

## **ASPU y la posible reforma del estatuto o decreto 1279** **Jairo Ruiz<sup>1</sup>**

### **Resumen**

En este trabajo se deja planteadas tres ideas fundamentales: la primera de ellas, es que el decreto 1279 de 2002 requiere unas modificaciones muy puntuales, que son pertinentes y aplicables en el corto tiempo; toda vez que fueron fruto de la negociación entre el gobierno nacional y ASPU durante dos períodos consecutivos en la negociación del 2015 y en la del año 2017, correspondientes a la posición oficial de la Asociación de Profesores Universitarios –ASPU-. El problema presupuestal de la educación pública superior no se puede atribuir al salario docente, sino a la desfinanciación que el gobierno promueve al duplicar en el periodo 2002-2016 la cobertura educativa, mantener cuasi-congelada la planta docente de carrera desde el 2011, pauperizar la condición de los profesores temporales desde 1992, priorizar la financiación a la demanda en vez de la oferta, mantener congelado el presupuesto para la educación superior. Así que su responsabilidad es financiar a la educación superior pública creando los rubros específicos en el presupuesto general de la nación para carrera docente de la educación superior, para el proceso de formalización laboral, para actualizar el salario docente, para superar el déficit presupuestal que está por encima de los 2 billones de pesos y el SUE lo define en 14 billones. Es responsabilidad del gobierno hacer los traslados correspondientes del presupuesto de guerra que está por el orden de los 38 billones a la educación superior que escasamente llega a los 4 billones de pesos.

Segundo, la idea de una carrera docente Universitaria no se encuentra desarrollada en el decreto 1279 de 2002, ni siquiera en los decretos anteriores; por ello, se hace indispensable pensar en un proyecto a largo plazo que asegure a todos los docentes universitarios participar de una verdadera carrera docente. En donde el docente que ingresa a la universidad haga parte de un proceso formativo incluyente y democrático, que le permita desarrollarse al interior de cada universidad hasta llegar a los mejores niveles y reconocimientos salariales teniendo en cuenta su trabajo como docente, investigador y desarrollador social de modo que impacte a la sociedad con su labor académica. Además que le permita a través de los diferentes mecanismos un proceso de formación en las áreas de su profesión pero también en las áreas de su desarrollo pedagógico y didáctico.

Tercero, interpretar que una cosa es la modificación al 1279/02 y otra cosa, hacer una nueva forma de vinculación y permanencia de los docentes. Esto último, es lo que parece plantea el Ministerio de Educación nacional, con lo cual ASPU no puede, en ningún modo, estar de acuerdo toda vez que el ejemplo que hemos vivido con los compañeros de primaria y secundaria da cuenta que cada nuevo régimen es distinto y peor que el anterior en cuanto a derechos laborales y condiciones salariales. Esto se hace más sensible cuando el planteamiento del CONPES: Sostenibilidad financiera de las Instituciones de Educación Superior Públicas, se deja explícito que se trata de conformar un equipo que se dé a la tarea de construir un sistema de carrera docente que reduzca los gastos docentes-como si la docencia fuese un gasto, cuando en términos reales es una inversión-.

### **Una aclaración necesaria.**

---

<sup>1</sup> Profesor Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Secretario General de ASPU.

Al inicio de los talleres que el Ministerio de Educación –MEN- viene desarrollando durante los meses de mayo y junio de 2018, los docentes han planteado su desconfianza frente al documento oculto del MEN y a las verdaderas intenciones de la reforma al 1279/02 y al objetivo de estos talleres. Los funcionarios del MEN insisten en que no hay ningún documento oculto y que se trata de una construcción colectiva de insumos para plantear que hacer frente al decreto 1279. Lo cierto es que desde la reunión del Consejo Nacional de Educación Superior –CESU-, se inició por parte del MEN una serie de presentaciones a la comisión de reforma al 1279 de ASPU, a Asamblea Nacional de Representantes Profesorales a los Consejos Académicos y Superiores de las Universidades Públicas (ARPUP), a los consejos superiores de la Universidad del Valle y de la del Cauca, entre otras con un power-point en el que se plantean, entre otras cosas, algunos de los resultados del estudio de la UDEA en el 2014 frente al papel de los factores salariales en el valor del salario docente y el promedio salarial docente por categoría, se hacen algunas observaciones frente a la carrera docente y se presenta una propuesta de carrera docente, basada en un escalafón con salario de piso y techo y factores que definen permanencia en cada categoría y el ascenso a través de la productividad académica, evaluación integral. Además en el documento borrador del CONPES se afirma en el título 4.3.2.: **“Mitigar el alto crecimiento de costos en las IES públicas ocasionados por la nómina. El Ministerio de Educación Nacional conformará un equipo técnico que realice una propuesta de reforma del decreto salarial y prestacional docente, esta propuesta deberá buscar una reducción de los costos salariales agregados para las IES sin desincentivar la producción científica y artística de alta calidad de los docentes investigadores<sup>22</sup>”**.

*La propuesta deberá contar con un estudio que describa el impacto financiero que tendrá para el sistema de educación superior público, el impacto jurídico del régimen de transición de los docentes ya contratados y, el impacto académico que tendrá la producción científica y artística de los docentes investigadores”* (2018: Sostenibilidad financiera de las instituciones de educación superior públicas. Borrador CONPES. P. 30).

Es claro que persigue el MEN y el equipo del CONPES reducir el presupuesto de la Educación Superior, en este caso, vía desfinanciación del salario docente. Sin perder la proletarización docente como vía para hacerlo. Con esto, ASPU manifiesta su total desacuerdo.

Después de la historia de los profesores de básica y media, la ley 30/92, el decreto 2912/01, el proyecto de reforma a la ley 30 de 2011, el documento 2034 y muchas otras experiencias. Este tipo de talleres se en procesos de legitimación de la política oficial. Por ello, ASPU en vez de eludir el debate, participa para dejar sentada su posición frente al de decreto 1279/02 y manifestar su rechazo a cualquier maniobra gubernamental para usar el espacio en proceso de legitimación de la política de privatización a la que no renuncia el gobierno nacional.

### **Elementos que deben ser modificados en el decreto 1279.**

Son cuatro los elementos que deben ser modificados en el decreto 1279 revisemos uno a uno. Los tres primeros, se soportan en las sentencias de la corte constitucional C06/96 y C614/09 y la Sentencia del Consejo de Estado – Sección Segunda en el proceso radicado con el No. 11001-03-25-000-2005-00057-00 (1873-05) (Yepes, J.C, 2018). El primero de ellos es **la incorporación de los docentes llamados ocasionales y hora cátedra como sujetos del decreto**, esto es que en el artículo 1 campo de aplicación se ingrese a los docentes temporales y catedráticos.

---

<sup>22</sup> Subrayado fuera de texto.

**“ARTÍCULO 1. Campo de aplicación de este Decreto.** Las disposiciones de este decreto se aplican en las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresen a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto.

*Igualmente, están cobijados por el presente decreto los docentes que antes de la vigencia del Decreto 2912 del 2001 se regían por el régimen establecido en el Decreto 1444 de 1992 y los profesores que estando sometidos con anterioridad al 8 de enero del 2002 a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444 de 1992, se acojan al presente decreto.”*

Se plantea incluir un texto que diga más o menos así: *“Están cobijados, también, todos los docentes TCO, MTO y Catedráticos de las Universidades Públicas, en materia salarial y prestacional y en la fijación del escalafón docente”.*

El segundo criterio es el **reconocimiento como servidores públicos y el derecho al empleo de los docentes ocasionales y de hora cátedra de las universidades públicas.** Esto implica derogar los artículos 3 y 4 y en su lugar escribir un nuevo artículo o simplemente en el artículo primero campo de acción explicitar que los docentes que al momento de la modificación de este decreto estén vinculados a las universidades públicas del país en calidad de temporales Es decir de ocasionales o profesores de hora cátedra tendrán el carácter de servidores públicos mientras estén vinculados contractualmente con las universidades.

Los artículos respectivos rezan:

**“ARTÍCULO 3. Profesores Ocasionales.** Los profesores ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada Universidad, con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

**ARTÍCULO 4. Profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales y oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia.** Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales u oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente Decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada Universidad, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones constitucionales y legales”.

El artículo sustituto sería: *“Los Profesores Ocasionales y de Hora Cátedra de las Universidades estatales y oficiales son servidores públicos y se les considera como empleados mientras tengan vinculación con la Universidad y por ello, sus condiciones salariales y prestacionales están regidas por el presente decreto ya que mientras”.*

El tercer elemento implica que el artículo 32 y el capítulo en general de **prestaciones sociales se hace extensivo a profesores de carrera y a profesores temporales** es decir a profesores vinculados a las universidades en cualquier modalidad contractual y Por ende todas las prestaciones de que aquí se trata deben ser pagadas de conformidad a todos los docentes universitarios de manera proporcional independiente del tiempo de contratación entendiendo que aquellos que son temporales u ocasionales tendrán en inicio una contratación de 11 meses al año. A los docentes denominados hora cátedra de la misma manera se les vinculará por un tiempo Superior a 10 meses. El decreto dice:

**“ARTICULO 32. Campo de aplicación.** *El régimen prestacional señalado en presente decreto se aplica a los empleados públicos docentes de carrera amparados por este decreto (Capítulo I) y vinculados a las universidades estatales u oficiales.*

*PARAGRAFO. Para el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de los empleados públicos docentes que se retiren de una universidad estatal u oficial del orden nacional, departamental, municipal o distrital y se vinculen a otra del orden antes señalado, se entiende que hay solución de continuidad cuando entre el retiro y la fecha de la nueva posesión transcurren más de quince (15) días hábiles”. (2002)*

El texto sustituto sería: *“El régimen prestacional señalado en presente decreto se aplica a los empleados públicos docentes de carrera y los docentes ocasionales y de hora catedra amparados por este decreto y vinculados a las universidades estatales u oficiales ...”.*

El cuarto aspecto, es ingresar un artículo que coloque un **piso como salario inicial o de enganche** de los profesores que ingresan a la docencia Universitaria que en ningún caso puede ser inferior a los 7 salarios mínimos legales vigentes esto obligaría a que se suba el nivel salarial de todos los docentes que se encuentran incorporados decreto 1279 y a la docencia Universitaria con las actuales condiciones incluyendo las modificaciones que se han hecho en las publicaciones las categorizaciones de las revistas indexadas las ponencias y los artículos. El artículo podría rezar así:

**Salario de enganche.** *Se establece como salario de enganche para la categoría auxiliar sin experiencia y sin título de posgrado un valor de 7 SMLV, o su equivalente 402,2 puntos. Los salarios de los docentes vinculados a la fecha se actualizarán teniendo como base este salario de enganche.*

Esto es una tarea que se puede desarrollar en un término prácticamente que inmediato toda vez que en las negociaciones que se han tenido entre el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo se han hecho las reacciones correspondientes y sólo es incorporar las modificaciones en cada uno de los artículos correspondientes el artículo primero el artículo tercero el cuarto el 32 e ingresar un artículo que coloque el salario enganche de los profesores.

### **La política de mercantilización de la Educación en la que el 1279 es un instrumento más para privatizar la educación superior en Colombia.**

La ley 30/92 –manejo de recursos artículos 86 y 87-, ley 1188/08 –acreditación-, ley 1286/09 –COLCIENCIAS, Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e innovación-, Los planes de desarrollo de cada gobierno - Estado Comunitario: desarrollo para todos 2006-2010, ampliación de cobertura, aseguramiento de calidad; Prosperidad para todos 2010-2014, Competitividad y crecimiento de la productividad; Todos por un nuevo país 2014-2018, Parques Científicos, Tecnológicos y de Innovación (PCTI), la priorización de la financiación a la demanda más que a la oferta, las bolsas presupuestales para financiar proyectos de investigación o de proyección social dentro y fuera de la universidad, la ley Spin off son todas ejecuciones que profundizan la privatización de la educación superior.

En los estudios de Villabona y Quimbay (2017) la desfinanciación de la educación superior partir de la expedición de la Ley 30, se atribuye a una combinación de efectos que se resume en los siguientes factores: *“(i) los ANPFI destinados para cubrir costos de funcionamiento e inversión fueron congelados, pues de acuerdo a lo definido en el Artículo 86 de la Ley 30, estos aportes tuvieron incrementos anuales con base en el IPC del año anterior, pero estos incrementos no fueron efectivos en el sentido de*

*que apenas conservaron el valor del dinero de los presupuestos de rentas y gastos de 1993 (Ley 30, 1992); (ii) los gastos de funcionamiento e inversión se incrementaron anualmente teniendo como base los incrementos del Salario Mínimo Mensual (SM); (iii) la tasa de crecimiento del SM fue mayor que la del IPC, es decir el SM creció por encima de la inflación; (iv) como consecuencia de las anteriores circunstancias, los incrementos de los ANPFI destinados para cubrir los costos de funcionamiento e inversión fueron cada vez más insuficientes, creándose desde 1993 un déficit presupuestal de recursos de la Nación que se fue ampliando con el transcurrir de los años (Noreña y Rincón, 2012); (v) el déficit de recursos de la Nación asociado a los costos de funcionamiento e inversión, fue subsanado parcialmente por las universidades estatales mediante la generación de una mayor cantidad de recursos propios y a través de la gestión de nuevos recursos de los entes territoriales (Noreña y Rincón, 2012) (...) (vi) los incrementos reales de los ANPFI destinados al mejoramiento de la calidad (Artículo 87), fueron cercanos al 30% del incremento real del Producto Interno Bruto (PIB) (Ley 30, 1992); (vii) la búsqueda de un mejoramiento en los indicadores de eficiencia y desempeño, con el fin de tener una mayor participación en la distribución de los ANPFI destinados al mejoramiento de la calidad, fue uno de los factores que estimularon el crecimiento y desarrollo de las universidades estatales; (viii) los costos generados por el crecimiento y desarrollo de estas universidades fueron mayores a los recursos de la Nación que recibieron a través de los ANPFI destinados al mejoramiento de la calidad, aumentándose de esta forma el déficit presupuestal de recursos de la Nación que ya existía por el congelamiento de los ANPFI destinados para cubrir los costos de funcionamiento e inversión (Jaramillo, 2010); (ix) el déficit de recursos de la Nación generado por el crecimiento y desarrollo, fue subsanado parcialmente por las universidades estatales incrementando la generación de recursos propios y gestionando una mayor cantidad de recursos de los entes territoriales (Noreña y Rincón, 2012); (x) finalmente el déficit de recursos de la Nación para financiar los gastos de funcionamiento e inversión en las universidades estatales, incluyendo los que fueron originados por su crecimiento y desarrollo, se fue incrementando con el transcurrir de los años, hasta tal punto que para el año 2016, estas universidades requerían recursos de la Nación adicionales por valor de 1,2 billones de pesos para funcionamiento y de 1,6 billones de pesos incluyendo inversión (Gaviria, 2016)".*

La universidad se desfinancia por el papel de la ley 30/92 en su financiación, por el incremento sistemático de la cobertura, por la reacción de la U. públicas para obtener la bolsa por calidad con los factores cuantitativos y en una proporción por el mantenimiento del salario de los trabajadores universitarios y dentro de estos, el de los docentes. Lo que ha llevado a que las universidades aporten al presupuesto con recursos propios que ya van por el orden del 60%.

La dinámica creada con el sistema de puntos en el decreto 1279 ahonda este proceso, porque la participación en investigación que es lo que permite productividad académica, se corresponde una bolsa por la que concursan varios grupos de docentes, porque esa productividad, además de no hacerse en lo que interesa a los docentes, ni a las necesidades de la sociedad, sino a las necesidades de los planes de desarrollo y los planes de ciencia y tecnología, ocasionan segmentación laboral y además desarrollan la proletarización docente.

Frente al sistema de puntos que ata el salario de los docentes universitarios, ASPU ha desarrollado un buen debate en sus filas. Vale la pena, en estas líneas recoger algunas reflexiones del profesor Renán Vega frente al carácter mercantil de la educación, la universidad empresarial y mercantil y la flexibilización laboral y proletarización del docente universitario y el papel del decreto 1279 de 2002 en ello y los alcances en esa vía de cualquier reforma.

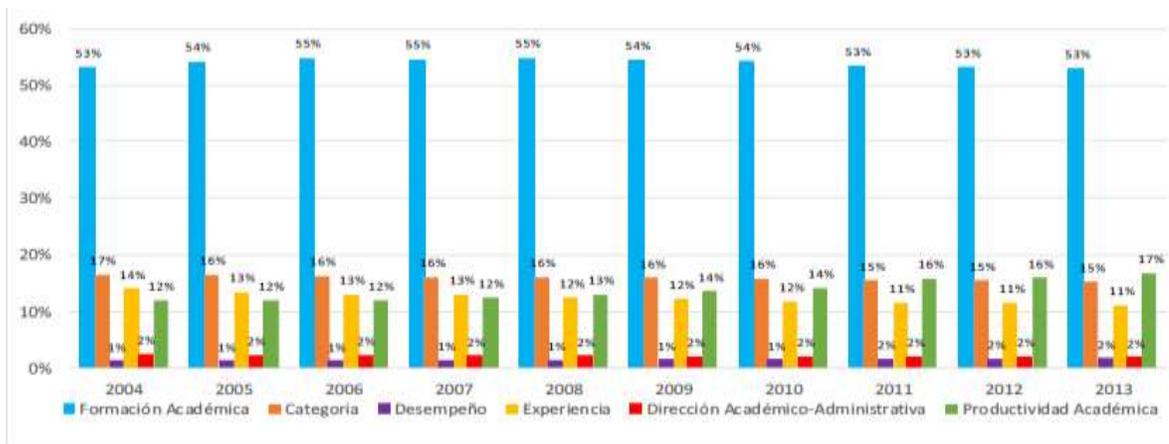
### **El decreto 1279 de 2002, la mercantilización universitaria y la proletarización del docente<sup>3</sup>.**

---

<sup>3</sup> Son reflexiones del texto de Vega, R (2015: 372-441) La Universidad de la Ignorancia

Es imposible desarrollar todas las estrategias que desde el decreto 1279/02 se implementan para incorporar al docente universitario al proceso de mercantilizar la educación, en particular la universitaria, mencionemos algunas:

1. El 1279 es el decreto “Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales”. No define la Carrera docente, define el salario de los docentes Universitarios Públicos, pretendiendo excluir a los docentes ocasionales y de hora catedra de ello. Lo hace muy a pesar de los pronunciamientos de las Cortes: Sentencia de la Corte Constitucional C006/96 y C614/2009. Taxativamente manifiesta que los docentes ocasionales y de hora catedra no son empleados públicos y su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada Universidad, con sujeción a lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes. Es la más odiosa discriminación entre los docentes universitarios basada en la aplicación de los artículos 73 y 74 de la Ley 30 de 1992. Artículos, que en lo que se refiere a la forma de contratación y régimen salarial ya han sido declarados inexequibles por la sentencia C06/96.
2. Fortalece una profunda diferenciación entre los docentes universitarios. A la ya odiosa estratificación entre docentes de carrera y docentes temporales se debe añadir la que resulta de la aplicación del decreto. Somete a los docentes de carrera a proceso de productividad académica como uno de los factores para mejorar su salario. Es decir, se forja proceso de proletarización y sobreexplotación del docente, produciendo textos, artículos, patentes, software, hardware, etc. Al servicio de lo que definen los ranking, las editoriales, las revistas acreditadas, etc., y no de lo que requiere el país, los millones de colombianos. El decreto establece un sistema de puntaje para mejorar el salario y con políticas complementarias se define en qué áreas debe desarrollar su productividad. Son seis los factores que permiten mejorar el salario docente a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios de pregrado o posgrado; b. La categoría dentro del escalafón docente; c. La productividad académica; d. Las actividades de Dirección académico – administrativas; e. El desempeño destacado en las labores de docencia y extensión; f. Experiencia calificada (2002; artículo 12).



- ✓ La **formación académica** representa alrededor del 50% de los puntos salariales asignados.
- ✓ La **productividad académica** presenta un crecimiento del 12% al 17% entre el 2004 y el 2013.
- ✓ Los puntos por **desempeño y dirección académico-administrativa** tienen baja participación.

Ilustración 1. Evaluación de puntos salariales por factor del 1279/02. Fuente. CONPES. Sostenibilidad financiera de las Instituciones de Educación Superior Públicas, a su vez tomado de Panorama del salario docente (UDEA: 2014)

3. De acuerdo a los estudios realizados por Pérez, El valor del punto ha crecido por debajo del IPC. Entre 2000 y 2010 creció un 54,58%, mientras que la inflación, en el mismo

periodo creció 63,24%. Entre 2003 y 2017 el valor del punto pasa de \$6.661 en el 2003 a \$12.939 en el 2017, es decir un incremento acumulado de 68,20% mientras que el IPC se acumula en 63,23% en ese mismo periodo. Lo indica que se perdió en la primera parte el siglo capacidad adquisitiva del punto, pero se recupera después del año 2012, gracias a aumentos por encima del IPC. Más que una incidencia del 1279/02 lo es de los decretos de aumento salarial.

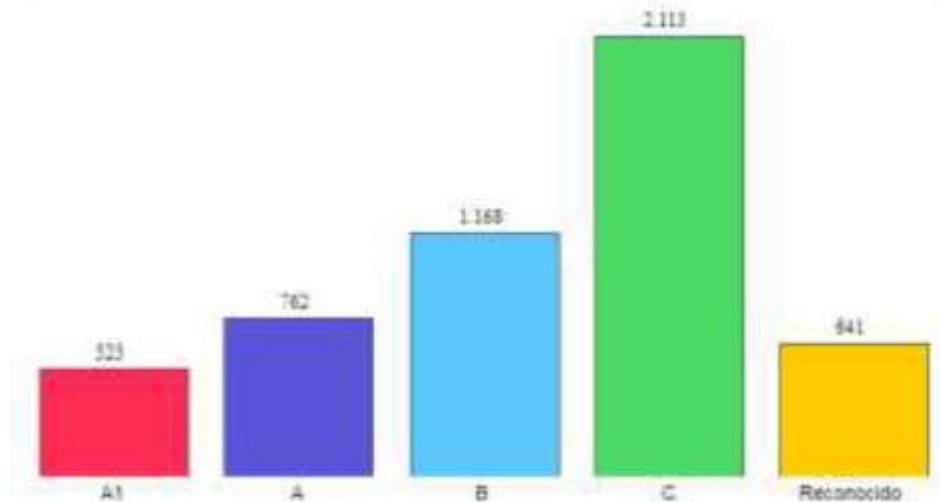
AÑO	VALOR PUNTO	%VALOR DEL PUNTO	%ACUMULADO VALORPUNTO	IPC	INCREMENTO IPC ACUMULADO
2003	6661		0	6,49	6,49
2004	7093	6,48551269	6,48551269	5,5	11,99
2005	7310	3,05935429	9,54486698	4,85	16,84
2006	7676	5,00683995	14,5517069	4,48	21,32
2007	8022	4,50755602	19,0592629	5,69	27,01
2008	8479	5,69683371	24,7560967	7,67	34,68
2009	9130	7,67779219	32,4338888	2	36,68
2010	9313	2,00438116	34,43827	3,17	39,85
2011	9609	3,17835284	37,6166228	3,73	43,58
2012	10090	5,0057238	42,6223466	2,44	46,02
2013	10438	3,44895937	46,071306	1,94	47,96
2014	10745	2,94117647	49,0124825	3,66	51,62
2015	11246	4,66263378	53,6751163	6,77	58,39
2016	12121	7,78054419	61,4556605	5,75	64,14
2017	12939	6,7486181	68,2042786	4,09	68,23
<b>TOTAL</b>		<b>68,2042786</b>		<b>68,23</b>	

*Ilustración 2. Tabla incremento salarial e incremento IPC*

El docente que no incrementó su puntaje en la primera década del siglo XXI estuvo por debajo del IPC y debió someterse al sistema de puntos para mejorar su salario, o a desarrollarse en otras labores. El sistema de puntos lo obliga a proletarizarse ideológicamente.

- Sometió a los docentes de carrera a una vulgar competencia por realizar productos de investigación que obedecen a las reglas del mercado. En consonancia con la proletarización intelectual –técnica e ideológica-(Vega R: 2015: PP 400-403).
- Rompió la relación del docente con las tres funciones universitarias y las disgregó divorciándolas, pero fortaleciendo, las que originan ganancia mercantil, ya sea para el docente o para las empresas.
- Con ello, profundizó la segmentación de los docentes que ya se había iniciado con el decreto-ley 080/80 y se profundizó con el decreto 1444/92 y con la misma ley 30 de 1992. La primera segregación los docente universitarios vs los docentes de las IES no universidades. A los segundos se les minimiza el salario, toda vez que es una tabla con un valor salarial que no supera los 2 SMLV para la primera categoría y no supera los 4 SMLV para la cuarta. Luego, dividió a los docentes entre los de carrera y los ocasionales y catedráticos, estos últimos sometidos a la ley de la oferta educativa con pagos por hora dictada con valores que no permiten superar 1,5 SMLV, si no se asumen más de 8 horas catedra. Sin poder contribuir con las funciones de investigación, y vendiendo su fuerza

intelectual para trabajos de consultoría, cursos extracurriculares -proyección social- y sometido a la condición de taxista académico. Incluso estos se dividen entre los que trabajan de pregrado y los que lo hacen en posgrado<sup>4</sup>. Pero, la segmentación continúa; dentro de los de carrera están los que investigan, que son de primera y los que no lo hacen y solo aplican a la docencia, considerados de segunda. A estos últimos, el decreto les mantiene el salario, pero por ser tan bajo frente a otras profesiones deben vender igual que los ocasionales y catedráticos su fuerza de trabajo intelectual a las consultorías, los cursos extracurriculares, la proyección social al servicio de la empresa privada o pública o a la docencia en las universidades privadas.



*Ilustración 3. Clasificación grupos COLCIENCIAS convocatoria 2017*

No suficiente con ello, los investigadores también se estratifican: los directores de grupo, los auxiliares de investigación, etc. Pero el sistema de COLCIENCIAS los reclasifica y dentro de ellos están los que son eméritos -99-, sénior -1683-, asociados -3549- y junior -7182-. Además pertenecen a grupos de investigación categorizados en A1, A, B, C, o simplemente reconocidos (Colciencias: 2017). COLCIENCIAS reconoce en el año 2017 a 5207 grupos de investigación discriminados en 37% en ciencias humanas y sociales, 17% en salud, 12% en ciencias básicas, 8% en ingeniería, 6% ambiente-biodiversidad y hábitat, 6% tecnologías de la información, 6% ciencias agropecuarias

<sup>4</sup> Hay casos en los que el pago de la hora de posgrado es de 150 mil pesos.

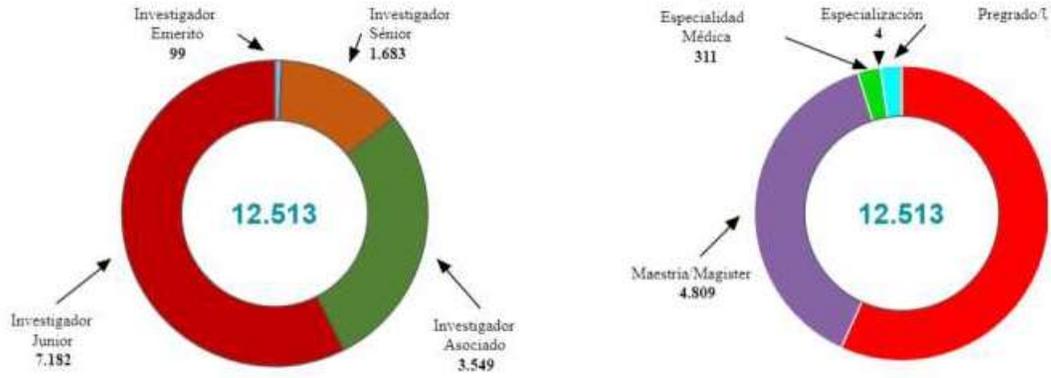


Ilustración 4. Líderes de investigación según grupo y nivel de formación



Ilustración 5. Porcentaje grupos de investigación 2017 según CT e I primaria



Ilustración 6. Porcentaje grupos de investigación 2017 por grandes áreas de conocimiento OCDE

Todo ello, no hace referencia a discriminación por titulación ni por género que también es odiosa, para solo dejarlo mencionado COLCIENCIAS reconoce 4680 investigadoras y 7783 investigadores en la clasificación de 2017

De otro lado, los que se dedican a la proyección social –asesorías, consultorías, cursos extracurriculares, etc- sostienen parte del presupuesto de las universidades y llenan algunos de sus vacíos financieros.

### **Carrera docente.**

E11279, como sus antecesores no aseguran una verdadera carrera docente, por el contrario apuntan a desvertebrarla a hacerla inoperante. En términos reales es el decreto que establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, no la forma como se implementa y desarrolla la carrera docente de estos docentes.

En tal situación se requiere definir que la profesión docente y luego que es carrera docente. Un buen ejemplo se encuentra en el decreto 2277/79

Allí se define la profesión docente y se define la carrera docente. Ese es el primer debate que se debe poner sobre la mesa en la educación superior:

**Profesión docente universitaria.** Las personas que ejercen la profesión docente universitaria se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente universitaria el ejercicio de la docencia, la investigación-creación y/o la extensión-proyección social en las IES no universidades y las Universidades oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de educación: técnica, tecnológica, profesional y en los diferentes campos del saber.

**La carrera docente Universitaria** es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente universitaria en el sector oficial, garantiza la estabilidad de dichos educadores en el empleo, les otorga el derecho a la profesionalización, actualización y capacitación permanentes, establece el número de categorías del escalafón docente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y permanencia dentro del mismo, así como la promoción a los cargos directivos de carácter académico-administrativo.

**Escalafón docente.** En el caso de los docentes de Educación Básica y Media el escalafón docente es nacional, independientemente de que el docente se inscriba en un municipio, departamento o la nación. En el caso de un docente universitario, hay 32 posibilidades, depende de la universidad. Eso imposibilita procesos de movilidad.

Este escalafón es válido tanto para docentes de vinculación a las entidades públicas, como a las privadas

**Condición de una reforma al 1279.** Es claro en la carrera docente de los profesores requiere un trabajo desde las bases por ello, ese hasta ahora empieza. De otro lado, ninguna modificación parcial o total al 1279/02, puede desmejorar las condiciones laborales, prestacionales y salariales de los docentes, ni segmentarlos en más regímenes. La condición de cualquier reforma es la de maximizar el salario docente y mejorar sus condiciones laborales para realizar una mejor labor docente, de investigación y de proyección social.

### **Notas concluyentes**

1. Es compromiso del gobierno allegar el presupuesto necesario y suficiente para financiar la educación pública superior, incluyendo los rubros de los costos de la nómina docente.
2. La reforma del 1279/02 se debe hacer por fases. En primera instancia se debe modificar los artículos 1, 3, 4 y 32 para que sean recogidos los profesores temporales y H.C por este sistema salarial y prestacional y poner un piso al salario docente. En una segunda fase, en consonancia con una reforma a la ley 30 en sus propósitos, la dinámica de las funciones universitarias interrelacionadas, la clasificación de la IES, los principios universitarios. Un plan nacional de C, T e I de carácter pertinente al desarrollo del país más que sintonizado con la cienciometría. En ese marco un proceso de consolidación de la carrera docente si se puede pensar.
3. En esta fase se debe definir la carrera docente, cuales son las categorías y como las funciones universitarias se desarrollan en cada una. Establecer las funciones y tareas que se desarrollan en cada categoría y como se construye carrera docente universitaria estatal. Definir que hace un auxiliar, un asistente, un asociado y un titular desde la docencia, la proyección social y la investigación. Como se establece trabajo en equipo para asegurar la proyección de la educación superior con base en redes de trabajo que potencien la docencia, la investigación y la proyección social.
4. Como en la educación básica y media, se debe fijar, una vez aclarado lo anterior un escalafón único nacional valido para todas las universidades e IES. Precizando las condiciones de ingreso al escalafón docente y las condiciones de pertenencia a una u otra categoría y las condiciones de estancia y ascenso en el escalafón. Caracterizando y presentando las condiciones en las que se agencia el ascenso. Se puede partir de los

factores existentes hoy: Estudios y títulos, pertenencia a la categoría, experiencia acumulada en la categoría, productividad investigativa, labor en dirección académico-administrativa y agregando productividad docente y productividad en proyección social. En ningún caso esta productividad se mide en puntos, podrá optarse por dar valores taxativos. Lo importante es explicitar el tipo de producto y que este impacte a los cursos, los estudiantes, la universidad, la región y el país.

5. Sobre la base de una verdadera carrera docente, se ha de establecer como pasar de una categoría a la siguiente, con base en mejores títulos académicos, experiencia mínima, productividad en por lo menos una de las funciones universitarias y su aporte a las otras funciones. El paso de una categoría a la siguiente debe representar un significativo incremento salarial, toda vez que se logra por un acumulado cognitivo histórico.
6. Finalmente, ninguna modificación parcial o total al 1279/02, puede desmejorar las condiciones laborales, prestacionales y salariales de los docentes, ni segmentarlos en más regímenes. La condición de cualquier reforma es la de maximizar el salario docente y mejorar sus condiciones laborales para realizar una mejor labor docente, de investigación y de proyección social.

## Referencias

1. Arboleda, Gloria.(2018) Una aclaración necesaria
2. Centro de Investigaciones y Consultorías —CIC—, Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Antioquia. Correa, Jhon; Agudelo, Gabriel y otros. (2014) Panorama salarial de las universidades oficiales. informe final
3. Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Educación Nacional (2018). sostenibilidad financiera de las instituciones de educación superior públicas. Documento borrador
4. Ministerio de Educación Nacional (2008) Análisis de la carrera profesoral universitaria. Presentaciones a ASPU, ARPU, UNIVALLE, UNICAUCA
5. Pérez, Mario (2013). *Reforma al 1279 por la puerta de atrás*. En ¿Qué universidad queremos? No 2
6. Quimbay Carlos y Villabona Jairo. (2017) El desfinanciamiento de las universidades estatales en Colombia y su efecto en el salario de los profesores de carrera docente. En Documentos Escuela de Administración y Contaduría Pública FCE - CID N° 30.
7. Vega, Renan. (2015). *Flexibilización laboral y proletarización docente*. En La universidad de la ignorancia. Pag 372 a 441
8. Yepes, Juan C. (2018). Reforma inconsulta al decreto 1279/02.