

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



INCIDENCIA DE LA VINCULACIÓN E INCENTIVOS EN LA DOCENCIA
UNIVERSITARIA

AUTOR

Raúl Fernando Camargo Medina

ASESOR

Profesor Joao Cuesta, MSc.

Bogotá, Colombia, 12 de junio de 2020.

**INCIDENCIA DE LA VINCULACIÓN E INCENTIVOS EN LA DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

INCIDENCE OF LINKING AND INCENTIVES IN UNIVERSITY TEACHING

**Raúl Fernando Camargo Medina, Administrador Público, Escuela Superior de
Administración Pública; Magister en Gobierno y Políticas Públicas,
Universidad Externado de Colombia; Estudiante de la Especialización en
Docencia Universitaria, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá,
Colombia. rafercam@icloud.com**

RESUMEN

El tipo de vinculación y los incentivos que las universidades colombianas prevén para sus docentes incide positivamente cuando están vinculados a la planta y están en carrera, pero cuando su vinculación es especial (ocasional o por períodos cortos u otra forma que limita el acceso a la planta y a la carrera) la incidencia puede ser negativa al verse afectados su estado de salud y bienestar, en parte por el estrés y la incertidumbre laboral, y en parte por el acceso desigual a los incentivos con que se fomenta o premia sus buenas prácticas y su productividad académica. Habría que revisarse por separado en cada universidad para valorar con precisión aquella incidencia, para que pueda prever alternativas que propendan por el óptimo desempeño docente de la manera más armónica posible.

ABSTRACT

Contracts and incentives provided by Colombian universities have a positive impact on Faculty members and their professional development, however when contracting is occasional or reduced to part time (or even less) their health and well-being can also be affected. It is due to stress and uncertainty at work, unequal access to incentives, promotions or rewarding concerning their good practices and their academic productivity. This aspect should be analyzed separately in each university in order to assess accurately that impact, so that Universities can foresee alternatives that encourage the optimal teaching performance in a reasonable and harmonious way.

INTRODUCCIÓN

Este ensayo se refiere a incidencia que puede tener la vinculación e incentivos sobre la docencia universitaria que algunas universidades colombianas prevén para sus docentes y cómo esto podría afectar el cumplimiento de las funciones esenciales, como lo son la docencia, la investigación y la proyección social o extensión.

Para este fin se revisó la composición de la planta docente de las universidades colombianas con los datos oficiales registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), particularmente frente a la dedicación y tipo de vinculación, y se consultaron los estatutos docentes de cinco universidades oficiales y seis privadas, representativas en el país en cuanto al tamaño de la población estudiantil, siendo también algunas de las primeras que contaron con acreditación de calidad institucional desde que se instituyó este instrumento de evaluación.

No se tuvo en cuenta los datos de docentes de las instituciones universitarias, tecnológicas ni técnicas profesionales, por cuanto las exigencias, las condiciones y disponibilidad de recursos en la mayoría de los casos son aspectos que les limita en gran medida la posibilidad de fomentar la productividad académica distinta a la docencia.

Con esto se pretende verificar la distribución proporcional de los docentes según esos dos criterios, y contrastarla con el cumplimiento de las funciones misionales y los incentivos previstos en sus estatutos docentes, para constatar cómo estos aspectos podrían afectar (positiva o negativamente) la docencia universitaria en las universidades

colombianas públicas y privadas, con lo cual se intentará determinar aspectos comunes y diferencias que puedan aportar nuevos puntos de vista al debate sobre la docencia universitaria en Colombia.

DESARROLLO

El presente ensayo argumenta la postura en el sentido que la forma como las universidades colombianas vinculan y prevén el otorgamiento de incentivos a sus docentes son factores directamente asociados a su desempeño en el cumplimiento de sus funciones misionales que, además de las propias de las instituciones educativas (docencia, investigación y extensión o proyección social), incluyen otras relacionadas con la actividad administrativa, relacionadas con el desarrollo institucional.

La asociación de esos factores generalmente tiene un comportamiento positivo en el desempeño cuando se trata de docentes vinculados a la planta y en carrera, y negativo cuando se trata de docentes con vinculaciones especiales (por hora cátedra, ocasionales, visitantes, entre otros).

Enseguida se abordará el tema en tres ejes principales: i) las funciones sustanciales de las universidades, ii) las formas de vinculación de los docentes, y iii) el escalafón e incentivos para los docentes universitarios. Finalmente se expondrán las conclusiones del caso.

Funciones sustantivas de las universidades:

Existe un consenso generalizado sobre las funciones sustantivas o esenciales de las universidades definidas como docencia, investigación y proyección social o extensión que se vienen consolidando desde hace varios siglos (Montes, 2011), existiendo una fuerte relación entre la investigación y la docencia.

Montes (2011, p. 19) define la relación entre estas dos funciones como “una unidad” que fortalecería el aprendizaje como producto del trabajo conjunto entre los estudiantes y sus maestros, no solamente para desarrollar actitudes científicas que aporten al ejercicio profesional, sino también para transmitir y producir conocimiento.

Los docentes son actores principales en el desarrollo de las tres funciones esenciales de las instituciones de educación superior; bajo su responsabilidad está liderar el desarrollo de la investigación y la ejecución de las actividades de extensión con las que se busca satisfacer necesidades o resolver problemas de la sociedad, pero también enriquecer sus prácticas docentes en el aula.

En la Universidad de Antioquia que es de origen oficial, se considera que la investigación y la docencia “son los ejes de la vida académica de la Universidad, y ambas se articulan con la extensión para lograr objetivos institucionales de carácter académico o social” (Acuerdo Superior 083, art. 3, 1996). En el caso de la Universidad EAFIT de origen privado, se concibe la docencia como una función que “se articula estrechamente con la investigación en la medida en que el profesor es un estudioso y conocedor profundo de su campo de conocimiento disciplinar o profesional, y se preocupa por contribuir a su

desarrollo mediante la formulación de preguntas que generan proyectos de investigación” (Estatuto profesoral, art. 40, 2012, p. 23), pero además relaciona directamente la investigación aplicada con la proyección social como fuente de interacción con la comunidad.

Frente a la investigación, por ejemplo, los docentes universitarios son responsables de ofrecer tutorías o asesorías a sus estudiantes o de dirigir sus trabajos de grado, como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero también de estructurar proyectos y ejecutarlos como parte de su proceso de formación y crecimiento profesional, así como producir nuevo conocimiento o inventos que se puedan patentar y que puedan generar ingresos a la propia institución de educación superior.

La actividad investigativa también tiene una estrecha relación con el concepto de productividad científica que es definido por Méndez et al. (2015, p. 100, citando a Print y Hattie, 1997) como “el conjunto de investigaciones desarrolladas por académicos en las universidades y contextos relacionados en un determinado periodo de tiempo”. Siendo una actividad de significativa relevancia para las instituciones de educación superior, deviene para sus docentes como una actividad indispensable a tener en cuenta en su desempeño.

No obstante, se destaca que, a pesar de que las funciones de los docentes universitarios relacionadas con la investigación que tradicionalmente se asocian a la productividad académica entendida como la generación de publicaciones o inventos en un tiempo determinado (García, 2019, p. 15), conllevan una gran parte de su tiempo laboral, no en todos los casos puede considerarse como la variable prioritaria para determinar su

nivel de desempeño. Esto, porque al revisarse en los estatutos docentes de las once universidades tenidas en cuenta en este ensayo, la manera como se asignan sus responsabilidades y funciones varía según la forma de vinculación, el tiempo de dedicación y, sobre todo, según hagan parte o no de la carrera docente, tanto en las universidades oficiales como en las privadas.

A pesar que comunmente se definen las funciones misionales de los docentes universitarios en las cuatro categorías referidas (docencia, investigación, proyección social y funciones administrativas y directivas), su ejercicio reviste una variedad de responsabilidades que lo destacan como un actor principal en la comunidad educativa universitaria, a partir de las cuales se desencadenan diversos aspectos que dan cuenta de la calidad de la educación y de los demás servicios que se ofrece a la comunidad.

En relación con la docencia, su responsabilidad se cruza con la de investigación especialmente en lo relacionado con el proceso de enseñanza-aprendizaje antes referido; pero también, una significativa carga de trabajo recae en la preparación de clases, el desarrollo de las mismas, el acompañamiento a sus estudiantes y la evaluación de sus logros formativos. Según el tipo de vinculación y la dedicación, los docentes universitarios no siempre tienen la misma disponibilidad de recursos y de tiempo para organizar y ejecutar las actividades con las cuales puedan dar cuenta del cumplimiento de sus funciones, y tampoco tienen las mismas posibilidades para demostrar niveles de desempeño que les permita acceder a los incentivos y distinciones previstos en los estatutos docentes.

Como se discute más adelante, en el caso de los docentes de las universidades de origen oficial, de planta y vinculados a la carrera, los incentivos salariales, honoríficos o distintivos, por ejemplo, tienen una muy cercana relación con la productividad académica determinada especialmente por su actividad investigativa, la cual no se le facilita desarrollar a los docentes que tienen una vinculación distinta que no les permite estar en la planta ni en la carrera; esto es así, porque desde las mismas normas estatutarias se definen esos incentivos, particularmente para los primeros.

La proyección social le impone a los docentes universitarios la necesidad de estar conectados con su entorno de manera permanente, pues de esta forma pueden prever las necesidades o expectativas de la sociedad con base en las cuales diseñan proyectos productivos, propuestas de apoyo mediante consultorías o asesorías especializadas, o programas de formación y capacitación especializados. Sin embargo, cuando el docente universitario debe cumplir su función únicamente basado en su dedicación como catedrático porque así lo determina su tipo de vinculación, podría tener menos posibilidades que los docentes de planta y de carrera para vincularse con proyectos que se relacionen con la extensión o proyección social de la institución; esto, independientemente de que en sus prácticas el docente universitario vinculado de manera ocasional o por horas incentive a los estudiantes a proponer y desarrollar actividades académicas que relacionen los contenidos teóricos con ejercicios prácticos directamente relacionados con su entorno.

Las funciones misionales relacionadas con el rol que cumplen en la administración y dirección dentro de las instituciones de educación superior, se asocian con la responsabilidad de coordinar o dirigir programas académicos o departamentos, y con su

desempeño en decanaturas, vicerrectorías y otros cargos con responsabilidades directivas. No obstante, una vez más de acuerdo con los estatutos docentes el acceso a estas funciones generalmente constituye un incentivo reservado para los docentes de planta y en la carrera que, incluso en el caso de las universidades públicas, produce como consecuencia la asignación de puntos salariales adicionales; en el caso de las universidades privadas, los estatutos prevén mecanismos similares para premiar el ejercicio docente en esos cargos, según el escalafón que ostenten en la carrera.

Formas de vinculación de los docentes en las universidades colombianas

Se puede afirmar que el personal docente no tiene un tratamiento idéntico al de los demás colaboradores de las universidades colombianas. Un hecho notorio que da cuenta de esto es el estatuto docente que constituye una normatividad interna de las instituciones de educación superior especialmente expedido para el estamento profesoral que, además, es requisito de obligatorio cumplimiento regulado por los artículos 76 y 80 de la Ley 30 de 1992 y el numeral 15 del artículo 2.5.5.1.5. del Decreto 1075 de 2015 -Único del Sector Educación en el que se compiló el decreto 1478 de 1994 que originalmente reglamentó los requisitos y procedimientos para el reconocimiento de la personería jurídica de instituciones privadas de educación superior; entre los requisitos está la expedición de sus estatutos y normas reglamentarias internas; el reglamento docente es una de estas. Este marco legal prevé los aspectos mínimos del contenido del reglamento docente, así como la determinación de los responsables de su expedición. Inclusive, los artículos 70 y siguientes de la mencionada ley define parámetros generales que deben observar especialmente las universidades de origen oficial en relación con el régimen salarial y prestacional de sus docentes, así como sobre su dedicación y escalafón.

Por otro lado, en el capítulo Capítulo 2, Título 3, Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 compiló el Decreto 1330 de 2019, con el que se establecieron normas sobre la organización y funcionamiento del proceso para la solicitud, renovación y modificación del registro calificado de programas académicos de educación superior. La relevancia del estamento docente también sobresale en esa normatividad. Así, el artículo 2.5.3.2.3.2.8. del Decreto 1075 de 2015 reglamenta la condición de calidad referida a los profesores, en virtud del cual se le exige a las instituciones educativas, no solamente la designación de ellos teniendo en cuenta su experiencia, formación y dedicación, sino también una estrategia para su vinculación, permanencia y desarrollo.

Se destaca que las exigencias normativas que se imponen a las instituciones de educación superior en materia de vinculación, formación y capacitación de los docentes universitarios se vienen fortaleciendo sistemáticamente desde el punto de vista gubernamental a partir de la expedición del Decreto 2566 de 2003, con el que se establecieron “las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior” en el país, siendo esa la primera reglamentación del registro calificado creado en el artículo 8 de la Ley 749 de 2002 como instrumento de aseguramiento de la calidad de la educación superior en el país.

Un indicio de esto es que en el año 2003, aproximadamente el 38,5% de los docentes en educación superior tenían formación en especialización, siendo la mayoría, seguidos por los docentes con formación únicamente de pregrado universitario (34,6%), mientras que los docentes con formación en los niveles de maestría y doctorado aún eran

una minoría (21,5% y 3,5%, respectivamente (Colciencias, 2006, p. 24). De acuerdo con el registro oficial de información de los docentes en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) con corte al año 2018, el 41,2% del total de docentes de educación superior tienen formación en el nivel de maestría y 8,9% en el nivel de doctorado, mientras que los especialistas ahora representan el 24,7%. En parte, la exigencia en la formación y capacitación docente también es reflejo de las condiciones previstas en los reglamentos docentes para hacer parte de la planta y la carrera docente; algunas universidades que cuentan con acreditación desde que se instituyó ese instrumento de calidad exigen como requisito para estar en su planta el título de maestría y el manejo de un segundo idioma, incluso para ingresar en el escalafón más bajo (profesor auxiliar).

Si se observa el nivel de formación académica dentro del grupo de docentes de educación superior de todo el país con vinculación a término indefinido (16,6%), se encuentra que los docentes universitarios con doctorado representan el 4,9% y con maestría el 8,3%, mientras que los especialistas y con menor formación académica representan el 3,4%. Téngase en cuenta que este tipo de vinculación es la representativa cuando están en la planta y en la carrera docente y que de acuerdo con los once estatutos docentes revisados para este ensayo, los docentes con este tipo de vinculación generalmente tienen dedicación exclusiva para la respectiva universidad, con dedicación de tiempo completo. Sin embargo, en todos los casos revisados estos docentes constituyen una minoría en el universo del profesorado universitario, como se observa en el siguiente gráfico.

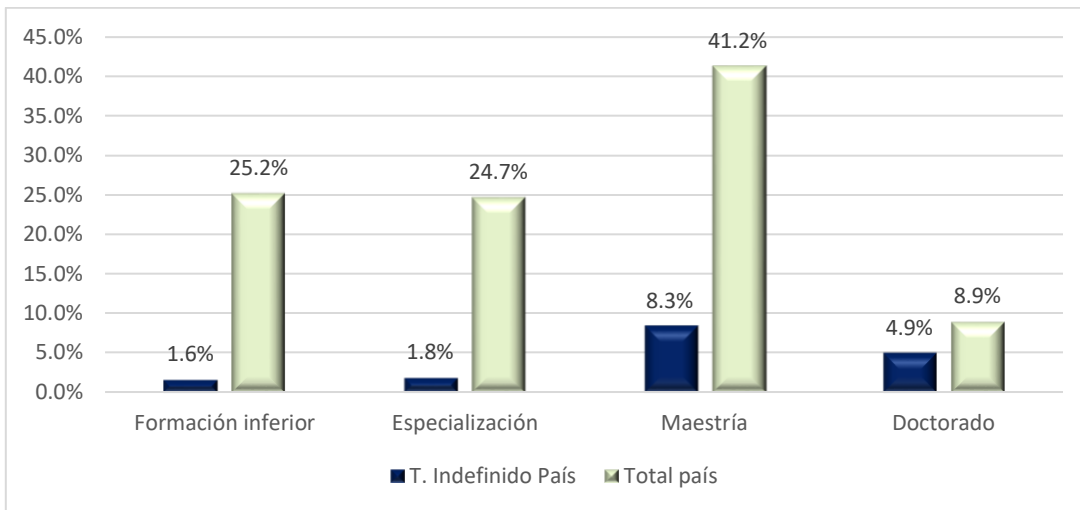


Gráfico No. 1. Elaboración propia, con base en datos del SNIES, consolidados en 2018.

De otra parte, acuerdo con el mismo registro oficial del SNIES, los docentes vinculados a término indefinido y por lo tanto en la planta y de carrera, tienen la siguiente distribución, únicamente entre las universidades oficiales y privadas de todo el país (no se incluyen instituciones universitarias, escuelas tecnológicas, ni instituciones técnicas profesionales):

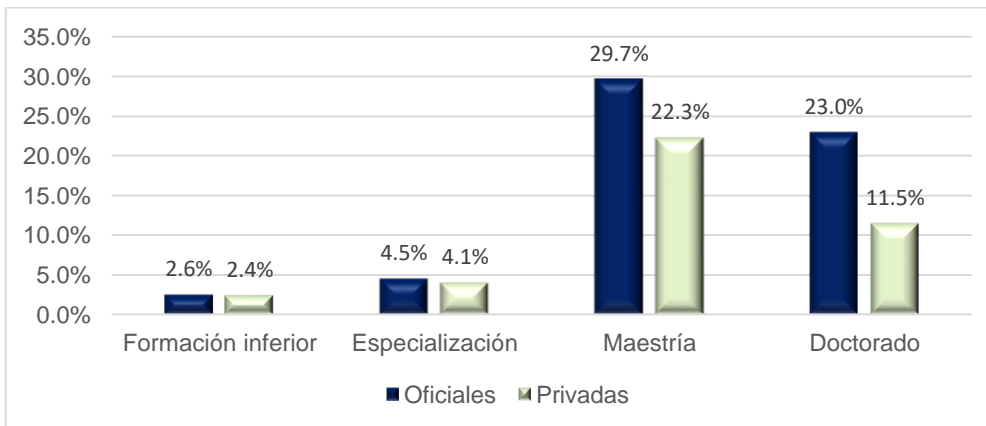


Gráfico No. 2. Elaboración propia, con base en datos del SNIES, consolidados en 2018.

Al revisar la distribución de la planta docente según su vinculación y nivel de formación en el mismo grupo de universidades, se observa que únicamente quienes tienen título de

doctor en su mayoría tienen vinculación a término indefinido, seguidos por los docentes con formación en el nivel de maestría, como se muestra en el siguiente gráfico.

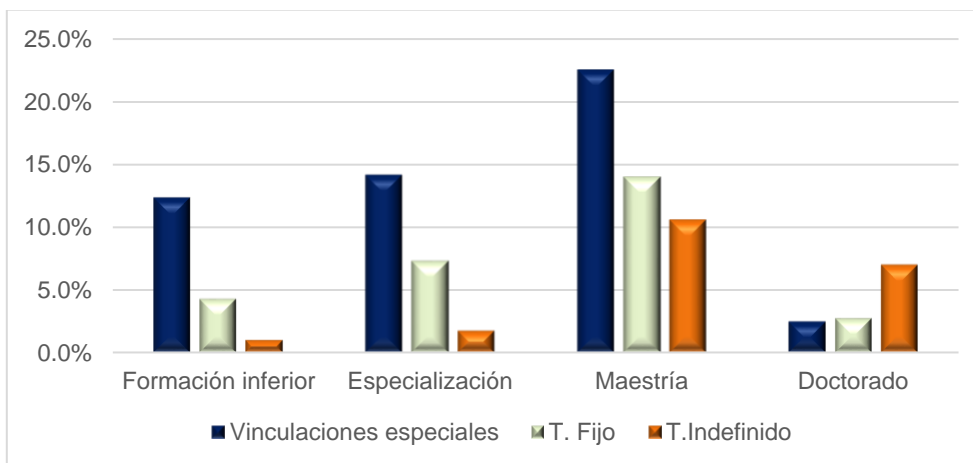


Gráfico No. 3. Elaboración propia, con base en datos del SNIES, consolidados en 2018.

De acuerdo con lo observado en los dos anteriores gráficos, se puede suponer que las universidades privilegian en la conformación de sus plantas docentes a quienes tengan formación en los niveles de maestría y doctorado, siendo este grupo profesoral solo el 20,2% del total de los docentes de esas instituciones educativas. Generalmente este grupo profesoral es el que tiene actividades mayoritariamente relacionadas con la ejecución de proyectos de proyección social, de investigación y de administración y dirección. Así, la mayoría de docentes que no son parte de la planta y tampoco están en carrera además de tener baja formación académica, tienen como función principal la cátedra universitaria, en desarrollo de la cual difícilmente pueden acceder a recursos o contar con la disponibilidad de tiempo para generar producción académica que conduzca al otorgamiento de incentivos o distinciones, como el año sabático para realizar proyectos de investigación, becas, comisiones o intercambios para fortalecer su formación académica y perfeccionar su desempeño, o incrementos salariales, entre otros. A este hecho se suman las limitaciones contenidas en los propios estatutos docentes en los que

se condiciona el acceso a tales incentivos favoreciendo a los docentes de planta y en la carrera docente.

Pero es de resaltar que incluso en el ejercicio de la docencia universitaria con dedicación a la cátedra también hay una alta exigencia para generar producción académica que no necesariamente se hace visible mediante productos de investigación generalmente aceptados, como lo son artículos publicados en revistas indexadas o especializadas, libros o patentes. Dependiendo de las disciplinas o campos del conocimiento, en la cátedra universitaria los docentes deben esforzarse para generar en los estudiantes capacidades cognitivas con aplicación práctica. Como resultado de esos esfuerzos en algunas ocasiones los estudiantes universitarios han sido merecedores de premios tanto a nivel nacional como internacional. Debe tenerse en cuenta que no hay datos para corroborar que en estos casos, necesariamente los productos generados por los estudiantes en el aula o en el proceso formativo se deban a los esfuerzos conjuntos con sus docentes catedráticos únicamente. Sin embargo, el hecho de que también con las actividades académicas desarrolladas en el aula se pueda demostrar productividad académica, debería considerarse para que los docentes catedráticos también accedan a similares incentivos que los previstos para los demás docentes cobijados por los estatutos docentes, pues en los estatutos que se revisaron no se observaron políticas institucionales en este sentido.

Podría suponerse que la forma de vinculación docente y los incentivos previstos para quienes hacen parte de la planta y están en carrera docente no debería afectar a los docentes que prestan sus servicios a las universidades mediante una vinculación especial (por hora cátedra, ocasional, invitado o visitante, etc.) sin estar cobijados por los mismos

incentivos, distinciones o reconocimientos en tanto que, desde el momento de su ingreso, conocen las condiciones laborales. Incluso, a pesar de que estos incentivos sean resultado de procesos de evaluación del desempeño docente. No obstante, el hecho de que esos docentes con vinculación especial también deban asumir responsabilidades similares pero en condiciones diferentes podría desencadenar un malestar laboral.

Puede que no estén relacionados el estrés laboral y la evaluación docente, como lo indica Acosta et. al. (2018, p. 30); sin embargo, esto no elimina la posibilidad de dicho estrés. El mismo autor, habiendo analizado tal relación en una institución de educación superior colombiana, encontró que en la muestra de su estudio el 83% de los docentes tenían contratación a término fijo inferior a un año y el 45% de su muestra (casi la mitad de la población estudiada), presentaba niveles de estrés entre alto y muy alto. La afectación laboral, además de desencadenar alteraciones emocionales, incide negativamente en la práctica docente; nótese que la actividad más demandante de estos docentes con vinculación especial está relacionada con sus prácticas en el aula y el acompañamiento y asesoramiento de estudiantes, tanto así que en la gran mayoría de los casos son las únicas funciones asignadas.

El solo hecho de la incertidumbre laboral que genera la vinculación por períodos relativamente cortos (menos de seis meses) constituye un factor que desencadena síntomas de estrés que pueden predisponer el esfuerzo y dedicación de los docentes, pero también afectar negativamente su estado de salud y bienestar, y, en consecuencia, afecta de igual manera el servicio educativo arriesgando su calidad, por cuanto se trata de una afección que de acuerdo con Patlán (2019, p. 159) se traduce “en baja productividad, altas tasas de rotación laboral y mayores costos de selección de personal”.

Téngase en cuenta, por ejemplo, que la Universidad EAFIT de origen privado, entiende la docencia como “el conjunto de acciones que promueven el aprendizaje efectivo y la formación integral de los estudiantes” y, en este sentido, incluye en sus actividades no solo las relacionadas con la realización de trabajo en el aula y de acompañamiento a estudiantes en su proceso formativo; también prevé actividades relacionadas con el diseño, desarrollo, coordinación o dirección de cursos, seminarios y talleres, trabajos de campo y de laboratorio, lo mismo que la asesoría y dirección de trabajos de grado e investigaciones académicas (Estatuto Profesorial, art. 3, 2012, p. 8).

De esta manera, se puede entender que el ejercicio de la docencia en las universidades colombianas tiene más semejanzas que diferencias y que estas diferencias no son tan perceptibles en la cotidianidad o en la práctica, como sí puede verse en la formalidad de la vinculación de los docentes, lo mismo que en el otorgamiento de incentivos, distinciones y reconocimientos honoríficos.

En los estatutos profesorales que se revisaron aquellos incentivos están generalmente reservados para quienes hacen parte de la planta y están en la carrera docente, tanto en las universidades oficiales como en las privadas. En cambio, a los profesores universitarios que tienen vinculaciones especiales, distintas a la planta y la carrera docente, tienen menos posibilidades y menor acceso a recursos para la ejecución de este tipo de actividades. De hecho, dentro de aquellas normas estatutarias, particularmente entre las universidades privadas, se prevé la asignación de incentivos en función de la productividad académica donde la investigación tiene un papel relevante. Los incentivos están focalizados para quienes pertenecen a la planta y la carrera docente;

están relacionados, entre otros aspectos, con el posicionamiento en el escalafón docente, la posibilidad de acceder a becas, reconocimientos honoríficos, semestre o año sabático para continuar ejecutando exclusivamente su labor académica distinta a la realización de trabajo de cátedra y de orientación a los estudiantes.

Al revisar de manera general la forma de vinculación y la gama de funciones y responsabilidades que los docentes universitarios deben asumir en las instituciones de educación superior, pareciera que no se reconoce de manera equitativa la dimensión del papel principal que tienen en el cumplimiento de las funciones esenciales de estas instituciones educativas.

Habría que realizar mediciones o verificaciones en cada universidad para constatar en cada caso particular qué tanto esta situación incide negativamente en el desempeño laboral o incluso en la calidad del servicio educativo, ya puede variar por diversas razones; por ejemplo, por el entorno geográfico, el clima laboral, la población estudiantil, entre otras. Incluso, la relación entre el docente y la universidad puede condicionar la posición o el rol de aquel dentro de la institución educativa, lo que también puede llegar a ser determinante en su productividad, de forma tal que no debería considerarse la productividad académica principalmente frente a las publicaciones en revistas especializadas como lo indica Méndez et al. (2015, p. 101).

Escalafón e incentivos de los docentes universitarios

De acuerdo con los estatutos docentes de las once universidades que fueron objeto de revisión para este ensayo, los docentes vinculados a la planta a término indefinido, son

quienes cuentan con mayores beneficios, libertades y garantías laborales; a ellos se les concede acceso a la carrera docente, asignaciones salariales adicionales por el hecho de su dedicación exclusiva en la institución, así como por su productividad académica, mayor facilidad para suprimir o eximir de la carga académica semanal destinada a las actividades típicas de la docencia para asumir funciones de carácter administrativo y directivo, licencias o comisiones de estudios o de servicios para realizar actividades académicas, científicas, gremiales en otras universidades, y para acceder a distinciones honoríficas.

Los demás docentes, estando vinculados a las universidades en condiciones especiales que los margina de la carrera docente y, por lo tanto, les restringe el acceso a los incentivos antes mencionados, no tienen el mismo aliciente para optimizar su desempeño. En cambio, en su caso persisten situaciones o aspectos que de manera coercitiva podrían inducirlos a aquella optimización, como la evaluación docente y los planes de mejoramiento. Sin embargo, no prevé un instrumento que de manera idónea resalte institucionalmente la iniciativa o voluntariedad de estos docentes para perfeccionar sus prácticas, como si está claramente definido en los respectivos estatutos profesoraes para los demás.

Otro beneficio previsto en las universidades oficiales únicamente para quienes estén vinculados a la carrera docente de tiempo completo, consiste en el año sabático, en virtud del cual se pueden separar de las actividades ordinarias, sin que esto implique perder su antigüedad ni el salario asignado, para que pueda dedicarse de tiempo completo a realizar investigación, actividades relacionadas con programas o proyectos en

conjunto con otras instituciones, a la producción literaria o artística, o para realizar pasantías, entre otras actividades.

De otra parte, al analizar la planta docente en carrera, se constata que las funciones administrativas y de dirección o dedicación exclusiva a la investigación, están reservadas, en principio, para quienes ostentan el escalafón de profesor titular. Dicho escalafón es el más exigente en cuanto a la cantidad de tiempo en ejercicio de la docencia y de dedicación a la investigación, pero también en cuanto a la formación académica posgradual; por lo general, son docentes con dedicación exclusiva de acuerdo con los reglamentos revisados.

Si se observa el escalafón de la planta docente de las once universidades revisadas, se percibe similitud en cuanto a que en todos los casos se compone de cuatro categorías siendo idénticas en el caso de las universidades públicas, pues este escalafón fue establecido en el artículo 76 de la Ley 30 de 1992 (profesor auxiliar, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular). La misma norma dispone frente a las universidades privadas su posibilidad de expedir el respectivo reglamento amparadas en la autonomía universitaria¹ sin que el régimen especial precitado las cubra, razón por la cual en estas últimas se notan leves cambios en la denominación de algunas categorías pero conservando las cuatro posibilidades.

¹ En Colombia, la autonomía universitaria constituye un principio constitucional previsto en su artículo 69, que fue desarrollado en los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, en el sentido de que a las universidades se les reconoce "el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

En el caso de las universidades oficiales, se resalta que uno de los incentivos más destacado se refiere a la asignación de puntos salariales, tema reglamentado extensamente por el Decreto 1279 de 2002. El artículo 6 de esta norma define los siguientes factores de asignación de puntos salariales de la remuneración inicial:

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

Todos los estatutos docentes analizados contemplan la posibilidad de homologar el salario de los docentes con vinculaciones especiales, generalmente por hora cátedra y ocasionales, con el salario de sus pares que hacen parte de la planta. Sin embargo, al estar por fuera de la carrera docente no tienen la posibilidad de acceder al incentivo laboral que se desprende de la modificación de los puntos salariales que se otorgan con base en los siguientes factores definidos en el artículo 12 de la misma norma:

- 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

De hecho, los docentes de planta de las universidades oficiales pueden acceder a distintas asignaciones salariales a lo largo de su carrera, incluso estando en el mismo escalafón. Esto, porque a partir del salario inicial se pueden estimar incrementos

superiores a los determinados de manera ordinaria cada año, teniendo en cuenta los criterios del artículo 12 y siguientes del mismo decreto, premiando de esta manera el esfuerzo y dedicación que le imprimen a su formación posgradual, la acumulación de experiencia (académica y profesional), y su productividad académica en las diversas modalidades que prevé la norma. En cambio, esto no sucede con los docentes con vinculaciones especiales, por cuanto esa vinculación los pone al margen de la planta y la carrera docente y, por lo tanto, no pueden acceder a los incentivos salariales mencionados.

Otro aspecto que resalta como una dificultad que deben sortear los docentes no vinculados a la planta ni a la carrera docente tiene que ver con la dificultad para acceder a recursos institucionales para proponer o desarrollar actividades que redunden en producción académica demostrable en los términos previstos por el Decreto 1279 de 2002 en el caso de los docentes de las universidades de origen oficial o de acuerdo con los estatutos docentes, en el caso de las universidades privadas. Por su vinculación ocasional o fija están inmersos en condiciones laborales menos garantistas que los induce a estar constantemente buscando alternativas, con lo que podría perderse la continuidad de su producción académica. Estas condiciones producen realidades y contextos distintos para estos docentes universitarios que pueden variar según la disciplina o campo del conocimiento en el que se desempeñe.

A lo anterior, se suma el hecho de que la productividad académica no se puede demostrar ni verificar de manera homogénea tanto para docentes que hacen parte de la planta y están en carrera como para docentes que están por fuera de esta. Las oportunidades o facilidades que los estatutos docentes generan para los primeros, con

frecuencia devienen como restricciones o limitaciones para los segundos, razón por la cual el ejercicio de sus funciones esenciales como docentes universitarios difieren y, en consecuencia también difiere su productividad académica.

Lo normal es que las instituciones de educación superior destinen recursos solamente para financiar proyectos o actividades académicas, ya sean de investigación, docencia o proyección social, directamente relacionados con sus planes institucionales, y debe ser así no solamente para cumplir sus funciones esenciales sino también para optimizar y proteger sus rentas. No obstante, es posible que no tengan acceso a esos recursos algunas iniciativas que puedan surgir en desarrollo de las actividades académicas con autoría de los docentes con vinculaciones especiales, ya sea porque no tienen afinidad con los planes institucionales o no están inscritas a un proyecto previamente definido que generalmente es asignado a los docentes de planta y en carrera. Al respecto, habría que verificar casos concretos para constatar qué producción académica de los docentes que no hacen parte de la planta ni de la carrera se estaría descuidando por estas y otras circunstancias, para valorar su calidad, pertinencia y relevancia.

Finalmente, se destaca que de acuerdo con los estatutos profesoriales de las once universidades que se revisaron para este ensayo, los incentivos relacionados con becas o apoyo para capacitación y formación docente conllevan más facilidades para los docentes de planta y en carrera, para cursar estudios de alto nivel (maestrías o doctorados), o para realizar o participar en proyectos de investigación institucionales financiados por las universidades.

Lo anterior, es un hecho que también les ofrece una ventaja adicional a los docentes de planta y en carrera para perfeccionar y optimizar su desempeño y producción académica, frente a los demás docentes que tienen una vinculación diferente que les impide estar en la planta y en carrera. A los últimos, además de no contar con esas facilidades, se les suma la restricción presupuestal que deviene de sus condiciones laborales también menos garantistas con las que se les dificulta iniciar por su cuenta cualquier empresa académica, incluso para formarse en programas académicos de alto nivel.

CONCLUSIONES

La forma como las universidades colombianas vinculan y prevén el otorgamiento de incentivos a sus docentes son factores directamente asociados a su desempeño en el cumplimiento de sus funciones misionales, como son la docencia, investigación, extensión o proyección social, y otras relacionadas con la actividad administrativa y el desarrollo institucional.

Generalmente la vinculación de los docentes en las universidades colombianas se clasifica entre quienes están en la planta y en la carrera docente, y entre quienes no lo están. Los reglamentos docentes prevén para los primeros la asignación de distinciones, incentivos y reconocimientos para promover su constante formación y capacitación, así como altos niveles de desempeño y producción académica, a los que no pueden acceder en igualdad de condiciones los demás docentes.

Esta circunstancia podría generar desigualdad en el desempeño y la producción académica siendo menos favorable para quienes no están en la planta ni en carrera; se resalta que ellos representan la mayoría dentro del total de docentes universitarios. Los reglamentos docentes dan cuenta, entre otros aspectos, de menores facilidades para cursar estudios de alto nivel (maestrías o doctorados), o para realizar o participar en proyectos institucionales de investigación financiados por las universidades.

De acuerdo con lo anterior, podría concluirse que la incidencia de la vinculación y los incentivos previstos para los docentes en las universidades colombianas generalmente es positiva en el desempeño cuando se trata de docentes vinculados a la planta y en carrera, y negativa o, por lo menos, no tan beneficiosa cuando se trata de docentes con vinculaciones especiales (por hora cátedra, ocasionales, visitantes, entre otros).

Cada caso particular debería revisarse por separado para valorar con mayor precisión aquella incidencia, para que cada institución educativa pueda prever alternativas que propendan por el óptimo desempeño docente de la manera más armónica posible.

REFERENCIAS

Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2018). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del Departamento del Cesar. *Revista Encuentros*, 17(01). <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>

Colciencias. (2006). La oferta y la demanda de formación avanzada en Colombia.

<http://repositorio.colciencias.gov.co/bitstream/handle/11146/738/356.%20FORMACION%20AVANZADA%20COLOMBIA%202006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García-Cepero, M. (2009). El estudio de productividad académica de profesores universitarios a través de análisis factorial confirmatorio: el caso de psicología en Estados Unidos de América. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v9n1/v9n1a02.pdf>

Méndez, J., Vera, L. (2015). Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia. *Apuntes del CENES*. Vol 34(60) julio – diciembre (95-130). <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v34n60/v34n60a04.pdf>

Montes, Isabel (2011). Trabajo de grado para optar a título de Magíster en Ciencias de la Administración Universidad EAFIT, Escuela de Administración. Medellín, Colombia. https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/89/IsabelCristina_MontesGutierrez_2011.pdf?sequence=3.

Patlán Pérez, Juana (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35 (1). <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/docview/2365160765?accountid=30799>

Ministerio de Ciencia y Tecnología (2017). Boletín estadístico No. 5. https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/Boletin-Estadistico2017_Final.pdf

Ministerio de Educación Nacional (1992). Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Cap. III (arts. 70 – 80).

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html

Ministerio de Educación Nacional (2002). Decreto 1279 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales.

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86434_Archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional (2020). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Personal docente en instituciones de educación superior - Colombia 2018 (datos consolidados más recientes sobre los docentes de planta en universidades públicas y privadas).

Pontificia Universidad Javeriana (2019). Acuerdo 690 del Consejo Directivo Universitario del 12 de diciembre de 2019, por el cual se adopta el estatuto docente.

<https://www.javeriana.edu.co/documents/10179/48161/PROFESORADO+web.pdf/37e63811-628b-42f0-a816-f8caf5148764>.

Universidad de Antioquia (1996). Acuerdo 086 de 1996 Consejo Superior, por el cual se expide el estatuto profesoral de la Universidad de Antioquia version actualizada por la secretaria general a 06 de diciembre del 2019 sin concordancias.

<https://normativa.udea.edu.co/Documentos/Consultar>

Univesidad Colegio Mayor de Nuestra señora del Rosario (2002). Decreto Rectoral No. 731 del 18 de junio de 2020, por el cual se modifica el estatuto del profesor universitario.

https://www.urosario.edu.co/Home/la-universidad/Documentos_institucionales/ESTATUTO-DEL-PROFESOR-DTO-731-DE-2002.pdf

Universidad de los Andes (2005). Estatuto profesoral.

<https://psicologia.uniandes.edu.co/documentos/estatutoprofesoral.pdf>

Universidad del Norte (2011). Resolución rectoral 73 del 1 de noviembre de 2011, por la cual se expide el reglamento del profesor.

<https://www.uninorte.edu.co/documents/10698/879149/Reglamento+de+Profesores+Universidad+del+Norte+Marzo+2017/f5e1e090-e157-44a2-883a-c28c00569fb6>

Universidad ICESI (2014). Resolución 38 de 2014, Junta Directiva. Estatuto del profesor.

https://www.icesi.edu.co/launiversidad/images/La_universidad/estautos_reglamentos/estatuto_profesor.pdf

Universidad ICESI (2018). Resolución 60 de 2018, Junta Directiva. Modificación parcial del reglamento de escalafón para profesores de plata.

https://www.icesi.edu.co/launiversidad/images/La_universidad/estautos_reglamentos/RES-OL-60-MODIF-REG-ESCALAFON-PROFESORES-PLANTA-PROF-EMERITO.pdf

Universidad Nacional de Colombia (2013). Acuerdo 123 de 2013, Consejo Superior Universitario. Estatuto de Personal Académico de la Universidad Nacional de Colombia

<http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/>

Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2002). Acuerdo 011 de 2002, Consejo Superior. Por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la universidad.

https://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_2002-011.pdf

Universidad EAFIT (2012). Estatuto profesoral.

http://www.eafit.edu.co/institucional/reglamentos/Documents/Estatuto_profesoral_2012.pdf

Universidad ICESI (2014). Resolución 38 del 17 de marzo de 2014. Por la cual se aprueban las modificaciones la estatuto del profesor.

<https://www.icesi.edu.co/launiversidad/estatutos-y-reglamentos>

Universidad Militar Nueva Granada (2004). Acuerdo 04 de 2004, Consejo Superior. Por el cual se establece el reglamento del personal docente.

<https://www.umng.edu.co/documents/20127/611389/ACUERDO+04+DE+2004.pdf/f12dbb23-9805-2151-613e-5d825b83931a?t=1576246723910>

Universidad Militar Nueva Granada (2005). Acuerdo 18 de 2005, Consejo Superior. Por el cual se reglamentan algunos aspectos del decreto 1279 de 2002 en materia de productividad docente, puntajes salariales y bonificaciones.

<https://www.umng.edu.co/documents/20127/611389/ACUERDO+04+DE+2004.pdf/f12dbb23-9805-2151-613e-5d825b83931a?t=1576246723910>

Universidad del Valle (1995). Acuerdo 006 de 1995, Consejo Superior. Por el cual se expide el estatuto del profesor de la univeraidad.

<http://secretariageneral.univalle.edu.co/estatuto-profesoral>