

AJUSTES AL REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS

DECRETO 1279 DE 2002

PROPUESTA DE AJUSTES AL DECRETO 1279 de 2002

INFORME DE COMISION DE VICERRECTORES ACADÉMICOS -SUE Bogotá, agosto 24 de 2005

- Guillermo Londoño, Universidad de Antioquia
- Gerardo Naundorf, Universidad del Cauca
- Jairo Durango, Universidad de Córdoba
- Esperanza Maldonado, en representación de la Vicerrectoría Académica de la Universidad Industrial de Santander.
- Lisímaco Parra, Universidad Nacional de Colombia
- Luis Enrique Salcedo, Universidad Pedagógica Nacional
- Esau Páez, UPTC de Tunja
- Martha Cecilia Gómez, Universidad del Valle.

INTRODUCCION

Una propuesta de ajustes al Decreto 1279 de 2002 se justifica en la medida que logre un mejoramiento salarial del cuerpo docente de las universidades públicas, en función de un mejoramiento real de la calidad del servicio educativo, y por tanto, de las actividades misionales de investigación, docencia y extensión.

Para ello el Estado tiene la obligación de garantizar que las instituciones públicas de educación superior se doten de las condiciones que les permitan ofrecer buena calidad y mantenerla en el tiempo, como garantía de equidad y pertinencia académica y social, y puedan cumplir a cabalidad con sus objetivos de: "formación integral; creación, desarrollo y transformación del conocimiento; ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político, ético; promover la formación y consolidación de comunidades académicas;..." (Ley 30/92).

Esta propuesta de ajuste se basa en los principios que han orientado la política salarial del cuerpo docente de las universidades estatales, los cuales han procurado que el salario guarde estrecha relación con sus competencias académicas y científicas, manifiestas en su preocupación por el logro de los más altos grados de formación; por la productividad académica; y por su movilidad en el escalafón docente, el cual es único en categorías y deberá procurarse que lo sea también en cuanto a los mecanismos de ascenso. En esa medida la categoría en el escalafón deberá ser factor para el otorgamiento de estímulos y permanencia en la institución y en el sistema de la Ecuación Superior Pública.

El impacto de los factores: título, productividad académica, categoría en el escalafón y un más adecuado reconocimiento de la experiencia académica y profesional, es lo que conforma la propuesta. Se espera lograr que los académicos bien calificados y productivos, perciban las IES públicas como "nichos" en los cuales encuentren las condiciones para su desarrollo y quieran llegar a ellas, consolidar sus labores académicas y permanecer en ellas.

Esta propuesta se ha generado bajo una triple tensión que la hace muy sensible a cualquier movimiento y dirección: la tensión constante entre la calidad académica, la sostenibilidad económica de las IES y las expectativas de su cuerpo docente. El cuerpo docente ha experimentado pérdida de la capacidad adquisitiva de su salario y reclama su mejoramiento, como medida de justicia y manifestación de voluntad por parte del Estado y de los gobiernos en pro de la calidad de la "Universidad Pública". Las directivas de las IES públicas observan la pérdida de competitividad en el mercado laboral académico lo cual, básicamente por el factor salario, se refleja en la poca capacidad de atracción de doctores e investigadores de las más altas calidades, quienes por las mejores condiciones salariales que ofrecen las instituciones de educación superior privadas, se ubican en ellas, representando en muchos casos, pérdida de esfuerzo en la formación y entrenamiento de estos profesionales por parte de las universidades públicas.

Toda modificación del Decreto, en lo que a puntos salariales o por bonificación se refiere, implica impactar el presupuesto de las instituciones en su rubro "salarios y prestaciones". La financiación de este impacto debe ser asumida con nuevos recursos estatales, puesto que pensar que lo pueda ser con los recursos actuales de cada institución, implicaría desequilibrios presupuestales que terminarán afectando su normal funcionamiento y en consecuencia, su calidad y sostenibilidad.

Teniendo presente esta tensión se ha procurado dotar a la propuesta de una adecuada racionalidad académica, económica y administrativa para que logre estimular el enganche, permanencia, cualificación, movilidad y productividad de los docentes de las instituciones. De esta manera, sin implicar desequilibrio en las finanzas, el Estado puede concurrir con recursos frescos a los presupuestos de las instituciones, para que las expectativas de los docentes se vean satisfechas, se mantengan las condiciones de gobernabilidad en el sistema y se garantice que la calidad conserve su mejoramiento continuo.

El presente documento recoge de manera sintética, las propuestas sustanciales de ajuste al Decreto 1279 de 2002, así como simulaciones del impacto económico de dichas propuestas, a partir de los salarios actuales de los docentes vinculados a tres universidades públicas de grande y mediana complejidad.

ANTECEDENTES.

Los Rectores de las Universidades Estatales han expresado al Ministerio de Educación Nacional su preocupación, en el sentido que el actual salario de enganche para nuevos profesores es poco atractivo, especialmente para aquellos profesionales con altos niveles de formación avanzada (Ph.D. o Doctorado) lo cual no favorece su vinculación a la planta profesoral. Adicionalmente, la actual estructura y mecanismos de reconocimiento de puntos salariales que establece el Decreto 1279 de 2002, no favorecen la permanencia de estos profesionales en las plantas profesorales de las universidades públicas del país y por esta razón, varias universidades han perdido docentes con formación doctoral, pues se han movido a otras institucionales estatales que ofrecen mejores alternativas (como por ejemplo la dedicación exclusiva en la Universidad Nacional, mayor capacidad investigativa, amplias posibilidades de estímulos económicos, etc.), a universidades privadas, las cuales ofrecen mejores salarios con contratos a término indefinidos, o al sector productivo, donde las condiciones salariales y prestacionales son mejores y por ende más atractivas.

En este mismo sentido se manifestaron los representantes de las Universidades y de los profesores en el *Grupo de Seguimiento al Decreto 1279 de 2002*.

Es innegable que este tema es crucial para el desarrollo universitario, pues está comprobado que para lograr mejores niveles de calidad y excelencia institucional se requieren docentes con altos niveles de formación, con buenas condiciones salariales y prestacionales, posibilidades de reconocimiento de estímulos económicos en el marco de la ley, mecanismos expeditos y ágiles para el reconocimiento de su productividad académica y valoración y reconocimiento del desempeño docente. Por tal razón, previa concertación y solicitud del Viceministerio de Educación Superior al SUE, esta entidad acordó conformar una comisión de rectores¹ para adelantar estudios que permitieran elaborar una propuesta de ajustes al Decreto 1279 de 2002, "por el cual se establecen las condiciones salariales y prestacionales de los docentes estatales", con el objeto de mejorar el reconocimiento a la carrera profesoral, así como otros aspectos relevantes.

Esta comisión, delegó a su vez en los respectivos Vicerrectores Académicos, en su condición de presidentes de los Comités Internos de Reconocimiento y Asignación de Puntajes -CIARP, la elaboración de una propuesta de ajustes al mencionado decreto, con el fin de propiciar mejores condiciones salariales para la vinculación y permanencia de profesionales con altos niveles de formación a las Universidades públicas del país. Este aspecto constituye, como se indicó anteriormente, un elemento clave del desarrollo institucional, de tal manera que se mejore su oportunidad, competitividad y eficacia y se conviertan en pilar esencial del desarrollo socio económico del País.

Con el fin de acompañar el trabajo y aportar elementos para la discusión en la elaboración de las propuestas, el Viceministerio de Educación Superior designó a funcionarios de la Subdirección de Vigilancia Administrativa como parte integral de la comisión de trabajo. En las primeras reuniones participó la Doctora Ángela Liliana Melo y posteriormente lo hizo, el Doctor José Luis Franco.

¹ Nacional, Antioquia, Cauca, Valle, UIS, UPTC, UTP, Córdoba y UPN.
Propuesta de Ajustes al Decreto 1279 de 2002

PROPÓSITO ESENCIAL DEL TRABAJO

Como se indicó en la parte inicial del documento, el propósito esencial del trabajo adelantado por la comisión, fue el de elaborar una propuesta que mejore el salario de enganche de profesionales con altos niveles de formación académica y científica, así como la aplicabilidad de algunos aspectos del Decreto.

Para cumplir la labor asignada, la comisión adelantó una revisión integral del Decreto, que diera cuenta no solo de mejorar el enganche o vinculación inicial, sino también de generar condiciones para una aplicación y operatividad ágil del reconocimiento de puntos salariales, así como un mejor reconocimiento de las calidades académicas de los docentes estatales. Adicionalmente, se incluyeron algunos aspectos para el reconocimiento de puntos en el caso de las artes, situación ésta que demanda un trabajo adicional.

Para la comisión de vicerrectores académicos, fue claro que los criterios sustanciales que deberían orientar la propuesta de ajuste, eran los de mejorar las condiciones de reconocimiento al mérito académico, representados en los títulos, la productividad académica, categoría en el escalafón así como un más adecuado reconocimiento de la experiencia profesional y académica.

METODOLOGÍA

Una vez conformada la comisión de vicerrectores, se efectuaron 5 jornadas de trabajo así:

Bogotá, 31 de Marzo.

Pereira, 5 y 6 de Mayo

Bogotá. 20 de Mayo

Medellín, 30 de Junio y 1 de Julio

Bogota, 21 de julio.

Adicionalmente, se celebró el 13 de junio en Cali una jornada complementaria de revisión de reglamentaciones internas.

El 17 de agosto se realizó una reunión con la Comisión de Rectores donde se presentaron los resultados del trabajo y se acordó el contenido del informe final.

El proceso de trabajo fue el siguiente:

- Recopilación de información de las distintas universidades, especialmente de la documentación allegada al Grupo de Seguimiento, que contenía una serie de interrogantes y consultas sobre la aplicación del Decreto.
- Puesta en común e incorporación de las propuestas, a partir de la lectura y análisis del articulado del Decreto, lo que permitió obtener un primer borrador de propuesta para la comisión.
- Consultas y trabajo paralelo con representantes de la comunidad universitaria del área de las artes, para analizar la viabilidad de incorporar algunas especificidades de este campo del saber.
- Revisión del primer borrador e incorporación de nuevos elementos mencionados por los Vicerrectores.
- Simulaciones de costos y análisis de impactos económicos de las alternativas propuestas.
- Incorporación de los aspectos contemplados en los Acuerdos 001 y 002 del *Grupo de Seguimiento al Decreto 1279*.
- Elaboración de la propuesta final de la comisión y presentación a la Comisión de Rectores designados por el SUE.

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN AL DECRETO 1279 DE 2002

La propuesta de ajustes al Decreto se concreta en mejoramientos para salario de enganche (Capítulo II), algunos aspectos relacionados con la modificación de puntos salariales a quienes se encuentran amparados por este régimen (Capítulo III), ampliación de criterios de valoración de Productividad Académica (Capítulo V y VI), inclusión de los aspectos contemplados en los acuerdos 001 y 002 del Grupo de Seguimiento y en Precisiones en las Disposiciones Especiales sobre el Grupo de Seguimiento (Capítulo X).

Se destacan los siguientes aspectos:

- a) *Mayor puntaje por títulos de postgrado a nivel de Maestría, de Doctorado y máximo puntaje acumulable;* posibilitando el reconocimiento y pago de puntos, previo a la entrega de la resolución de convalidación (ya contemplado en AC. 001 del GS). Ajustes para el caso de Medicina Veterinaria y Artes.
- b) *Mejora en puntajes por categoría.* En este punto vale destacar que se analizaron tres alternativas y, aunque se mantienen en la propuesta general, los análisis económicos adelantados con datos de las Universidades de Antioquia, Industrial de Santander y Cauca, permiten establecer que algunas implican grandes impactos económicos, que pueden dificultar la viabilidad de mejorar el puntaje por categoría.
- c) *Eliminación de topes en el puntaje por Experiencia Calificada y ajustes para el caso de cargos en el campo de las artes.*
- d) *Aumento en puntos a reconocer por productividad académica,* en aspectos tales como: 2 puntos adicionales para artículos en revistas categorías tipo C (permite un mayor reconocimiento a las revistas universitarias actuales); puntaje para editores de revistas indexadas (no contemplado antes en el Decreto) y mayor puntaje por libros (10 adicionales a los resultantes de investigación; 5 más para los de texto y ensayo).
- e) *Máximo reconocimiento a las patentes de invención* (reconocimiento ya aceptado por el Acuerdo 001 del GS, en concordancia con la Política Nacional de Ciencia y Tecnología).
- f) *Reconocimiento de puntaje salarial por evento y no por obra,* para el caso de Obras de Creación Original Artística y aumento de 1 punto en el tope por cada presentación en la categoría de Interpretación contemplada en el Decreto.
- g) *Definición de un glosario de modalidades para el caso de las artes.* Adicionalmente se considera que la reglamentación de los criterios de evaluación para las artes, no contemplados en el decreto, se hará internamente a partir de una propuesta que incluya formatos unificados para el tipo y mecanismos de presentación de los productos, comúnmente diseñada por las instituciones con la coordinación del Grupo de Seguimiento.
- h) *Se adiciona nueva categoría para reconocimiento de Publicación de Entradas ó Voces de Diccionario*
- i) *Cambios en la restricción de puntajes por número de autores.*
- j) *Reducción del número de pares externos a uno.*
- k) *Suprimir el sistema de Evaluación Periódica de Productividad* porque la misma hace parte de los procesos de autoevaluación de las instituciones y en esa medida, su estandarización ha demostrado dificultades de implementación en la práctica. En su lugar se plantea establecer en la reglamentación de los Consejos Superiores, las fechas para los distintos tipos de producto contemplados en el Decreto.
- l) *Actualización y mejoras en puntaje por actividades de dirección académico –administrativa.* Aquellos docentes que opten por el salario de docente, podrán recibir los puntos salariales o bonificaciones por productividad que establece el Decreto (la posibilidad de asignar los puntos por Experiencia Calificada ya fue aclarada por el Acuerdo 001 del GS). Aquellos que opten por el salario del cargo académico-administrativo, solo lo podrán hacer al retiro del mismo, mediante el reconocimiento de los puntos salariales producidos en el ejercicio respectivo.
- m) *Asignar puntaje igual por el Desempeño Destacado de los docentes,* pues se trata de reconocer el ejercicio docente independientemente de la categoría en la cual se encuentra. Se resuelve además, un problema de inequidad, según los análisis que en derecho, presentó la Universidad de Antioquia.

SINTESIS DE LOS AJUSTES

El texto del articulado elaborado por la comisión de vicerrectores académicos, con su respetiva justificación en cada caso, se adjunta al presente documento como Anexo 1 y a continuación se presentan a manera de resumen, los artículos esencialmente modificados del Decreto:

- Capítulo I: Artículos 1 y 2.
- Capítulo II: Artículos 5, 7, 8, 9 y 10.
- Capítulo III: 12, 15, 16, 17 y 18.
- Capítulo IV: Artículos 19,20 y 21.
- Capítulo V: Artículo 24
- Capítulo VI: Artículo 26
- Capítulo VIII: Artículo 62.

RECOMENDACIONES ADICIONALES

Como resultados de la reunión de análisis comparativo de criterios internos de algunas de las instituciones participantes, la comisión de vicerrectores recomienda explorar con el Grupo de Seguimiento la posibilidad de definir criterios comunes para cambios de categoría y trazar lineamientos para el otorgamiento de puntos por desempeño destacado.

Así mismo propone al Grupo de Seguimiento un papel más proactivo para la solución de las dificultades de aplicación del Decreto y en particular, recomienda solicitar a COLCIENCIAS ampliar a dos años la vigencia de la lista de revistas homologadas y establecer de manera permanente la inclusión de listas de pares propuestos por las Universidades.

Finalmente, es preciso construir con la coordinación del Grupo de Seguimiento un glosario de los términos del Decreto que pueden resultar ambiguos y que incluya a su vez los productos que se reconocen en el campo de las Artes.

SIMULACION DE COSTOS

En cuanto a los costos, se realizaron ejercicios de cálculo del impacto económico que sobre algunas universidades tendría el reconocimiento de puntos con base en varias alternativas que involucran tanto la propuesta única en cuanto a títulos, como las propuestas de puntaje (4 alternativas) por categoría en el escalafón. Se trabajó sobre la información de las Universidades Industrial de Santander, de Antioquia y Cauca obteniéndose los siguientes resultados:

ALTERNATIVA 1: Auxiliar: 40; Asistente: 63; Asociado: 98 y Titular: 154

Para el caso de la **Universidad U1:**

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
1. Actuales:	37	58	74	96
Propuestos:	40	63	98	154
Diferencia:	3	5	24	58

	Doctorado	Maestría
2. Actuales:	80	40
Propuestos:	140	60
Diferencia:	60	20

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL	PROPUESTO	VARIACIÓN	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
Titular	83	\$ 434.744.633	\$ 484.145.613	\$ 49.400.980	11,4%
Asociado	70	\$ 260.594.921	\$ 280.160.136	\$ 19.565.215	7,5%
Asistente	57	\$ 164.879.389	\$ 171.096.544	\$ 6.217.155	3,8%
Auxiliar	99	\$ 233.096.675	\$ 242.968.830	\$ 9.872.155	4,2%
TOTAL	309	\$ 1.093.315.618	\$ 1.178.371.123	\$ 85.055.505	7,8%

Desglosando la anterior propuesta:

Propuesta de Ajustes al Decreto 1279 de 2002

Por cambio de categoría

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACIÓN sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
Titular	83	\$ 434.744.632,90	\$ 469.934.972,90	\$ 35.190.340,00	8,1%
Asociado	70	\$ 260.594.921,00	\$ 272.875.721,00	\$ 12.280.800,00	4,7%
Asistente	57	\$ 164.879.389,20	\$ 166.962.739,20	\$ 2.083.350,00	1,3%
Auxiliar	99	\$ 233.096.674,70	\$ 235.267.744,70	\$ 2.171.070,00	0,9%
TOTAL	309	\$ 1.093.315.617,80	\$ 1.145.041.177,80	\$ 51.725.560,00	4,7%

Por títulos

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACIÓN sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
Titular	83	\$ 434.744.633	\$ 448.955.273	\$ 14.210.640	3,3%
Asociado	70	\$ 260.594.921	\$ 267.879.336,00	\$ 7.284.415,00	2,8%
Asistente	57	\$ 164.879.389	\$ 169.013.194,20	\$ 4.133.805,00	2,5%
Auxiliar	99	\$ 233.096.675	\$ 240.797.759,70	\$ 7.701.085,00	3,3%
TOTAL	309	\$ 1.093.315.618	\$ 1.126.645.562,80	\$ 33.329.945,00	3,0%

El mismo cálculo para la **Universidad U2** (considera modificación por cambio de categoría, por títulos, por cargos administrativos y productividad)

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
1. Actuales:	37	58	74	96
Propuestos:	40	63	98	154
Diferencia:	3	5	24	58

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL	PROPUESTO	VARIACIÓN	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
TOTAL	1511	\$ 3.320.253.901	\$ 3.636.173.826	\$ 315.919.925	9,5%

Desglosando la propuesta anterior solamente en lo referente a cambio de categoría y títulos:

Por cambio de categoría

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACIÓN sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
TOTAL	1511	\$ 3.320.253.901	\$ 3.537.799.501	\$ 217.545.600	6,6%

Por títulos

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACION sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
TOTAL	1511	\$ 3.320.253.901	\$ 3.402.930.001	\$ 82.676.100	2,5%

Comparando esta propuesta (la mas costosa de las analizadas) para las dos universidades tenemos:

Propuesta de Ajustes al Decreto 1279 de 2002

	Universidad	Número de profesores	Actual total	Propuesta total	Variación sobre el total actual
En puntos	U1	309	149564,38	161199,88	7,8%
	U2	1511	454207,10	497424,60	9,5%
En dinero	U1	309	\$ 1.093.315.617,80	\$ 1.178.371.122,80	\$ 85.055.505,00
	U2	1.511	\$ 3.320.253.901,00	\$ 3.636.173.826,00	\$ 315.919.925,00

Los costos de esta alternativa agregando el caso de una tercera institución U3 se resumen en:

Universidad 1:

43.217,5 puntos - \$315.919.925 Adicionales mes.

Universidad 2:

11.635,5 puntos - \$85.055.505 Adicionales mes.

Universidad 3:

13.262 Puntos - \$96.945.220 Adicionales mes

En total, para estas Universidades, los ajustes propuestos en puntaje de títulos y este ajuste por categoría en el escalafón representan 68.115 puntos adicionales, equivalentes a \$497.920.650 adicionales mes, lo que significan la necesidad de incrementar en unos diez mil millones de pesos aproximadamente el presupuesto de estas tres instituciones.

Adicionalmente la **Universidad U1** realizó estimaciones con tres alternativas adicionales así:

ALTERNATIVA 2: Auxiliar: 40; Asistente: 60; Asociado: 80 y Titular: 100

(Solo considera la modificación por cambio de categoría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
1. Actuales:	37	58	74	96
Propuestos:	40	60	80	100
Diferencia:	3	2	6	4

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACIÓN sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
Titular	83	\$ 434.744.632,90	\$ 437.171.552,90	\$ 2.426.920,00	0,6%
Asociado	70	\$ 260.594.921,00	\$ 263.665.121,00	\$ 3.070.200,00	1,2%
Asistente	57	\$ 164.879.389,20	\$ 165.712.729,20	\$ 833.340,00	0,5%
Auxiliar	99	\$ 233.096.674,70	\$ 235.267.744,70	\$ 2.171.070,00	0,9%
TOTAL	309	\$ 1.093.315.617,80	\$ 1.101.817.147,80	\$ 8.501.530,00	0,8%

ALTERNATIVA 3: Auxiliar: 40; Asistente: 70; Asociado: 100 y Titular: 130

(Solo considera la modificación por cambio de categoría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
1. Actuales:	37	58	74	96
Propuestos:	40	70	100	130
Diferencia:	3	12	26	34

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACIÓN sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
Titular	83	\$ 434.744.632,90	\$ 455.373.452,90	\$ 20.628.820,00	4,7%
Asociado	70	\$ 260.594.921,00	\$ 273.899.121,00	\$ 13.304.200,00	5,1%
Asistente	57	\$ 164.879.389,20	\$ 169.879.429,20	\$ 5.000.040,00	3,0%
Auxiliar	99	\$ 233.096.674,70	\$ 235.267.744,70	\$ 2.171.070,00	0,9%
TOTAL	309	\$ 1.093.315.617,80	\$ 1.134.419.747,80	\$ 41.104.130,00	3,8%

ALTERNATIVA 4: Auxiliar: 37; Asistente: 58; Asociado: 91 y Titular: 143

(Solo considera la modificación por cambio de categoría a asociado y a titular):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
1. Actuales:	37	58	74	96
Propuestos:	37	58	91	143
Diferencia:	0	0	17	47

CATEGORIA	NÚMERO DE PROFESORES	ACTUAL total	PROPUESTO total	VARIACIÓN sobre el total actual	
		SUELDO	SUELDO	SUELDO	PORCENTAJE
Titular	83	\$ 434.744.632,90	\$ 463.260.942,90	\$ 28.516.310,00	6,6%
Asociado	70	\$ 260.594.921,00	\$ 269.293.821,00	\$ 8.698.900,00	3,3%
Asistente	57	\$ 164.879.389,20	\$ 164.879.389,20	\$ -	0,0%
Auxiliar	99	\$ 233.096.674,70	\$ 233.096.674,70	\$ -	0,0%
TOTAL	309	\$ 1.093.315.617,80	\$ 1.130.530.827,80	\$ 37.215.210,00	3,4%

COMPARACIÓN DE TODAS LAS PROPUESTAS TRABAJADAS EN LA UNIVERSIDAD U1

PROPUESTA	VARIACIÓN sobre el total actual	
	SUELDO	PORCENTAJE
1	\$ 51.725.560,00	4,7%
2	\$ 8.501.530,00	0,8%
3	\$ 41.104.130,00	3,8%
4	\$ 37.215.210,00	3,4%

A MANERA DE CONCLUSION

La comisión de vicerrectores académicos es consciente de que cualquier ajuste al Decreto que implique aumento en los puntajes, tiene un efecto económico y que es imposible para nuestras universidades asumir estos costos con los actuales recursos y mucho menos con los recursos propios que se generan por matriculas, investigación y relaciones con el sector productivo y entidades estatales, dado que éstos se utilizan para apoyar procesos propios de desarrollo institucional. Es claro, que los costos tendrán que ser asumidos por el Gobierno Nacional como parte del proceso de fortalecimiento de la Educación Superior Publica a través de mejores condiciones para sus profesores en el entendido que la Universidad es lo que son sus profesores. Debe haber recursos adicionales para este fortalecimiento puesto que las actuales transferencias de ley solo alcanzan para cubrir los gastos de funcionamiento, particularmente los de nómina y que, si se pretende aumentar los niveles de calidad, es importante y necesario invertir en la conformación y desarrollo de plantas profesoriales con altos niveles de formación.

Septiembre 8 de 2005

CALCULOS REALIZADOS POR LA UNIVERSIDAD U3

Propuesta 1 (solo considera la modificación por cambio de categoría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	
Actuales	37		58	74	96
Propuestos	40		63	98	154
Diferencia	3		5	24	58

Categoría	# de Profesores	Actual Total Sueldo	Propuesto Total Sueldo	Variación Sobre el Total Actual Sueldo	Porcentaje
Titular	127	506,265,234.30	560,110,694.30	53,845,460.00	10.6
Asociado	155	456,627,264.10	483,681,574.10	27,054,310.00	5.9
Asistente	298	699,160,549.00	709,992,449.00	10,831,900.00	1.5
Auxiliar	235	420,678,584.70	425,832,134.70	5,153,550.00	1.2
Total	815	2,082,731,632.10	2,179,616,852.10	96,885,220.00	4.7

Propuesta 2 (solo considera la modificación por cambio de categoría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	
Actuales	37		58	74	96
Propuestos	40		60	80	100
Diferencia	3		2	6	4

Categoría	# de Profesores	Actual Total Sueldo	Propuesto Total Sueldo	Variación Sobre el Total Actual Sueldo	Porcentaje
Titular	127	506,265,234.30	509,978,714.30	3,713,480.00	0.7
Asociado	155	456,627,264.10	463,425,564.10	6,798,300.00	1.5
Asistente	298	699,160,549.00	703,457,309.00	4,296,760.00	0.6
Auxiliar	235	420,678,584.70	425,832,134.70	5,153,550.00	1.2
Total	815	2,082,731,632.10	2,102,693,722.10	19,962,090.00	1.0

Propuesta 3 (solo considera la modificación por cambio de categoría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	
Actuales	37		58	74	96
Propuestos	47		68	89	111
Diferencia	10		10	15	15

Categoría	# de Profesores	Actual Total Sueldo	Propuesto Total Sueldo	Variación Sobre el Total Actual Sueldo	Porcentaje
Titular	127	506,265,234.30	520,190,784.30	13,925,550.00	2.8
Asociado	155	456,627,264.10	473,623,014.10	16,995,750.00	3.7
Asistente	298	699,160,549.00	720,884,434.90	21,723,885.90	3.1
Auxiliar	235	420,678,584.70	437,857,084.70	17,178,500.00	4.1
Total	815	2,082,731,632.10	2,152,555,318.00	69,823,685.90	3.4

Propuesta 4 (solo considera la modificación por cambio de categoría1 y maestría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Maestría	
Actuales		37	58	74	96	40
Propuestos		40	60	80	100	50
Diferencia		3	2	6	4	10

Categoría	# de Profesores	Actual Total Sueldo	Propuesto Total Sueldo	Variación Sobre el Total Actual Sueldo	Porcentaje
Titular	75	306,016,921.80	343,297,921.80	37,281,000.00	12.2
Asociado	79	234,564,961.30	254,199,621.30	19,634,660.00	8.4
Asistente	72	178,496,457.20	186,391,257.20	7,894,800.00	4.4
Auxiliar	24	49,313,844.80	51,594,564.80	2,280,720.00	4.6
Total	250	768,392,185.10	835,483,365.10	67,091,180.00	8.7

Propuesta 5 (solo considera la modificación por cambio de categoría2 y maestría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Maestría	
Actuales		37	58	74	96	40
Propuestos		40	63	98	154	50
Diferencia		3	5	24	58	10

Categoría	# de Profesores	Actual Total Sueldo	Propuesto Total Sueldo	Variación Sobre el Total Actual Sueldo	Porcentaje
Titular	75	306,016,921.80	311,718,721.80	5,701,800.00	1.9
Asociado	79	234,564,961.30	241,977,301.30	7,412,340.00	3.2
Asistente	72	178,496,457.20	183,569,597.20	5,073,140.00	2.8
Auxiliar	24	49,313,844.80	51,155,964.80	1,842,120.00	3.7
Total	250	768,392,185.10	788,421,585.10	20,029,400.00	2.6

Propuesta 6 (solo considera la modificación por cambio de categoría3 y maestría):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Maestría	
Actuales		37	58	74	96	40
Propuestos		47	68	89	111	50
Diferencia		10	10	15	15	10

Categoría	# de Profesores	Actual Total Sueldo	Propuesto Total Sueldo	Variación Sobre el Total Actual Sueldo	Porcentaje
Titular	75	306,016,921.80	317,749,471.80	11,732,550.00	3.8
Asociado	79	234,564,961.30	247,174,711.30	12,609,750.00	5.4
Asistente	72	178,496,457.20	187,780,157.20	9,283,700.00	5.2
Auxiliar	24	49,313,844.80	52,384,045.00	3,070,200.20	6.2
Total	250	768,392,185.10	805,088,385.30	36,696,200.20	4.8

Propuesta 7 (solo considera la modificación por cambio de categoría 1 y Doctorado):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Doctorado 1	Doctorado 2
Actuales		37	58	74	96	120
Propuestos		47	68	89	111	140
Diferencia		10	10	15	15	20

Categoría	# de Profesores	Actual Total		Propuesto Total		Variación Sobre el Total Actual	
		Sueldo		Sueldo		Sueldo	Porcentaje
Titular	15	66,327,066.00		74,514,266.00		8,187,200.00	12.3
Asociado	9	32,128,985.00		34,877,545.00		2,748,560.00	8.6
Asistente	5	16,013,359.00		16,780,909.00		767,550.00	4.8
Auxiliar	4	12,702,222.00		13,301,642.00		599,420.00	4.7
Total	33	127,171,632.00		139,474,362.00		12,302,730.00	9.7

Propuesta 8 (solo considera la modificación por cambio de categoría 2 y Doctorado):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Doctorado 1	Doctorado 2
Actuales		37	58	74	96	120
Propuestos		40	60	80	100	140
Diferencia		3	2	6	4	20

Categoría	# de Profesores	Actual Total		Propuesto Total		Variación Sobre el Total Actual	
		Sueldo		Sueldo		Sueldo	Porcentaje
Titular	15	66,327,066.00		68,593,166.00		2,266,100.00	3.4
Asociado	9	32,128,985.00		33,693,325.00		1,564,340.00	4.9
Asistente	5	16,013,359.00		16,671,259.00		657,900.00	4.1
Auxiliar	4	12,702,222.00		13,301,642.00		599,420.00	4.7
Total	33	127,171,632.00		132,259,392.00		5,087,760.00	4.0

Propuesta 9 (solo considera la modificación por cambio de categoría 3 y Doctorado):

	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Doctorado 1	Doctorado 2
Actuales		37	58	74	96	120
Propuestos		47	68	89	111	140
Diferencia		10	10	15	15	20

Categoría	# de Profesores	Actual Total		Propuesto Total		Variación Sobre el Total Actual	
		Sueldo		Sueldo		Sueldo	Porcentaje
Titular	15	66,327,066.00		69,799,316.00		3,472,250.00	5.2
Asociado	9	32,128,985.00		34,285,435.00		2,156,450.00	6.7
Asistente	5	16,013,359.00		16,963,659.00		950,300.00	5.9
Auxiliar	4	12,702,222.00		13,506,322.00		804,100.00	6.3
Total	33	127,171,632.00		134,554,732.00		7,383,100.00	5.8

