, en educación o en docencia universitaria con duración mínima de un (1) año y presencialidad de tiempo completo y si es realizada a distancia, semipresenciales o virtuales.

En el reconocimiento de puntos por especialización clínica asigna, tal como lo indica la norma, quince puntos por años, pero cuando presenta una duración de dos años la equipara a una maestría y le asigna cuarenta puntos.

Para el reconocimiento de puntos por maestría tiene en cuenta igualmente la existencia o no de un trabajo de grado y discrimina si es realizada en forma virtual, semipresencial o cursados a distancia y si es maestría en docencia, en educación o en docencia universitaria.

Para el reconocimiento de puntos por doctorado tiene en cuenta la duración de los estudios.

Universidad del Atlántico

Para el reconocimiento de los puntos por especialización no médica se tiene en cuenta la duración de los estudios y la existencia o no de un trabajo de grado.

De la misma manera se asigna el puntaje por maestrías, teniendo en cuenta la duración y la existencia o no de un trabajo de grado.

Universidad de los Llanos

Para el reconocimiento de los títulos de Magister o Maestría, se tiene en cuenta la duración y si presenta o no un trabajo de grado.

Universidad Militar

En el reconocimiento de punto tanto por las especializaciones como las maestrías y doctorados se tienen en cuenta si son realizados en tiempo completo o tiempo parcial, en este último caso se asigna el puntaje de acuerdo con la equivalencia respectiva.

4. Producción académica con puntaje salarial

4.1 Artículos de revista

Universidad de Antioquia

Si bien el puntaje está establecido por Colciencias se introducen criterios para definir cuándo se puede asignar puntos por las editoriales y por entrevistas.

Universidad Nacional

Por los resúmenes científicos ('abstracts') se reconocen puntos asimilándolos a 'comunicaciones cortas', según la clasificación de Colciencias.

Chocó

Si la revista no ha sido indexada se reconocerá el 80% del puntaje correspondiente. El resto del puntaje se reconocerá una vez sea indexada

4.2 Libros

Universidad De Antioquia

Define criterios para el reconocimiento de puntos por libros y capítulos de libro teniendo en cuenta la calidad editorial (define lo que es una editorial de calidad y define una lista de editoriales de calidad), así como la calidad de la producción que es objeto de evaluación por pares.

Cuando la editorial es de máxima calidad no se evalúan los libros y se asigna el máximo puntaje.

Define criterios para el reconocimiento de puntos por libros resultado de tesis doctoral y libros escolares.

Define un reconocimiento de hasta ocho puntos por capítulo de libro de investigación y seis por capítulo de libro de texto y de ensayo. Reconoce hasta 2.4 puntos por capítulo de libro de revisión de tema. Reconoce hasta tres (3) puntos por una entrada o voz en diccionarios enciclopédicos o catálogos científicos y hasta cinco (5) puntos por varias entradas en el mismo diccionario enciclopédico o catálogo científico.

Las ponencias publicadas en memorias que cumplan las condiciones de libro establecidas en el artículo 24 del Decreto 1279 de 2002 se podrán considerar capítulos de libro.

Reconoce por cuento publicado en libro de difusión internacional hasta ocho puntos y hasta seis en libro de difusión nacional

Universidad Nacional

Reconoce puntaje por tesis de maestría o de doctorado, si estas son publicadas como libro producto de investigación, con las características establecidas en el artículo 24 del Decreto 1279 de 2002.

Reconoce puntos por capítulos de libro de investigación , de texto y de ensayo, así como por entradas en diccionarios enciclopédicos o catálogo científico en los mismos términos que la Universidad de Antioquia.

Las ponencias publicadas en memorias que cumplan las condiciones de libro establecidas en el artículo 24 del Decreto 1279 de 2002 se podrán considerar capítulos de libro.

Libros de investigación

Por libros de investigación de divulgación internacional asigna hasta veinte (20) puntos, hasta el 90% por libros de divulgación nacional y hasta el 80% sin son de divulgación regional.

No otorga puntos a informes finales de investigación, ni a tesis o trabajos de grado conducentes a algún título salvo que cumplan, se publiquen y editen con los requisitos señalados arriba.

Por libros de texto y de ensayo asigna hasta quince (15) puntos por libros de divulgación internacional, hasta el 90% por libros de divulgación nacional y hasta el 80% sin son de divulgación regional.

Universidad Tecnológica de Pereira

Define como editorial de reconocido prestigio nacional aquella editorial avalada por el Consejo de Facultad quien hará una evaluación con evaluador interno y tiraje mínimo de 50 ejemplares y se garantice la distribución de la producción dentro y fuera del territorio nacional.

Universidad de Córdoba

Por libros de investigación de divulgación internacional hasta 20 puntos, nacional hasta 15 y regional hasta 10 puntos.

Por libros de texto, de ensayo y traducción de libros de divulgación internacional hasta 15 puntos, nacional hasta 10 y regional hasta 5 puntos.

Cúcuta y Ocaña

Para los libros con divulgación internacional se reconocerá hasta 100% del puntaje, divulgación nacional hasta 90% y divulgación regional hasta 80%.

Caldas

Considera una editorial de reconocido prestigio la que cuenta con el aval de universidades con programas acreditados, instituciones gubernamentales y asociaciones profesionales o las que determine COLCIENCIAS.

Quindío

Sobre los libros derivados de investigación, tiene en cuenta lo siguiente:

- La suma total de los puntos asignados por los libros derivados de un proyecto de investigación será hasta 20 puntos.
- Para el reconocimiento de puntos por libro de investigación, se requerirá la publicación de un artículo relacionado con la investigación en revista indexada por Colciencias.
- El anterior puntaje será asignado solo a los docentes registrados en el proyecto de investigación.

- La suma total de los puntos asignados a un autor por libro de texto será hasta 15 puntos por espacio académico.

4.3 premios

Universidad de Antioquia

Discrimina entre premios internacionales que reciben hasta quince (15) puntos y nacionales que reciben hasta doce (12) puntos.

Reconoce puntos por el primero, segundo y tercer puesto en caso y por mención de honor cuando sólo se concede una.

Universidad Nacional

Reconoce hasta quince (15) puntos por primer o único puesto en premios nacionales o internacionales.

Reconoce puntaje para segundos puestos (dos terceras partes del primero) y para terceros y menciones (una tercera parte del puntaje del primero).

No asigna puntaje por los Doctorados Honoris Causa, las distinciones otorgadas por academias nacionales e internacionales (Academia de Medicina, de Historia, etc.) a la vida y obra de un docente, primeros puestos, menciones o reconocimientos por trabajos de cualquier tipo presentados en conferencias, encuentros, talleres o similares, becas (scholarships), ayudas económicas (grants) o similares, tesis o grados laureados, meritorios o equivalentes.

Universidad del Valle

Discrimina entre premios internacionales que reciben hasta quince (15) puntos y nacionales que reciben hasta doce (12) puntos.

Reconoce puntos por el primero, segundo y tercer puesto

Si la obra sometida a concurso ya había obtenido puntaje como productividad académica, al profesor le podrán ser reconocidos puntos adicionales como reajuste, hasta completar el total de puntos que le corresponden por el premio. Esto en consideración a que el Decreto, en su artículo 10, es taxativo al formular que no podrán otorgarse puntos a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto.

Universidad Industrial de Santander

Se asignarán hasta quince (15) puntos salariales por cada premio. El primer puesto en convocatoria nacional o internacional recibe el 100% de los puntos; si la categoría

es internacional se reconoce el 70% al segundo puesto y el 50% al tercero; Si es nacional, al segundo premio se le asigna el 60% y al tercero el 30%.

Universidad de Córdoba

Discrimina entre premios internacionales que reciben hasta quince (15) puntos y nacionales que reciben hasta doce (12) puntos.

Reconoce puntos por el primero, segundo y tercer puesto en caso.

Cúcuta y Ocaña

Por el primer puesto en una convocatoria nacional o internacional se le otorga el 100% de los puntos; si la convocatoria es internacional se reconoce el 70% al segundo puesto y el 50% al tercero. Si la convocatoria es nacional, al segundo premio se le asigna el 60% y al tercero el 30%.

Caldas

Asigna hasta 15 puntos por internacional y hasta 12 por nacional, y se conceden gradualmente puntos por el primero el segundo, el tercero y por mención.

4.4 Patentes

Universidad de Antioquia

El puntaje se asigna considerando quién la concede (si es internacional tipo United States Patent and Trad Organization – USPTO, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual – OMPI (WIPO), la Organización Europea de Patentes – OEP o es una patente nacional) y si tienen producto o licencia o no lo tienen.

Universidad Nacional

Reconoce hasta 25 puntos por patentes nacionales e internacionales de invención. En el manual de criterios no se establece si se presente alguna discriminación de los puntos teniendo en cuenta si es nacional o internacional.

Reconoce puntaje por patente de invención por obtención de variedades genéticas animales o vegetales son consideradas patentes de invención, y deben estar registradas en el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA.

Universidad Industrial de Santander

Reconoce hasta veinticinco (25) puntos salariales por patentes a nombre de la UIS. Este puntaje sólo se hará efectivo cuando se publique el registro oficial.

Para las patentes de carácter internacional el 100% del puntaje y para las patentes nacionales el 80% del puntaje.

Universidad de Córdoba

Por cada una, 25 puntos

4.5 Obra artística

Universidad De Antioquia

Presenta un manual de criterios para el reconocimiento de obra artística para música, artes plásticas y teatro.

Universidad Industrial De Santander

Se definen criterios para la evaluación de obra artística.

4.6 Software y producción tecnológica

Universidad De Antioquia

Presenta criterios para la evaluación de software y producción tecnológica a partir del diseño de un instructivo de evaluación.

Universidad Nacional

Producción técnica.

Reconoce puntaje por la producción técnica que hace referencia a las patentes de modelo de utilidad, las cuales deben contar con el registro expedido por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Producción de software

Reconoce puntaje por producción de software y define lo que es en sus criterios.

Universidad Industrial De Santander

Producción técnica y de software:

De acuerdo con los criterios de Colciencias. En el caso del software se da hasta 15 puntos de producción científica y hasta 10 como producción tecnológica.

4.7 Restricciones de puntaje por la misma obra.

Universidad de Antioquia

Aplica en su totalidad que no puede asignarse puntos a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto de los contemplados en los capítulos VI y VII.

Las siguientes actividades productivas se consideran diferentes y por lo tanto no les aplica la anterior restricción:

- a. La publicación de un libro y su premiación en un evento, o viceversa.
- b. La elaboración de una tesis con miras a la obtención de un doctorado y su posterior publicación en formato de libro.
- c. La creación de una obra musical y su subsecuente interpretación.

Universidad Nacional

Aplica en su totalidad que no puede asignarse puntos a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto de los contemplados en los capítulos VI y VII.

Las siguientes actividades productivas se consideran diferentes y por lo tanto no les aplica la anterior restricción:

- a. La publicación de un libro y su premiación en un evento, o viceversa.
- b. La creación de una obra musical y su subsecuente interpretación.

5. Producción que genera puntos bonificados

La Universidad de Antioquia define criterios para la evaluación de ponencias, teniendo en cuenta su impacto internacional, nacional o regional y si es en extenso, resumen, powerpoint y poster: también por obra artística y traducción de artículos y videos.

La Universidad Industrial para el reconocimiento de puntos por estudios posdoctorales, dependiendo de su duración.

La Universidad del Atlántico reconoce el puntaje que se asigna por la producción de acuerdo con la dedicación que tenga el profesor. Si es una dedicación mayor o igual a 20 horas, el equivalente a las de un tiempo completo; si es de una dedicación mayor o igual a 15 y menor de 20 horas, el equivalente a las de un Medio Tiempo: si la dedicación es mayor o igual a 8 y menor de 15 horas, el equivalente a las de un cuarto de tiempo completo.

La Universidad Distrital define criterios para el reconocimiento de puntos por videos regionales y producción artística regional, según su nivel normal, medio y alto y dirección de tesis de acuerdo con la distinción obtenida.

Además define un tope máximo de puntos bonificados que se pueden reconocer por año de acuerdo con la categoría del profesor: Auxiliar hasta 250 puntos, Asistente hasta 350, Asociado hasta 450 y titular hasta 550 puntos

La Universidad de Córdoba reconoce el puntaje por impresos teniendo en cuenta sin son Documentos de Trabajo de Investigación (Working paper) y artículo publicado en revista no indexada por Colciencias (60 puntos): Materiales de soporte a la docencia o la extensión y los manuales o guías de laboratorio, así como los materiales para educación a distancia (40 puntos).

La Universidad del Tolima presenta criterios para evaluación de videos, cinematográfica o fonográfica regionales, los cuales deben tener una duración superior a 15 minutos.

Define para el reconocimiento de puntos por impreso universitario el número mínimo de ejemplares que se deben publicar para generar puntos por estos materiales.

La UNAD por Estudios Posdoctorales reconoce 120 por el primero y 60 por el segundo. Por los demás no reconoce puntos bonificados.

La Universidad de la Amazonía reconoce hasta un máximo de 200 puntos anuales por Bonificación de productividad académica que se le podrán asignar anualmente a un profesor. Los videos no deben presentar duración inferior a 15 minutos. Para la Reseña Crítica exige un tiraje mínimo de cincuenta (50) ejemplares, veinte (20) páginas cada uno, un diseño apropiado y su respectiva carátula de empaste.

La Universidad Militar discrimina si un impreso es nacional o internacional y si es resultado de investigación primaria, revisión de tema o reporte de caso. Reconoce por libro sin ISBN hasta 20 puntos bonificados

En la traducción de artículos discrimina si se publica en libro con o sin ISBN y si es indexada o no. En obra artística distingue entre obra artística regional y local. El puntaje por la dirección de trabajos de grado se asigna teniendo en cuenta la distinción.

La Universidad de Caldas para el reconocimiento de puntos por revistas no indexadas concede 90 puntos (mayor que el permitido) si es internacional y 55 puntos si es nacional.

La Universidad del Cesar para el reconocimiento de puntos por impresos teniendo en cuenta si se trata de la publicación de notas de curso de posgrado (60 puntos); publicación de notas de curso de pregrado (30 puntos); publicación de ensayos y otros escritos universitarios (15 puntos) y por presentación y aprobación de proyectos de investigación con financiación externa (50 puntos) y con financiación interna (25 puntos).

Reconoce puntos por asesoría de trabajos de grado de posgrado (50 puntos) y de pregrado (25 puntos)

La Universidad de Nariño reconoce solo bonificación por un artículo publicado en cada número de revista.

6. Composición de los Comités de Asignación de Puntaje

El Decreto 1279 de 2002 dispuso la creación de un Comité Interno de Asignación de Puntaje, pero contrario a lo establecido el Decreto 144 de 1992, no determinó los miembros de las universidades que lo debían conformar.

Las distintas universidades oficiales del país, al conformar el Comité a la luz del Decreto 1279 mantuvieron en buena medida la composición establecida en el Decreto 1444, con algunas variaciones.

En efecto, el Decreto 1444 estableció que el Comités de Asignación de Puntaje estaba conformado por el Vicerrector de Docencia, quien lo presidía, el Director o Jefe del Centro de Investigaciones, o quien haga sus veces, dos Decanos designados por el Consejo Académico, un profesor asociado o titular designado por el Consejo Superior Universitario y el Director de la División de Asuntos de Personal docente o quien haga sus veces.

En todas la Universidades se mantuvo que el Vicerrector de Docencia presida los actuales Comités de Asignación de Puntaje y también se mantuvo al Director de Investigaciones, así como uno o dos Decanos y en la mayoría figura el Jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces.

En cuanto a la presencia de profesores en el comité se encuentra que participan uno o dos profesores en calidad de representantes de su estamento y en la Universidad de Antioquia, Córdoba, Quindío, Pedagógica Nacional y Cúcuta son tres los representantes del profesorado.

Algunos casos particulares en la composición del comité son:

En la Universidad de la Amazonía figura como miembro un estudiante, con voz y sin voto, designado por el Consejo Estudiantil, en la Pedagógica Nacional un representante de los profesores de planta, uno de los ocasionales y otro de los catedráticos, en la Universidad Militar un ex miembro del comité.

En la Universidad de Caldas un profesor en su calidad de líder del grupo de desarrollo docente figura como secretario del Comité, en la Universidad de Pamplona el Asesor Jurídico es uno de sus miembros, en la Universidad de Cúcuta figuran dos directores de Departamento

Grandes conclusiones y recomendaciones derivadas de la aplicación del Decreto 1279 de 2002

El Decreto 1279 de 2002, por medio del cual se establece el régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera de las universidades oficiales del País, se puede aceptar como un Sistema Salarial completo dada la incorporación de los principios que lo rigen, su contenido con bases claras para determinar el salario y los incentivos monetarios, la definición del conjunto y el valor de las prestaciones sociales, así como la divulgación entre los agentes interesados y los órganos establecidos para su aplicación.

Recorrido histórico del régimen salarial y prestacional de los profesores de carrera de las universidades oficiales

El Régimen Salarial y prestacional de los profesores de las universidades oficiales cobijados por el Decreto 1279 de 2002 se inicia con la intención de resolver el problema que ocurría a principios de la década de los 90 con los bajos salarios de los profesores de carrera de la Universidad Nacional de Colombia.

Desde la norma inicial del Sistema (Decreto 910 de 1990), la remuneración de los profesores de carrera de las universidades públicas se estructuró sobre la base de factores que sirvieran para determinar el salario de los docentes; la remuneración correspondería a una parte “básica” de acuerdo con los estudios universitarios que acreditara el profesor más la categoría dentro del escalafón docente y la experiencia calificada o antigüedad. Adicional al “básico” se reconocería un incentivo salarial por el desempeño docente, la labor en cargos académico-administrativos y la productividad académica y artística.

Las modificaciones introducidas al Decreto 910 se han concentrado (además del aumento de puntos por pregrado y categoría dentro del escalafón docente) en varios ajustes a la reglamentación para el reconocimiento de unidades para los diferentes factores salariales hasta llegar a separar la remuneración del docente entre salario y bonificación no constitutiva de salario para algunos conceptos de productividad académica. A pesar del esfuerzo realizado en la reglamentación de la norma, aún persisten dificultades de interpretación por muchas inconsistencias y ambigüedades

Pasos	Decreto	Finalidad	Categoría	Pregrado	Posgrado	Exp. calif	Desempeño destacado	Exp adtiva	Artículos	Libros	Obra artística
1	910 /92	Mejorar salarios de profesores de carrera de la UNAL	Entre 17 y 80 puntos	Entre 102 y 117 según duración estudios	20, 40 y 80 para especializ.m aestría y doctorado. Puntje máximo posgrado = 120	1 a 5 puntos, según categoría	Hasta 4 sin que promedio general todos los docentes de la U supere 2 puntos	Entre 2 y 14 sin que total puntos supere 50% del puntaje disponible	15 puntos en revistas especializadas	20 puntos si es de investigación; 12 de texto; 5, impresos universitarios	20 si son muy difundidas
2	1444 /92	Extiende Decreto 910 a universidades nacionales	Entre 37 y 96 puntos	120 y 125, medicina y composic. musical	Igual salvo especializ. Clínicas: 15 puntos por año. Puntaje máximo posgrado = 140	Igual	Igual	Entre 2 y 18 sin que total puntos supere 60% del puntaje disponible	Entre 5 y 15 según difusión internacional, nacional y regional	Igual	Igual
3	55/94	Extiende 1444 a universidades territoriales	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual
4	15/96	Nuevo plazo para optar por el Régimen	Igual	168 y 173	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual
5	73/ 97	Dos profesores en el CIARP	Igual	178 y 183	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual	Igual
6	2912 /01	Modifica salario sólo por títulos, categoría y evaluación periódica de méritos. Resto de factores a bonificaciones	Igual	Igual	Igual	2 puntos	Según evaluación periódica de méritos	Bomificación no constitutiva de salario	Bomificación no constitutiva de salario	Bomificación no constitutiva de salario	Bomific. no constitut de salario
7	1279 /02	Conjura protestas del profesorado. Conserva partes del 1444 e introduce algunas del 2912 como arbitraje de COLCIENCIAS y pago de bonificaciones	Igual	Igual	Igual	2 puntos	Hasta y entre 1 y 5 según categoría sin que promedio supere uno por profesores de planta. Resto, bonificac.		En revistas indexadas u homologadas. Resto, bonificación	20 Puntos, derivado de investigación; 15, de texto; 12, ensayos	

Conclusiones intrínsecas de la norma

Del Sistema Salarial se pueden resaltar tres tipos de conclusiones. La primera, referidas a la aplicación de la norma, la segunda, a la estructura del Decreto 1279 de 2002 y la tercera concerniente al impacto fiscal, desde el punto de vista financiero, que tiene el sistema salarial y prestacional que rige para los profesores de carrera de las universidades oficiales

1. Conclusiones sobre la aplicación de la norma: ambigüedades y discrecionalidad

a. No pocas ambigüedades presenta el Sistema, circunstancia que conduce a interpretaciones favorables o desfavorables para los docentes, en la mayoría de los casos con posibles implicaciones fiscales

En los procedimientos que desarrolla el Decreto 1279 de 2002 para establecer la remuneración de los profesores se encuentran situaciones ambiguas difíciles de ser resueltas por la propia universidad cuando se enfrenta a un caso particular para definir con ello una política general que extenderá a los casos similares. Confusiones sobresalientes que se atreven a dilucidar las instituciones directamente sin la debida competencia para ello se pueden mencionar en los siguientes eventos:

➤ Asignación de categoría para el escalafón docente.

Vista desde la perspectiva desde la Ley 30 de 1992, el escalafón docente corresponde a un sistema donde se ordenan los profesores en función de la antigüedad y calidad demostrada en el desempeño de las funciones asignadas dentro del ejercicio profesoral en la respectiva institución. Agrega la Ley que para ascender de categoría la institución deberá establecer el tiempo que debe permanecer el profesor en la categoría anterior y que estos funcionarios *no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo.*

Del texto de la Ley se desprenden dos consecuencias: *i)* la carrera docente es un proceso de cualificación que todo docente debe realizar en la respectiva universidad y *ii)* todo nombramiento implica la ubicación del profesor en la categoría inicial.

El Decreto 1279 de 2002 sólo menciona la obligación de asignar los puntos correspondientes a la respectiva categoría con el respeto de los requisitos estipulados para la promoción a las escalas “Asociado” y “Titular”. No obstante, en algunos casos no se asigna categoría al profesor recién nombrado bajo la interpretación de hallarse en “período de prueba” y, en otros casos, se hallaron universidades donde el recién incorporado se clasifica en una categoría superior (aún en “Asociado” o “Titular”) porque interpretan que sus calidades académicas así lo ameritan o porque se trata de un docente “ocasional” que estaba ubicado en una determinada categoría superior cuando le asignaron el salario por comparación con el Decreto 1279.

➤ **Estudios de pregrado**

El Decreto 1279 circunscribe los puntos por pregrado a estudios universitarios lo que presume que hayan sido otorgados por universidad debidamente autorizada.

Las universidades, cuando se presenta el caso, otorgan 178 puntos por título de “técnico” y “tecnólogo”, independientemente de la institución de origen.

➤ **Maestrías y especialización clínica en medicina humana u odontología**

El Decreto 1279, al jerarquizar los títulos en formación posgraduada, equipara las maestrías con las especializaciones clínicas en medicina humana u odontología (entre otras, sin especificar la especie para esta última). Sin embargo, los puntajes asignados a una y otra categoría, difieren bastante puesto que las maestrías (sin definir el tiempo de duración, como si ocurre para las especializaciones que van entre uno y dos años) reciben hasta 40 puntos por el primer título y hasta 20 más por el segundo. A las especializaciones comentadas, por su parte, se otorgan 15 cerrados por año de duración con un máximo de 75 puntos.

Se hallan casos para los cuales una especialización de uno o dos años de duración recibe 20 ó 40 puntos, según el caso, por aquello de la equivalencia en la jerarquía de los títulos.

➤ **Composición del CIARP**

El Decreto 1279 asignó responsabilidades al CIARP, pero incurrió en el imperdonable error de definir su composición como estuvo siempre en los decretos que lo antecedieron desde el 910 de 1992 para la Universidad Nacional. Las universidades, entonces, integraron, a su arbitrio, el Comité que constituye el organismo principal por ser el encargado de la evaluación y reconocimiento de puntajes a los profesores cobijados por el Sistema. Unas, mantuvieron la composición de decretos anteriores; otras, aumentaron el número de profesores para buscar un equilibrio de los cargos presentes en el organismo y no faltó la que incorporara estudiantes en su integración.

➤ **Salario del profesor cuando desempeña cargos académico-administrativos**

El docente a quien se aplique el Decreto 1279 de 2002 y desempeñe un cargo de dirección académico-administrativo de los contemplados en esta norma no pierde los beneficios contemplados en el régimen salarial y

prestacional, pero el artículo 17 indica que el *profesor de carrera debe, previamente a la posesión, escoger entre la remuneración del cargo que va a desempeñar y la que le corresponde como docente. ¿Qué sentido puede tener la advertencia más allá de prohibir la asignación de puntos (así sea para cuando abandone el puesto, como lo consideran algunas instituciones) por desempeño del oficio, experiencia calificada o productividad académica cuando hubiese escogido el salario de tabla?*

➤ **Asignación de puntos salariales y bonificaciones por desempeño destacado en labores de docencia.**

Todo parece indicar que sabiendo que los criterios más importantes para el mejoramiento de la remuneración son la productividad académica y el cumplimiento de funciones académico-administrativas, el Decreto 1279 de 2002 (artículo 18) plantea, para compensar la actuación de los otros ejes misionales de la universidad, un insignificante aumento en el salario (*el promedio de puntos asignados en el año respectivo, calculado sobre la base del total de docentes de carrera de la institución, no sobrepase al equivalente a un (1) punto salarial*) de quienes ejercen labores destacadas de docencia y extensión.

Sin embargo, los requisitos estipulados en el mencionado artículo sólo se limitan a fijar la prohibición para recibir el beneficio de quienes desempeñen cargos académico-administrativos y omite las bases para definir la labor docente conociendo que, en la actualidad, el profesor cumple simultáneamente esa actividad con tareas de investigación y extensión, circunstancia que impide establecer la dicotomía pretendida en el Decreto. Esta dificultad conlleva a asignar puntos sin diferenciación alguna o a que la universidad no aplique, en perjuicio de los profesores, la parte concerniente del artículo 18

➤ **Puntos para los coautores de libros.**

Cuando son varios los autores de un producto académico el Decreto establece cuatro posibilidades para definir el porcentaje de puntos que corresponde a cada uno de ellos. Los tres primeros habla de producciones conjuntas hasta tres autores; cuatro a cinco y seis o más. Para el caso de libros (cuarta posibilidad), sólo se refiere indicando que *cuando se trate de libros en los cuales la contribución de los autores se pueda separar según los capítulos o las partes de la obra, éstos se pueden tratar como coautores del libro, siguiendo los criterios de calidad para la modalidad de libros de este decreto.*

➤ **Calificación o valoración de las editoriales**

Para el reconocimiento de puntos por libros la publicación del texto debe hacerse por medio de “*editorial de reconocido prestigio nacional o internacional y con un tiraje apropiado*”. ¿Cómo se pueden valorar estas condiciones? ¿Y si se difunden en CD?

➤ **Topes anuales por bonificaciones no constitutivas de salario**

El Decreto 1279 establece, por lo general, un tope anual para el reconocimiento de los productos académicos con derecho a bonificaciones no constitutivas de salario. El hecho de un límite simplemente anual conduce a la interpretación por parte de algunos de poder acumular los excedentes producidos en la anualidad para los años subsiguientes.

b. Mucha discrecionalidad otorga el Sistema a los órganos intervinientes en su aplicación lo que genera disparidad de criterios (cuando es que éstos los han definido las universidades) dando como resultado salarios diferentes entre universidades por el cumplimiento de condiciones académicas similares de los docentes.

Sólo a los estudios profesionales o pregrado, categoría en el escalafón docente y experiencia calificada se les asignan puntos fijos o preestablecidos en el Decreto 1279. El resto de factores salariales exigen la intervención del CIARP para el otorgamiento de los respectivos puntos incluidos los correspondientes a los artículos publicados en revistas especializadas puesto que exigen la diferenciación, al menos, entre "full paper" y "short communication"

La discrecionalidad, en principio, es sana siempre y cuando los grados de libertad para su manejo no sean excesivos, existan criterios precisos que orienten su aplicación y la intervención del órgano competente en su definición sea rigurosa. Si no se cumplen estas condiciones se generan diferencias salariales entre universidades máxime cuando se decide por algunas instituciones aplicar el techo salarial por diversas razones.

A manera de ejemplo, no es conveniente (como lo establece el 1279) establecer requisitos tan generales para el reconocimiento de puntos salariales, tales como:

- “*hasta 80 puntos*” por la obtención de un doctorado.
- Tampoco dejar que los criterios de calidad para recibir bonificaciones no constitutivas de salario por publicación de artículos en revistas que no estén indexadas u homologadas por COLCIENCIAS los establezcan las universidades. Esta prerrogativa, estipulada en el artículo 20 del Decreto al asimilar los artículos a impresos universitarios puede conducir al pago de bonificaciones en cualquier tipo de revista.

La discrecionalidad tan amplia que plantea el 1279 facilita la interpretación generosa de las instituciones y, en ocasiones, hasta el manejo de contabilidad creativa para mejorar el salario del profesor evitando, de paso, los conflictos interpersonales como cuando se observa la asignación generalizada del máximo puntaje acogido por las universidades. Por otro lado, la discrecionalidad en las condiciones planteadas por el Decreto tendría que ser materializada con un reglamento en cada universidad que contenga el conjunto de normas y criterios para su correcta aplicación, situación que no ocurre en el caso de las instituciones analizadas en el presente estudio. En efecto, de 25 universidades que informaron sobre la reglamentación existente para poder ubicar los puntos salariales o bonificables en el corredor que fija la norma, sólo dos (Antioquia y Nacional) reportaron un documento completo donde se definen los criterios para la asignación de puntos aunque la Nacional no los tiene para el reconocimiento de bonificaciones no constitutivas de salario.

En la mayoría de las universidades que reportaron sus normas se nota la ausencia de criterios y, cuando existen, se constata que son disímiles con lo cual se puede encontrar rutinariamente que por el mismo producto distintas instituciones reconocen diferentes puntajes. Las normas analizadas se concentran en la composición del CIARP así como en los parámetros para evaluar el desempeño administrativo, la experiencia al interior de la institución y el desempeño destacado, pero muy poco para los demás conceptos puntuables.

Nota especial merece la carencia de suficiente fuerza normativa para que el Grupo de Seguimiento al Régimen Salarial y Prestacional de los Profesores Universitarios despliegue todas las funciones asignadas en el Decreto 1279 con el fin de cumplir con la misión de inspección, vigilancia y control del componente de gasto fiscal más relevante en las instituciones oficiales de educación superior.

2. Conclusiones sobre la estructura salarial

a. Una estructura salarial que deforma el sentido de universidad mixta con tres ejes misionales centrales (docencia, investigación y extensión) que pregona la ley de educación superior

El análisis de los salarios por conglomerados o clústeres empleando el procedimiento estadístico de *k-medias* donde el factor agrupador fue la producción académica después de excluir “otros puntos” por no corresponder, en principio y estrictamente hablando, a ninguno de los factores salariales estipulados en el Decreto 1279 de 2002 permite concluir que apenas 102 docentes regulares con dedicación de tiempo completo (el 1% de la población estudiada) recibía un salario (promedio) de \$9.752.223 en 2013 mientras que para el 64,4% su salario promedio era igual a \$3.790.038.

Grupo	Número de docentes	% en población total	Puntos por suma de factores					
			Promedio		Mínimo		Máximo	
			Puntos	\$ por mes	Puntos	\$ por mes	Puntos	\$ por mes
Alto	102	1,0%	1.304,10	13.612.196	934,3	9.752.223	2.506,30	26.160.759
Medio-alto	946	9,5%	725,4	7.571.725	452	4.717.976	1.141	11.909.758
Medio-bajo	2.488	25,1%	517,1	5.397.490	309,6	3.231.605	868,7	9.067.491
Bajo	6.390	64,4%	363,1	3.790.038	187,8	1.960.256	925,8	9.663.500

Nota. Como el factor agrupador es el promedio de producción académica pueden aparecer algunos salarios elevados en los grupos "bajo" y "medido-bajo" por puntos reportados al docente en otros factores como experiencia administrativa o experiencia docente

Las marcadas diferencias obedecen a la estructura salarial diseñada en el Decreto 1279 de 2002 según la cual el salario de los profesores se puede dividir en dos partes: *i) básica o común a todos los profesores* resultante de la formación académica en pre y posgrado, la categoría en el escalafón docente y la experiencia calificada o antigüedad; *ii) especial o para una parte del profesorado* como consecuencia de los estímulos o incentivos cuando se logra un desempeño destacado en labores de docencia y extensión, se adelanten funciones en cargos de dirección académico-administrativos o se realicen las actividades de producción académica definidas explícitamente en el Decreto 1279. La primera (desempeño destacado en docencia y extensión) es exigua puesto que para cada universidad existe una bolsa anual de puntos para repartir por este concepto; la bolsa es igual al número de profesores nombrados o regulares en uso de tal suerte que el promedio asignado a los docentes en el año no supere un punto. La segunda (desempeño de cargos administrativos), aunque relativamente importante para ciertos cargos, no todos los profesores disfrutaban de las mieles del poder.

La producción académica (tercer incentivo o estímulo en la división de la remuneración) representa el factor diferenciador más importante del salario. Mientras que para el grupo "alto" (integrado por 102 Profesores) el reconocimiento promedio de puntos era de 816,8 (con un intervalo entre 557, 3 y 2.052,3 lo que significaba \$8.525.758 de salario por este concepto, puntos) para el grupo "bajo" la producción académica representaba apenas \$223.373 de su salario total.

Puntos por producción académica y salario mensual por este factor						
Grupo	Promedio		Mínimo		Máximo	
	Puntos	\$ por mes	Puntos	\$ por mes	Puntos	\$ por mes
Alto	816,8	8.525.758	557,3	5.817.097	2.052,30	21.421.907
Medio-alto	276,8	2.889.238	152,5	1.591.795	555	5.793.090
Medio-bajo	72,9	760.930	0	-	192	2.004.096
Bajo	21,4	223.373	0	-	148,7	1.552.131

La composición porcentual de salario para los cuatro grupos de profesores nos muestra que cuando para los grupos "alto" y "medio-alto" la producción académica es el factor más representativo (62,6% 38,2% por grupo, respectivamente) el pregrado lo es para los grupos "medio-bajo" y "bajo" (34,4% y 49,1%, respectivamente)

Factores salariales	Grupos			
	Alto	Medio alto	Medio bajo	Bajo
Categoría	6,9%	11,6%	15,9%	17,4%
Pregrado	13,7%	24,6%	34,4%	49,1%
Posgrado	8,2%	13,7%	12,8%	16,5%
Producción académica	62,6%	38,2%	14,1%	5,9%
Experiencia docente	7,6%	10,3%	19,5%	9,4%
Experiencia administrativa	1,0%	1,7%	3,3%	1,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ahora bien, la producción académica, integrada por un elevado número de elementos (artículos, obras artísticas, libros, patentes, traducciones, producción técnica, software y otros), es esencialmente, hoy, la publicación en revistas especializadas de artículos derivados de investigación, representando el 70,16% de este factor salarial

Artículos en revistas especializadas	Libros y capítulos de libros	Obras artísticas	Videos, premios, patentes, software y otras	Total
70,16%	23,07%	2,22%	4,55%	100%

Debido a la exigencia según la cual la publicación debe hacerse en revistas especializadas que hayan sido indexadas u homologadas por COLCIENCIAS, la expansión total de las que tienen origen o son editadas por universidades oficiales (para citar sólo las de este tipo de instituciones) se ha multiplicado casi por seis veces entre 2003 y 2013

Tipo de revista	2003	2005	2009	2012
A ₁	0	1	12	14
A ₂	3	1	21	48
B	2	19	33	44
C	31	53	66	85
TOTAL	36	74	132	191

En suma, aunque el modelo de universidad imperante en Colombia, consagrado en la Ley 30 de 1992, es un modelo mixto con tres ejes misionales coexistentes: docencia, investigación y extensión la estructura salarial contenida en el Decreto 1279 de 2002 es asimétrica porque privilegia la investigación sobre los otros dos ejes fundamentales de la universidad. Claramente lo demuestra el estudio que la mejoría del salario reposa, a todas luces, en la producción académica y, dentro de ésta, el factor diferenciador, de lejos, lo constituye la publicación de artículos derivados de investigación en revistas especializadas que hayan sido indexadas u homologadas por COLCIENCIAS con el agravante de primar la publicación más allá de cualquier otra consideración académica.

b. Un salario de "enganche" modesto aunque crece por mejor equipamiento de los que llegan y la influencia de los "ocasionales" que se vinculan con categoría superior, experiencia docente y alguna producción

Una de las consecuencias obvias de la estructura del sistema salarial consagrado en el Decreto 1279 consiste en asignar un salario de "enganche" modesto para los profesores que se vinculan por medio de concurso público de méritos porque el "gancho" consiste en ofrecerles una remuneración sin límites que se conseguirá a lo largo del desarrollo de su carrera docente en la universidad siempre y cuando se enrole en grupos con proyectos de investigación que tengan, a su vez, una prolífica publicación de artículos en revistas especializadas. El salario mínimo para un profesor clasificado en la categoría "auxiliar" y con distintas posibilidades de formación académica fluctúa entre 215 y 295 puntos

Pregrado	215	2.244.170
Pregrado y maestría	255	2.661.690
Pregrado y doctorado	295	3.079.210

Ese salario mínimo se mejora cuando el equipamiento con el que llegan a la convocatoria los aspirantes a la carrera profesoral supera la exigencia mínima que fija la Ley así como cuando las universidades vinculan docentes ocasionales que logran éxito en la convocatoria; también, por la interpretación que hacen las instituciones para ubicar los profesores que llegan en categorías superiores del escalafón docente

Año	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Puntos de "enganche"	306,2	323,14	311,11	316,57	326,49	321,79	323,83	339,21	317,95	361,77
Salario con valor del punto en 2013	3.196.116	3.372.935	3.247.366	3.304.358	3.407.903	3.358.844	3.380.138	3.540.674	3.318.762	3.776.155

A pesar del aumento del salario que ha experimentado el "enganche" de profesores a lo largo de los años de vigencia del Decreto, su valor sigue siendo modesto por dos razones halladas en el estudio: *i)* las exigencias establecidas para participar en las convocatorias abiertas para los concursos públicos de méritos se han elevado: estudios de posgrado, experiencia profesional o docente y algo de producción académica y *ii)* muy pocos logran transitar por la senda de la investigación y, con ello, conseguir la publicación de artículos en revistas especializadas.

3. Conclusiones sobre el impacto fiscal, desde el punto de vista financiero, que tiene el sistema salarial y prestacional que rige para los profesores de carrera de las universidades oficiales

a. Desde su origen, encontrado en el Decreto 910 de 1992 creado con el fin de mejorar los salarios de los profesores de la Universidad Nacional de Colombia, el sistema salarial contenido en el Decreto 1279 de 2002 se concibió un salario básico reducido con la única posibilidad de mejorarlo por medio de la publicación de artículos y la publicación de libros, esencialmente.

El escenario para superar el reducido salario básico contemplado en el Decreto 910 de 1992 concebido para mejorar los salarios de los profesores de carrera de la Universidad Nacional de Colombia y mantenido a lo largo de las normas que lo han modificado exigía tres condiciones: *i)* una proliferación de incentivos; *ii)* un número de puntos apreciable por cada estímulo y *iii)* la conversión del pago por el incentivo en una base salarial fija e ilimitada con repercusiones en el salario y en los demás factores de remuneración del docente (prestaciones sociales aportes parafiscales y seguridad social) durante el ciclo laboral del profesor universitario. Esta última característica hizo del régimen contemplado en el Decreto 1279 de 2002 un sistema salarial *sui géneris*

Dentro de los estímulos creados en el Sistema, la producción académica es la más importante porque la experiencia administrativa es para muy pocos y el desempeño docente es exiguo. El problema radica en que no todos los profesores gozan de las mismas oportunidades para beneficiarse de la publicación de artículos en revistas especializadas que es el concepto de mayor impacto salarial. Esta circunstancia genera la brecha de remuneración que existe en la actualidad.

b. Durante los años de vigencia del Decreto el incremento porcentual de puntos por año parece moderado y por consiguiente manejable. Sin embargo, oculta la realidad de la enorme brecha salarial entre los distintos grupos de profesores.

Para los años de vigencia del Decreto 1279, en 2,94% se situó el promedio general simple del crecimiento de los puntos salariales (o puntos marginales después de sustraer los “puntos de enganche”) asignados a los diferentes factores salariales de los profesores regulares de tiempo completo vinculados o activos en 2013. Ese crecimiento corresponde tanto al aumento de los profesores antiguos (vinculados al momento de entrar en vigencia el Decreto) durante la serie de tiempo que fue equivalente al 2,31%, como a los demás grupos de docentes nuevos (vinculados al amparo del 1279) que se formaron de acuerdo con el año de incorporación a la respectiva universidad. Existe una salvedad con la cifra atípica de los vinculados en 2012 porque los datos recogidos de las universidades fueron parciales.

Año de Vinculación											Promedio general
Antiguos	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
2,31	3,44	3,63	3,6	3,51	3,21	3,2	2,99	3,48	2,2	0,72	2,94

El mayor crecimiento observado de los docentes “nuevos” en relación con los docentes “antiguos” se explica en gran parte por el hecho de que los primeros no sólo comienzan con puntos totales, en promedio, más bajos que los antiguos, sino también porque los factores básicos (formación académica y categoría) tienen montos determinados, independientemente de la antigüedad y están en la mayoría de los casos en los inicios de la carrera docente.

c. El impacto fiscal del Decreto, visto en forma estática, parece moderado.

El crecimiento financiero anual se puede entender como moderado porque representa apenas alrededor del 1% cuando se relaciona con el monto global del valor de las transferencias ordinarias que realizó el Ministerio de Educación Nacional a las universidades oficiales en 2013. En efecto, si se asume un 3% de crecimiento en puntos para ese año, el costo fiscal para 9.926 profesores de tiempo completo valdría un poco menos de \$29.000 millones teniendo en cuenta un salario medio equivalente a 467,15 puntos por profesor más un 65% de factor de costo laboral y un valor del punto igual a \$10.438 para el mencionado año. Se supone, además, el pago durante 12 mensualidades

$467,15 \text{ puntos/profesor} * 9.926 \text{ profesores} * 0,03 = 139.108 \text{ puntos de crecimiento esperado en 2013}$

$139.108 \text{ puntos} * \$10.438/\text{punto} * 1,65 * 12 = \$28.749,77 \text{ millones de costo en 2013 por incremento marginal}$

Si se piensa que el reconocimiento de los puntos marginales imputados para 2013 sólo se pagan durante 6 meses en lugar de 12 como se supuso en el caso anterior el impacto fiscal del año comentado se reduce a \$13.526 millones lo que llevaría a algunos a despreciar el costo financiero del Decreto 1279 de 2002.

$\text{Valor total de puntos marginales imputados de 2013} = (6 * 130.898 \text{ puntos} * \$10.438 / \text{punto} * 1,65) / 1.000.000 = \13.526 millones

d. No obstante (en una mirada dinámica con el acontecer del régimen salarial), el valor pagado por las universidades por los puntos marginales entre 2004 y 2013 es a otro cantar.

Sin embargo (reconociendo que se pueden plantear varios métodos para calcular el impacto fiscal), cuando se analiza el valor acumulado que han pagado las universidades a lo largo de la serie de tiempo comprendida entre 2004 y 2013 analizada la situación es a otro cantar. En efecto, la suma total pagada por las universidades durante los 10 años analizados, por concepto de los puntos marginales reconocidos en ese tiempo llega a \$686.495 millones. . Esta suma incluye un 65% de factor de costo laboral a cargo de las universidades por concepto

de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y gravámenes a la nómina salvo SENA y cajas de compensación familiar.

Para este cálculo se tiene en cuenta que los puntos marginales de cada año se cancelan no sólo en el respectivo período en el que se reconocen al docente, sino también en los años subsiguientes, con el valor del punto de la anualidad correspondiente como consecuencia de la estructura de acumulación de puntos prevista en el Decreto 1279. Así por ejemplo. Los puntos de 2005 se pagaron durante 6 meses en ese año con el salario del año 2005 y también durante 12 meses con el salario de 2006 y por 12 meses con el salario de 2007 y así sucesivamente hasta llegar al año 2013 para reconocerlos a \$10.438 cada uno.

VALOR TOTAL PAGADO POR PUNTOS MARGINALES 2004 - 2013. PRECIOS CORRIENTES. (INCLUYE 65%, FACTOR COSTO LABORAL)												
AÑOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Estim)	VALOR ACUMULADO	
PUNTOS MARGINALES AÑO	50.031	48.337	70.867	77.444	82.817	91.398	101.881	107.597	118.999	130.898		
VALOR NOMINAL ANUAL DEL PUNTO	6.928	7.310	7.616	8.022	8.479	9.130	9.313	9.609	10.090	10.438		
COSTO ANUAL (MILLONES \$) CON FACTOR 65%	82.688	73.074	96.662	93.644	86.612	79.653	70.187	53.969	36.481	13.527	686.495	
Base de cálculo. Ejemplo año 2004: 6 MESES * PUNTOS MARGINALES EN 2004 (50.031) * VALOR PUNTO 2.004 (\$6.928) + 12 MESES * PUNTOS MARGINALES EN 2004 (50.031) * (Valor punto 2005 + valor punto 2006 + . . . + valor punto 2013) + 65% DE SUMATORIA ANTERIOR												

No sobra advertir que la suma calculada anteriormente no compromete al grupo de trabajo de la Universidad de Antioquia con la cifra que las universidades oficiales reclaman al Ministerio de Educación por concepto de la desfinanciación proyectada por las instituciones.

e. ¿Hacia dónde va la mayor parte de los valores pagados por las universidades?

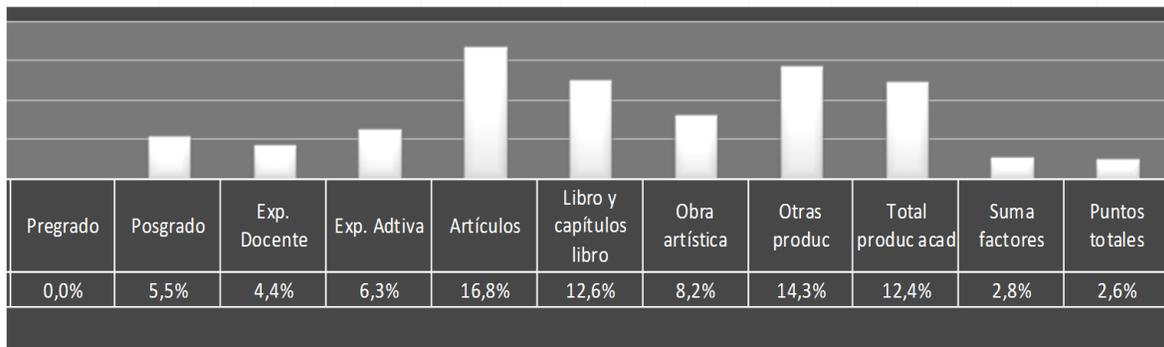
Además de la mirada simplista sobre el impacto fiscal generado por la aplicación del régimen salarial contenido en el Decreto 1279 de 2002 es necesario desagregar el aumento de los salarios reconocido a los docentes por factores salariales y grupos profesoraes para desentrañar su verdadero crecimiento y observar la ampliación de la brecha salarial que produce la estructura de remuneración contenida en el Decreto 1279 de 2002 y que, en el futuro, puede resultar inmanejable cuando un mayor número de docentes aproveche la forma como se determina el salario y las ventajas derivadas de las ambigüedades de la norma y la discrecionalidad brindada a las universidades.

Tomando únicamente el caso de los docentes “antiguos” más los vinculados en 2013 para los que se dispone de mayor información en cuanto a la duración de la serie de tiempo para el análisis, se observa que, cuantitativamente, entre 2003-2013, el factor diferenciador de salarios más dinámico e importante, a la fecha, lo constituye la producción académica; dentro de este gran factor, la publicación de artículos en revistas especializadas que hayan sido clasificadas por COLCIENCIAS, es el concepto con crecimientos superiores. Sin embargo no se puede olvidar que la publicación de libros y capítulos de libro demuestran un dinamismo sobresaliente debido, probablemente, a las ambigüedades y discrecionalidad que ofrece la norma,

características que también se pueden presentar con los otros conceptos de productividad

Durante los 10 años aproximadamente de vigencia efectiva del Decreto 1279 de 2002 (tiempo similar al número de años de vinculación que tenían los docentes antiguos al momento de entrar en vigencia dicho Decreto), el reconocimiento de puntos por producción académica más que se duplicó (124%) al pasar de 37,5 a 84 puntos, en tanto que los acumulados en el salario de los profesores por artículos especializados casi se triplica: 19,3 en 2003 frente a 51,8 en 2013. Sorprende el aumento por experiencia docente (concepto que agrega, para este estudio, la experiencia calificada más el desempeño destacado) equivalente al 43,8% para los 10 años (4,4% anual) sabiendo que por este concepto el profesor recibe 2 puntos por año más un puntaje adicional sin que el promedio general para la universidad supere un punto.

Factores	Categoría	Pregrado	Posgrado	Exp. Docente	Exp. Activa	Artículos	Libro y capítulos de libros	Obra artística	Otras produc	Total produc acad	Suma factores	Puntos totales	
2003		65,7	178,4	42,7	50,9	8,3	19,3	8,8	1,1	1,4	37,5	383,5	410,1
2013		76,6	178,4	66	73,2	13,5	51,8	19,9	2	3,4	84	491,7	518,3
Crecimiento total		16,6%	0,0%	54,6%	43,8%	62,7%	168,4%	126,1%	81,8%	142,9%	124,0%	28,2%	26,4%
Crecimiento anual simple		1,7%	0,0%	5,5%	4,4%	6,3%	16,8%	12,6%	8,2%	14,3%	12,4%	2,8%	2,6%



En cuanto a la distinción por grupos de profesores de acuerdo con el monto percibido por los servicios prestados, el crecimiento de los salarios ha sido bastante diferencial. Para los docentes antiguos “puros” (categoría donde se agrupa alrededor del 85% de los profesores del conjunto de universidades estudiadas después de excluir los cuatro grupos caracterizados como “élite extraño”, los de alta relación puntos inexplicados y el salario, los de alta relación por el desempeño de cargos administrativos y el “élite real” donde se halla el pequeño grupo de alta productividad) aquellos (los “puros”) con la más alta productividad académica (240 ó más puntos por productividad) donde están 502 profesores con los salarios más altos, los puntos por producción, en promedio, más que se duplican al pasar de

187,6 en 2003 a 432 puntos en 2013; en cambio, para el grupo de producción media (945 profesores con puntos por productividad entre 100 y menos de 240 puntos) los puntos por mismo factor salarial prácticamente se duplican al cambiar de 73,5 a 153,6 puntos y para los de baja producción (4.027 profesores antiguos con menos de 100 puntos por productividad) el aumento, aunque relativamente es importante, (13 a 27,1 puntos) el peso específico por este factor en el salario de los profesores de este grupo es marginal. En suma, cuando para el primer grupo el incremento en los 10 años estudiados es del 48,7% para el medio y el bajo la suma equivale al 32 y 19,1%, respectivamente.

UNIVERSIDADES OFICIALES CON INFORMACIÓN. Grupos de profesores. Crecimiento puntos salariales por factores. 2003 - 2013							
Factor salarial	Años	Grupo alto (más de 240 puntos por productividad)		Grupo medio (más de 240 puntos por productividad)		Grupo bajo (más de 240 puntos por productividad)	
		Cambio de puntos 2003 - 2013	Crecimiento porcentual en 10 años	Cambio de puntos 2003 - 2013	Crecimiento porcentual en 10 años	Cambio de puntos 2003 - 2013	Crecimiento porcentual en 10 años
Categoría	2003	77,2		72,3		64,5	
	2013	88,5	14,6%	84,7	17,2%	74,1	14,9%
Posgrado	2003	78,1		57,3		34,9	
	2013	96,1	23,0%	86,8	51,5%	56,6	62,2%
Exp. Docente	2003	67,4		59,8		50,4	
	2013	93,8	39,2%	85	42,1%	72,3	43,5%
Exp. Adtiva	2003	10,6		9,6		8,5	
	2013	15,6	47,2%	15,2	58,3%	13,8	62,4%
Producción académica	2003	187,6		73,5		13	
	2013	432	130,3%	153,6	109,0%	27,1	108,5%
Suma de factores	2003	599,4		451		349,7	
	2013	904,5	50,9%	603,7	33,9%	422,1	20,7%
Puntos totales	2003	627		476,6		378,1	
	2013	932,1	48,7%	629,3	32,0%	450,5	19,1%

Corolario de la investigación

Dos opciones se pueden plantear como corolario de la investigación, a juicio del grupo de trabajo de la Universidad de Antioquia.

La primera, mantener la estructura del régimen actual corrigiendo las ambigüedades que presenta el Decreto y reglamentando con mayor precisión lo concerniente a la discrecionalidad. Además, corrigiendo la indigestión de incentivos, recalculando, en algunos casos, la suma de puntos reconocidos y dotando al Comité Central de Seguimiento de las herramientas necesarias para controlar las prácticas creativas que se observan en varias ocasiones

La segunda, sustituir la actual estructura del régimen actual por un sistema de uso universal donde el salario dependa de la formación académica y los puntos por la categoría que ostente el profesor en el escalafón docente. Requiere esta opción aumentar los puntos por posgrado y un incremento sustancial en la categoría. Adicionalmente, prever un aumento anual por productividad que dependería del cumplimiento (evaluado con transparencia) de las funciones asignadas a los docentes dentro de los ejes misionales consagrados para las universidades.

El grupo de trabajo de la Universidad de Antioquia prefiere la segunda dado que la primera conservaría la notoria brecha salarial entre el profesorado.

Algunas Referencias bibliográficas

Ana, J., T. Koehlmoos, R. Smith y L. Yan (2013). "Research Misconduct in Low- and Middle-Income Countries". *PLoS Med* 10(3): e1001315. doi:10.1371/journal.pmed.1001315. En:

https://globalhealthtrials.tghn.org/site_media/media/articles/PLoS_research_misconduct_paper_april_2013.pdf.

Strange, Kevin (2008). "Authorship: why not just toss a coin?" *American Journal of Physiology-Cell Physiol*, 295(3). En:

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2544445/>.

Office of Research Integrity 132 Cathedral of Learning (2011). Guidelines for Responsible Conduct of Research. 412-624-3007, marzo. <http://www.provost.pitt.edu/documents/GUIDELINES%20FOR%20ETHICAL%20PRACTICES%20IN%20RESEARCH-FINALrevised2-March%202011.pdf>.

Mowatt, G., et al. (2002). Prevalence of honorary and ghost authorship in Cochrane reviews. *JAMA*, 287 (21), junio. <https://jama.jamanetwork.com/data/.../JOC11833.pdf>.

Kwok LS. (2005). The White Bull effect: abusive coauthorship and publication parasitism. *Journal of Medical Ethics*, 31 (9). En:

<http://jme.bmj.com/content/31/9/554.full.pdf+html>.

Bennett, D. y Taylor, D., (2003). Unethical practices in authorship of scientific papers. *Emergency Medicine*, 15(3). En:

http://www.researchgate.net/publication/10724850_Unethical_practices_in_authorship_of_scientific_papers.