RECTORÍA









Dignificar lo público
Potenciar la universidad

#### **EQUIPO REDACTOR**

#### LEONARDO FABIO MARTÍNEZ PÉREZ Rector

YANETH ROMERO COCA Jefe Oficina de Desarrollo y Planeación

TARY CUYANA GARZON LANDINEZ Asesora Jurídica

NATALIA KATHERINE GARCIA RAMIREZ Edición

GRUPO DE COMUNICACIONES CORPORATIVAS Diagramación

### Contenido

Introducción	7
1. Apertura de la mesa, contextualización y definición de plan de trabajo y croa	nograma9
1.1. Forma de vinculación de los docentes a las universidades públicas	9
1.2. Prestaciones sociales: Fundamento normativo	11
1.2.1. Decreto 1279 de 2002 - CAPÍTULO IX De las prestaciones del perso docente 12	onal
1.3. Seguridad social	13
1.4. Análisis financiero preliminar	14
2. Presentación y profundización en los aspectos jurídicos, técnicos y financier	-
discusión	
2.1. Marco jurídico nacional de los profesores universitarios	
2.1.1. Naturaleza de la vinculación	
2.1.2. Régimen salarial y prestacional	
2.1.3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social	20
2.2. Marco presupuestal de mediano plazo de la UPN	20
2.2.1. Fuentes de ingreso para la Universidad	
2.2.2. Los gastos en la UPN	32
3. Análisis y retroalimentación por parte de mesa: discusión, propuestas, altern estrategias	•
3.1. Planta docente actual y escenario de vinculación de 35 vacantes de plan	ıta42
3.1.1. Proyección de costos de la vinculación de las 35 vacantes de planta	45
3.1.2. Impacto presupuestal	46
3.2. Proyección de diferentes escenarios de vinculación de profesores ocasion	
3.2.1. Proyección de costos vinculación de docentes ocasionales por 11,5 m e impacto presupuestal	
3.2.2. Proyección de vinculación de profesores ocasionales por 20 semanas semestre e impacto presupuestal	
3.2.3. Proyección de vinculación de profesores ocasionales por 21 semanas semestre e impacto presupuestal	
3.3. Resumen del impacto proyectado en distintos escenarios	50
3.4. Proyección transferencias de funcionamiento	51
3.4.1. Crecimiento de los gastos de personal 2014 - 2019	52

	Experiencia de vinculación de profesores ocasionales y catedráticos en la idad Tecnológica de Pereira (UTP)	54
3.4.3.	Experiencia universidad del Quindío	59
	e, recomendaciones y conclusiones sobre la formalización laboral para la ad	63
4.1. B	Salance general de los avances alcanzados	63
4.1.1.	Temas tratados.	63
4.1.2.	Principales Conclusiones	63
4.1.3.	Principales conclusiones del marco presupuestal	64
4.2. P	ropuestas para avanzar en el proceso de formalización laboral docente	66
4.2.1.	Concurso	67
4.2.2. ocasiona	Mejoramiento gradual mediante más semanas de vinculación de profesores ales	67
4.2.3.	Revisión cargas docentes	69

### Lista de tablas

Tabla 1. Costo de plantas provistas, ocasionales, catedráticos, supernumerarios y	
contratistas.	15
Tabla 2. Base presupuestal Recursos Nación para Funcionamiento 2019	16
Tabla 3. Presupuesto general de ingresos, 2014 – 2018	21
Tabla 4. Ventas de Bienes y Servicios 2014-2018 - Cifras en millones de pesos- valores	
constantes 2018.	23
Tabla 5. Derechos Académicos - Servicios Educativos - Cifras en millones de pesos-	
valores constantes 2018.	24
Tabla 6. Transferencia de funcionamiento (cifra millones de pesos - valores constantes	
2018)	27
Tabla 7. Ingresos generales 1992-201900 (cifras en millones de pesos)	29
Tabla 8. Transferencia Nación Inversión (crecimiento real y nominal)	31
Tabla 9. Comportamiento presupuesto de gastos 2014 – 2018 (cifras en millones de peso	os,
precios constantes 2018)	33
Tabla 10. Comportamiento histórico de gastos de personal.	34
Tabla 11. Planta de profesores universitarios de carrera docente	42
Tabla 12. Planta de profesores universitarios de carrera docente – provista	43
Tabla 13. Profesores ocasionales vinculados en 2019-1.	43
Tabla 14. Profesores ocasionales vinculados en 2019-1 por categoría	44
Tabla 15. Profesores catedráticos vinculados en 2019-1.	44
Tabla 16. Participación de docentes ocasionales y catedráticos con horas de su plan de	
trabajo en procesos distintos a la docencia.	
Tabla 17. Datos promedio asignación básica concurso docente 2016	
Tabla 18. Proyección del costo de la asignación básica en el mediano plazo de una vacar	ıte
de planta.	
Tabla 19. Proyección costo anual por vinculación de 35 vacantes de planta	
Tabla 20. Costo proyección 35 ocasionales de tiempo completo – 38 semanas anuales	
Tabla 21. Proyección de costos de vinculación profesores ocasionales por 19 semanas por	or
semestre.	
Tabla 22. Proyección de costo de vinculación de docentes ocasionales por 11,5 meses	
Tabla 23. Proyección de costos de vinculación por 20 semanas	
Tabla 24. Proyección de costos de vinculación por 21 semanas	49
Tabla 25. Resumen del impacto de los distintos escenarios.	50
Tabla 26. Proyección transferencias de funcionamiento.	
Tabla 27. Crecimiento de los gastos de personal 2014-2019.	
Tabla 28. Proyección del crecimiento de los Gastos de Personal	
Tabla 29. Remuneración UTP hora 2019.	
Tabla 30. Proyección costo alternativa 2.	
Tabla 31. Ajuste a la proyección por año.	
Tabla 32. Revisión de cargas docentes.	70

## Lista de gráficas

Gráfica 1.Transferencias Funcionamiento vs Gastos de Funcionamiento (cifras en millon	es
de pesos)	
Gráfica 2. Presupuesto de ingresos histórico de la Universidad (cifras millones de pesos- valores constantes año 2018).	- .21
Gráfica 3. Crecimiento y composición de las rentas propias (Cifras en millones de pesos)	
Oranica 5. Creenmento y composición de las rentas propias (entras en minores de pesos)	
Gráfica 4. Aportes cofinanciados y rentas propias (cifra millones de pesos - valores	. 23
constantes 2018).	24
Gráfica 5. Derechos de Bienestar Universitario 2014-2018 - cifra millones de pesos -	. 4 1
valores constantes 2018.	25
Gráfica 6. Otros ingresos – Recuperación IVA – Estampilla pro UPN (cifra millones de	0
pesos – valores constantes 2018).	.26
Gráfica 7. Aportes del Presupuesto Nacional – Funcionamiento e Inversión (cifra millone	
de pesos - valores constantes 2018)	
Gráfica 8. Transferencias nación recursos de inversión (cifra millones de pesos - valores	
constantes 2018).	. 27
Gráfica 9. Resumen histórico recursos de la nación y recursos propios (cifras en millones	3
de pesos).	
Gráfica 10. Histórico de ingresos 1992-2019 (cifras en millones de pesos)	.30
Gráfica 11. Transferencia Nación Funcionamiento (crecimiento real y nominal)	.31
Gráfica 12. Transferencias Nación Inversión.	.31
Gráfica 13. Comportamiento de presupuesto gastos.	
Gráfica 14. Comportamiento de presupuesto de gastos funcionamiento 2014 – 2018 (cifra	
en millones de pesos, precios constantes 2018).	
Gráfica 15. Crecimiento de gastos de personal (cifras en millones de pesos)	
Gráfica 16. Costo nómina docentes universitarios.	
Gráfica 17. Comportamiento gastos de personal versus aporte funcionamiento Nación	.36
Gráfica 18. Transferencias funcionamiento 2019 – acuerdos mesa de diálogo (cifras en	
	.37
Gráfica 19. Transferencia funcionamiento Nación versus gastos de funcionamiento (cifra	
en millones de pesos)	
Gráfica 20. Proyección gastos de funcionamiento versus transferencia de funcionamiento	
J	
Gráfica 21. Proyección gastos de personal versus transferencias de funcionamiento con y	
sin acuerdo (cifras en millones de pesos).	. 39

#### Introducción

El programa rectoral 2018-2022 Dignificar lo público: potenciar la Universidad, contempla avanzar en el mejoramiento de las condiciones de vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos, de acuerdo con las posibilidades jurídicas y financieras de la Universidad, razón por la cual se convocó formalmente, mediante circular rectoral 004 expedida el 22 de mayo de 2019 (Anexo 1), a los docentes representantes a los Consejos de Departamento, Facultad, Académico y Superior y Junta directiva de ASPU, a participar en la construcción colectiva de una propuesta sobre formalización gradual de los profesores ocasionales.

Además de los docentes representantes a los cuerpos colegiados, la Rectoría invitó a participar a un grupo amplio de profesores que en distintos momentos han manifestado su interés de asistir y contribuir en las jornadas desarrolladas en torno al propósito, por lo cual mantuvo la invitación a cada una de las sesiones de trabajo programadas, a los docentes que asistieron a la instalación inicial, realizada el día 06 de junio de 2019 en la plazoleta del edificio P. Posteriormente se cursó invitación a cada sesión de trabajo a más de 30 profesores.

El objetivo de la mesa consistió en analizar las condiciones institucionales relacionadas con aspectos jurídicos, técnicos y financieros, para mejorar la vinculación de los docentes ocasionales y catedráticos de la Universidad Pedagógica Nacional, de acuerdo con el programa rectoral "Dignificar, defender, apropiar lo público en función de servir y aportar mejor y con mayores posibilidades y condiciones a la labor formadora ..."

La mesa se instaló con previa invitación hecha a las representaciones del profesorado en la estructura orgánica de la Universidad, como los docentes representantes a los Consejos de Departamento, a los Consejos de Facultad, representantes a los Consejos Académico y Superior, sin embargo dado la acogida que tuvo la primera sesión que fue realizada abiertamente, se consideró conveniente abrir la discusión a la participación de todos los docentes que quisieron vincularse a la mesa, asistiendo a las distintas sesiones de trabajo que se llevaron a cabo.

El desarrollo de la mesa contó con el apoyo de la Oficina Jurídica quien tuvo a cargo el análisis de la normatividad interna y externa que sustenta legalmente las decisiones y estrategias que sean factibles de implementación, y con la Oficina de Desarrollo y Planeación, instancia que apoyó y asistió como secretaría técnica aportando al análisis frente a las posibilidades financieras de la Universidad.



La metodología empleada consistió en reuniones participativas de los distintos integrantes, que a su vez fue enriquecida con la asistencia de invitados de otras universidades cuando fue necesario para de esta forma fortalecer las recomendaciones jurídicas, técnicas y financieras en relación con la formalización laboral docente en la Universidad Pedagógica Nacional. En este contexto, fue relevante abordar la discusión de lo que significa e implica "la formalización laboral docente".



Para la realización del trabajo propuesto, se planteó contar con varios momentos, así:

- 1. Apertura de la mesa, contextualización y definición de plan de trabajo y cronograma
- **2.** Presentación y profundización en los aspectos jurídicos, técnicos y financieros para la discusión
- **3.** Análisis y retroalimentación por parte de mesa: discusión, propuestas, alternativas y estrategias
- **4.** Cierre, recomendaciones y conclusiones sobre la formalización laboral para la Universidad

Este documento presenta el balance general de cada uno de estos momentos.

# 1. Apertura de la mesa, contextualización y definición de plan de trabajo y cronograma

El 6 de junio de 2019 en la sesión de instalación de la mesa, se realizó un primer análisis jurídico con la respectiva jefatura de la Oficina Jurídica de la Universidad, con relación a tres asuntos: La forma de vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos, las prestaciones sociales y la seguridad social. Para estos tres aspectos, se hizo referencia al marco normativo que establece la Ley 30 de 1992, al Decreto 1279 de 2002 y a la sentencia de la Corte Constitucional C-006 de 1996, y a las modificaciones de la Ley 30 de 1992 a partir de lo conceptuado en dicha sentencia. Asimismo, se hizo referencia al Acuerdo 038 de 2002 del Consejo Superior Universitario de la UPN; ya que este es el marco jurídico general de las condiciones de vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos, en la UPN. A continuación, se describen cada uno de estos aspectos:

#### 1.1. Forma de vinculación de los docentes a las universidades públicas

Para el análisis de este aspecto, se consideró y expuso por parte de los asesores jurídicos de la rectoría el articulado de la Ley 30 de 1992 relativa a la vinculación de los docentes a las universidades públicas, y de manera específica a la Universidad Pedagógica Nacional, iniciando con la presentación de los textos iniciales, así como con los vigentes, considerando la sentencia C-006 de la Corte Constitucional.

ARTÍCULO 71. Los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.

La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales.

Vinculación de docentes de cátedra - Ley 30 de 1992 señalaba anteriormente:

ARTÍCULO 73. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales; son contratistas y su vinculación a la entidad se hará mediante contrato de prestación de servicios, el cual se celebrará por períodos académicos.

Los contratos a que se refiere este artículo no estarán sujetos a formalidades distintas a las que se acostumbran entre particulares. El régimen de estipulaciones será el determinado por la naturaleza del servicio y el contrato podrá darse por terminado sin indemnización alguna en los casos de incumplimiento de los deberes previstos en la ley o en el contrato.



Estos contratos requieren, para su perfeccionamiento, el registro presupuestal correspondiente.

Esta norma fue revisada por la Corte Constitucional mediante sentencia C-006 de 1996 declarándose inexequible casi todo el artículo, permaneciendo exclusivamente lo siguiente:



ARTÍCULO 73. Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

En este sentido, la Corte les quitó la calidad de contratistas por reconocer que existe un "contrato de trabajo" al ser subordinado, por lo que a partir del año 1996 los catedráticos gozan de prestaciones sociales, seguridad social, vacaciones y salarios durante la vigencia de su vinculación.

Igual situación sucedió con los ocasionales, pues anteriormente el artículo 74 de la Ley 30 de 1992 establecía:

ARTÍCULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución y no gozarán del régimen prestacional previsto para estos últimos.

La diferencia que existía entonces era que los catedráticos se vinculaban como contratistas mientras que los ocasionales era por resolución, pero no gozaban de prestaciones sociales.

Luego de la sentencia C-006 de 1996, el artículo 74 quedó de la siguiente manera:

ARTÍCULO 74. Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año.

Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

En consideración a la anterior normatividad (de orden nacional), en la Universidad Pedagógica Nacional, según el artículo 4 del Acuerdo 038 de 2002, del Consejo Superior, los profesores requeridos para las actividades de educación superior, pueden ser vinculados por hora cátedra, ocasionales o de planta. Las disposiciones sobre catedráticos y ocasionales se encuentran en el capítulo III y establecen, de acuerdo con la Ley 30 y la jurisprudencia, que se vinculen por resolución.

#### 1.2. Prestaciones sociales: Fundamento normativo

Para considerar los fundamentos normativos de las prestaciones sociales que rigen para los profesores ocasionales y catedráticos, así como el contexto de las mismas, se abordó en primer lugar el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 "Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, en particular el CAPÍTULO IX - De las prestaciones del personal.

Artículo 32. campo de aplicación. El régimen prestacional señalado en presente decreto se aplica a los <u>empleados públicos docentes de carrera</u> amparados por este decreto (capítulo I) y vinculados a las universidades estatales u oficiales. (subrayado fuera de texto)

Con base en este artículo se precisa que, si bien, está claro que esta normatividad es para los docentes de carrera, si permite entender y ampliar las aclaraciones de cómo la Universidad Pedagógica Nacional ha abordado este aspecto para los profesores ocasionales y catedráticos.

El Decreto 1279 de 2002, con respecto a los docentes ocasionales y catedráticos dispone:

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.

Una vez revisada la referida norma nacional, se revisa lo correspondiente a la normatividad interna de la UPN, en particular el Capítulo V del Acuerdo 038 de 2002, del Consejo Superior, "Por el cual se expide el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad Pedagógica Nacional".



Una vez realizada la exposición y análisis de estas normas, se concluye que es claro que el Decreto 1279 de 2002 aplica a los profesores de planta, y que para los profesores ocasionales y catedráticos no existe un régimen salarial y prestacional propio, por lo que la UPN, al no existir un régimen salarial y prestacional propio, acoge por analogía las disposiciones del citado decreto. Con base en ello, se analiza lo correspondiente a las prestaciones sociales, y cómo se aplican en la UPN.



Con respecto a las prestaciones sociales, el Decreto 1279 dispone cuáles son y la forma en que se pagan, cuando se cumple el tiempo correspondiente.

## 1.2.1. Decreto 1279 de 2002 - CAPÍTULO IX De las prestaciones del personal docente

- ❖ Vacaciones: II. De las vacaciones. ARTICULO 33. Derecho y liquidación. Por cada año completo de servicios el personal docente tiene derecho a treinta (30) días de vacaciones, de los cuales quince (15) son hábiles continuos y quince (15) días calendario.
- ❖ Prima de vacaciones: III. De la prima de vacaciones. ARTICULO 38. Reconocimiento. Los empleados públicos docentes tienen derecho a una Prima Anual de Vacaciones por cada año de servicio a la universidad respectiva, y se paga en el mes de diciembre.
- ❖ Prima de servicios: V. De la prima de servicio. ARTICULO 44. Reconocimiento y liquidación. Los empleados públicos docentes tienen derecho a una Prima Anual de Servicios equivalente a treinta (30) días de remuneración mensual, la que se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante un (1) año. A los empleados públicos docentes de carrera que hayan estado vinculados por tiempo inferior a un año y siempre que hubieren servido a la Universidad respectiva por lo menos seis (6) meses, se les liquida proporcionalmente, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes de servicio completo.
- ❖ Prima de navidad: ARTICULO 47. Causación del derecho La Prima de Navidad. Se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante un (1) año, y proporcionalmente al tiempo de servicio a quienes hayan estado vinculados por tiempo menor, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes completo de servicio.".
- Cesantías: VII. De las cesantías. ARTICULO 48. Régimen de cesantías. A los docentes que ingresen o reingresen a la universidad respectiva, después de la vigencia de este decreto, se les aplica el régimen no retroactivo de cesantías. La administración de las cesantías se somete a las disposiciones de la Ley 50

de 1990 o al régimen del Fondo Nacional del Ahorro, de acuerdo con el sistema que impere en su respectiva universidad.

❖ Pensiones: VIII. De las pensiones. ARTICULO 49. Sistema Pensional. Las pensiones y sustituciones pensionales de los empleados públicos docentes de las universidades estatales u oficiales se rigen por lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen. IX. De las demás."

#### 1.3. Seguridad social

El artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3 de la Ley 797 de 2003 señala que serán afiliados al sistema general de pensiones todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. De igual forma, el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 4 de la Ley 797 de 2003, indica que durante la vigencia de la relación laboral serán obligatorios los aportes a seguridad social en pensiones.

La vinculación de los docentes por hora cátedra u ocasionales no se da en virtud de un contrato de trabajo sino en virtud de una resolución de la administración, sin que se asemejen a los servidores públicos o a los docentes de carrera, esto quiere decir que lo señalado en las normas analizadas no resultaría aplicable.

No existe normatividad expresa ni jurisprudencia que en su parte decisoria o en su *ratio decidendi* se pronuncie frente a la situación particular de los docentes de hora cátedra u ocasionales vinculados a un establecimiento de educación superior de carácter público.

No hay norma expresa que permita aplicar los pagos solamente al sistema de seguridad social en salud, por lo que, reconocer este pago implicaría prever aportes para todos los subsistemas. De igual forma, para el sistema de riesgos laborales, no hay disposición o reporte de novedad, que evite realizar su pago por interrupción de la relación laboral, es decir, esto solo se permite en los casos de Ley ya expuestos.

Durante los periodos de cesación de la relación laboral no hay un salario reportado para el trabajador, es decir, no hay un IBC qué reportar ni tampoco hay una disposición que indique cómo descontar los aportes que corresponden al trabajador.

En el primer momento de la mesa también se realizaron análisis sobre la situación financiera correspondiente a las posibilidades de mejoramiento de las condiciones laborales de los profesores ocasionales y catedráticos.



#### 1.4. Análisis financiero preliminar

En la primera sesión de trabajo, la Oficina de Desarrollo y Planeación procedió a presentar de manera preliminar las cifras agregadas del presupuesto de la vigencia 2019 de la UPN a corte 30 de mayo de 2019, indicando que frente al presupuesto 2019 el rubro que ha requerido mayor esfuerzo es el de Gastos de personal, el cual pasó de 83.398 millones de pesos ejecutados al cierre de 2018 a una proyección inicial de 95.116 millones de pesos en 2019. Dicho incremento se debe al mayor gasto por vinculación de docentes para la finalización del semestre 2018-2, a las horas de investigación docente que antes se financiaban con recursos CREE, al personal supernumerario y contratista de Bienestar y GOAE en el marco de los planes de fomento a la calidad suscritos con el MEN, al incremento salarial y nuevos puntos para 2019, así como a la convención colectiva de Trabajadores Oficiales, entre otros, lo cual se relaciona en la Tabla 1.

CONCEPTO	2018	2019	CRITERIOS 2019
Planta Administrativa	\$ 9.806	\$ 10.242	Cargos provistos 241 Se proyectó con incremento del 4.3%. Incremento Gobierno Nacional por 4.5%
Docentes UPN	\$ 17.533	\$ 20.685	184 cargos provistos (total planta 216) 2.800 puntos adicionales proyectados y horas de investigación que antes se cubrían con CREE
Docentes IPN	\$ 5.000	\$ 5.397	Provistos 100 cargos Incremento del 5.09% Bonificación 2019 del 3% Total incremento 8,09%
Trabajadores Oficiales	\$ 3.648	\$ 3.962	Cargos 107 existentes Por convención colectiva se requieren más de \$82.916.914 para cubrir gastos de nómina.
Honorarios	\$ 206	\$ 326	Pago de honorarios Consejo Superior y otros
Catedráticos	\$ 7.920	\$ 8.903	Se proyectaron 24 semanas para el primer semestre de 2019, facilitando la terminación del periodo 2018-2 y 19 semanas para 2019-2 En total para el año: 43 (Recursos cooperativas y propios)
Remuneración por servicios técnicos	\$ 2.795	\$ 2.793	
Personal supernumerario	\$ 7.436	\$ 9.303	Se asume supernumerarios de Bienestar Universitario (Restaurante) y GOAE que se cubrían con recursos CREE

Ocasionales IPN	\$ 1.704	\$ 2.006	Ajuste salarial y reconocimiento de primas y bonificaciones – acuerdos FECODE
Ocasionales UPN	\$ 16.386	\$ 19.256	Se proyectaron 24 semanas para el primer semestre de 2019, facilitando la terminación del periodo 2018-2 y 19 semanas para 2019-2
Contribuciones inherentes a la Nómina	\$ 10.750	\$ 12.024	

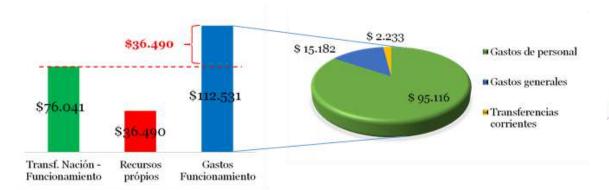
Tabla 1. Costo de plantas provistas, ocasionales, catedráticos, supernumerarios y contratistas. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación (a corte 30 de mayo de 2019).

Las transferencias de funcionamiento versus los gastos por este concepto se relacionan en la Gráfica 1. Se indicó que este gasto adicional para 2019 se financió en el presupuesto con varias fuentes, entre ellas los recursos de cooperativas que se gestionaron el año anterior, con las cooperativas directamente; recursos que solo se recibieron para la vigencia 2018 (10%) de los excedentes destinados a financiar educación superior, y para 2019 (5%), estos recursos son exclusivamente para estas vigencias y finalizan.

Estos recursos de cooperativas permitieron el pago de horas de autoevaluación, acreditación, equipos integrales de docencia y actividades que apoyan el desarrollo de los programas académicos, especialmente en asuntos de la acreditación, con lo cual se logró liberar otras fuentes que permitieron financiar los gastos adicionales de la vigencia 2019.

Otros ingresos que permitieron financiar este costo adicional son los saldos de vigencias anteriores no ejecutados de recursos Nación y propios, que igualmente no son recurrentes, es decir no son fuentes estructurales permanentes que permitan sostener el mismo nivel de gasto a futuro; también, se contó con algunos excedentes de asesoría y extensión de proyectos que finalizaron y fueron liquidados dejando algún saldo a favor de la UPN; nuevos recursos por gestión propia por la venta de servicios o por la gestión de un mayor monto de convenios, y finalmente los 2.226 millones de pesos por ajuste a la base presupuestal de funcionamiento y que fueron parte del acuerdo del 14 de diciembre de 2018.







Gráfica 1.Transferencias Funcionamiento vs Gastos de Funcionamiento (cifras en millones de pesos).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

En la Tabla 2 se presenta la proyección estimada de ajuste a la base presupuestal para las vigencias 2020, 2021 y 2022, puntualizando que esta proyección sirve solo de perspectiva, pues el modelo de distribución que se adopte será el que finalmente establezca los montos que serán asignados a cada universidad.

NUEVA PROYECCIÓN									
Proyección Marco Fiscal Gobierno Nacional	IPC	3,18%	3%	3%	3%				
Proyección Transferencia Nación – SUE	Puntos adicionales	3,5%	4%	4,5%	4,65%				
ESCENARIO SIN ACUERDO MESA									
Concepto/Año 2018 2019 2020 2021 202									
Concepto/Año	2018	2019	2020	2021	2022				
Concepto/Año Total Presupuesto Nación	2018 \$76.110	2019 \$76.295	2020 \$78.584	2021 \$80.942	2022 \$83.370				
•	_,_,								

Tabla 2. Base presupuestal Recursos Nación para Funcionamiento 2019. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

## 2. Presentación y profundización en los aspectos jurídicos, técnicos y financieros para la discusión

En las sesiones del 22 de julio, del 29 de agosto del 2019 y 24 de septiembre se avanzó en profundizar aspectos jurídicos, técnicos y financieros a tener en cuenta en la construcción de una propuesta viable sobre el mejoramiento de las condiciones laborales de los profesores ocasionales y catedráticos de la Universidad. En tal sentido se discutió el marco jurídico de los profesores universitarios y el marco presupuestal de mediano plazo de la UPN para revisar las condiciones reales en las que se debe enmarcar la propuesta en cuestión.

#### 2.1. Marco jurídico nacional de los profesores universitarios

Desde la asesoría jurídica de la Rectoría, se expuso ampliamente el marco legal a nivel nacional, la norma interna y un análisis jurisprudencial con respecto a la vinculación de los profesores universitarios en cuanto a aspectos como la naturaleza de su vinculación, el régimen salarial y prestacional y la afiliación al sistema de seguridad social. A continuación, se presentan los argumentos expuestos en cada ítem:

#### 2.1.1. Naturaleza de la vinculación

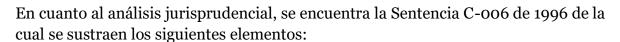
Como primer tema de la presentación, se estableció la naturaleza de la vinculación de los profesores explicando las normas nacionales vigentes, así:

- ✓ El artículo 74 de la Ley 30 de 1992, establece lo referido al período de vinculación, dedicación y modo de vinculación de los profesores ocasionales. De los docentes universitarios catedráticos el artículo 73 de la misma norma no establece estas particularidades, por lo que de acuerdo a lo establecido en la sentencia C-006 de 1996, su vinculación se acoge a la Constitución en su artículo 53 sobre la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, por lo que no es viable jurídicamente vincular a los docentes por Contrato de Prestación de Servicios.
- ✓ Decreto 1279 de 2002 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.

✓ Decreto 1279 de 2002 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.



- ✓ Los docentes catedráticos antes se vinculaban por contrato de prestación de servicios, pero en realidad eran calificados y había una situación de jerarquía, por lo tanto, las universidades debían cambiar esta forma de vinculación quitando los contratos y formalizando la vinculación mediante resolución, siendo esta la única forma legal de hacerlo.
- ✓ Se sigue reconociendo la diferencia entre ocasionales y catedráticos, pero por el tiempo que estén vinculados en la institución se les deberá reconocer condiciones similares a los de planta de acuerdo a las disposiciones legales en la materia.

Frente a las normas internas, se explicó lo establecido en el Acuerdo 038 de 2002 del Consejo Superior, en el que se respetan las normas nacionales vigentes, así como lo expuesto en la sentencia C-006, en cuanto al modo y forma de vinculación de los docentes catedráticos. Este acuerdo también dicta que los docentes ocasionales serán vinculados por un tiempo inferior a 1 año de acuerdo con la necesidad del servicio y los catedráticos para el período académico correspondiente.

Por último, se analizó la jurisprudencia del Consejo de Estado en la que se manifiesta que la vinculación sucesiva de los docentes ocasionales no constituye en ningún caso la asimilación a ser profesor de planta, pues estos tienen una vinculación de naturaleza distinta.

Frente a este punto se concluyó que la jurisprudencia y la normatividad no prohíben la vinculación de los docentes como ocasionales o catedráticos y por el contrario son una forma legal de vinculación con la que cumple plenamente la Universidad aplicando las normas legales vigentes.

#### 2.1.2. Régimen salarial y prestacional.

Como primera medida, desde la asesoría jurídica de la Universidad, se aclaró que la Universidad no tiene un régimen salarial y prestacional propio por cuanto este es de carácter legal, por lo que no es negociable ni está bajo la discrecionalidad de la Universidad, dado que este es dictado por normas nacionales de obligatorio cumplimiento. Se presentó en detalle las normas existentes para conocimiento de la mesa, parte de las cuales ya se habían mencionado en la primera sesión de instalación y contextualización.

- ✓ Artículo 75, 76 y 77 de la Ley 30 de 1992 en los cuales se explicita los aspectos que debe contener el estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior de cada universidad pública, dentro de los cuales se encuentra el régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas; los derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos; el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario, y el régimen disciplinario. De igual manera, se enuncia las categorías del escalafón del profesor universitario (auxiliar, asistente, asociado y titular) y cómo se rige el régimen salarial y prestacional de los profesores de las universidades estatales u oficiales.
- ✓ Acuerdo 038 de 2002 CS, detalla el artículo 75 de la Ley 30, considerándose además que el valor del punto salarial de los docentes es el que finalmente determina el salario mensual, y que el valor del punto es emitido por órdenes nacionales y no puede ser modificado.
- ✓ Acuerdo 057 de 2003 CS, reglamenta el reconocimiento de puntos adicionales para ocasionales.

Asimismo, desde la Subdirección de Personal se explicó la forma de cálculo de cada una de las prestaciones, especialmente se aclaró que para hacer acreedor a estas prestaciones los cálculos se hacen conforme a la ley y al tiempo de vinculación, entendiéndose que un docente presenta continuidad únicamente en los casos en los que no se encuentra vinculado por más de 15 días hábiles pero que el cálculo para los tres tipos de vinculación (planta, ocasional y catedra) se hace de la misma manera, la diferencia radica en los tiempos de vinculación que determina que se cause o no una prestación, con base en lo establecido en el decreto 1279 y sus formas de causación.



#### 2.1.3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social

La presentación de este aparte incluyó la obligatoriedad, la temporalidad y la afiliación y retiro, teniendo como marco de referencia la ley 100 de 1993 y la Ley 789 de 2002. Se explicó que hay una condición para estar vinculado al sistema de salud y es la de estar vinculado laboralmente. No es posible para la Universidad mantener vinculados al sistema de salud a los profesores si no tienen una vinculación laboral vigente. Estas dos condiciones siempre van de la mano.



Adicionalmente la Subdirección de Personal, explicó que la afiliación a salud tiene las siguientes características:

- ✓ Se realiza a partir de la fecha de vinculación, y tiene servicios de urgencia por el primer mes, el "estado activo" se estima según la EPS, entre 3 a 5 días.
- ✓ Los docentes tienen derecho al uso de los servicios de salud hasta un mes después luego de su desvinculación a la institución.
- ✓ Durante el primer mes de vinculación, las entidades prestadoras del servicio de salud, solo atienden situaciones de urgencia.

En relación con los aspectos técnicos y financieros a continuación se presentan los elementos en los cuales se profundizó, en términos de fuentes de ingresos, montos anuales que han recibido por cada concepto, así como los conceptos de gasto y los montos por cada uno de ellos, en especial los asociados a los costos de personal.

#### 2.2. Marco presupuestal de mediano plazo de la UPN

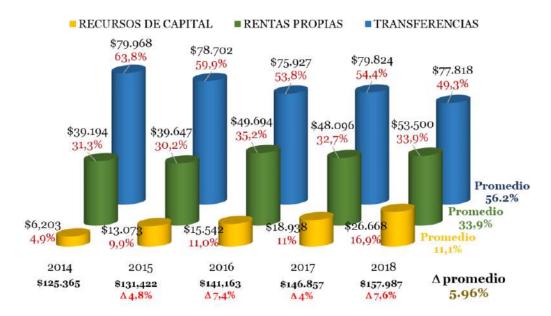
Una vez revisados los aspectos jurídicos que cobijan a los profesores universitarios del sector público, se abordó el marco presupuestal de la Universidad, iniciando por el marco normativo interno que lo determina (Acuerdo 044 de 2015, Estatuto de presupuesto de la UPN), y mencionando los elementos que dicho documento debe contener. Seguidamente, se presentaron a través de diferentes gráficas y tablas, las cifras históricas de ingresos y gastos de la Universidad, mostrando cada una de las fuentes que componen los ingresos, así como los usos (gastos) que estas financian.

#### 2.2.1. Fuentes de ingreso para la Universidad

Un aspecto destacado fue el relacionado con el nivel de ingresos provenientes del presupuesto nacional, los cuales crecen a un ritmo menor que los gastos de la Universidad, especialmente los gastos de personal. El hecho de que los gastos de personal son mayores a la transferencia que se recibe de la nación, conlleva a que la Universidad permanentemente gestione mayores recursos propios para cubrir los gastos de personal que no son cubiertos en su totalidad por la nación, además

cubrir gastos generales (mantenimientos, servicios públicos, impuestos, viáticos y gastos de viajes, comunicaciones, etc.).

La Gráfica 2 y la Tabla 3 ilustran el comportamiento histórico del presupuesto institucional en relación con los ingresos y los gastos.



Gráfica 2. Presupuesto de ingresos histórico de la Universidad (cifras millones de pesos-valores constantes año 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

CONCEPTO	2014	2015	2016	2017	2018
RENTAS PROPIAS	40.441	40.908	51.274	49.625	53.500
Variación		1,2%	-3,5%	5,1%	-5,5%
Participación	31,3%	30,2%	35,2%	32,7%	33,9%
TRANSFERENCIAS	82.511	81.205	78.342	82.362	77.818
Variación		-1,6%	-3,5%	5,1%	-5,5%
Participación	63,8%	59,9%	53,8%	54,4%	49,3%
RECURSOS DE CAPITAL	6.400	13.488	16.036	19.540	26.668
Variación		110,8%	18,9%	21,8%	36,5%
Participación	4,9%	9,9%	11,0%	12,9%	16,9%
TOTAL INGRESOS	129.352	135.601	145.652	151.527	157.987

Tabla 3. Presupuesto general de ingresos, 2014 – 2018. Cifras en millones de pesos. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.



Los Ingresos UPN 2014 – 2018, para el periodo 2014-2018, en precios constantes de 2018, presentan un crecimiento promedio del 5.96%, pasando de \$125.365 millones en el 2014 a \$157.987 en el 2018.

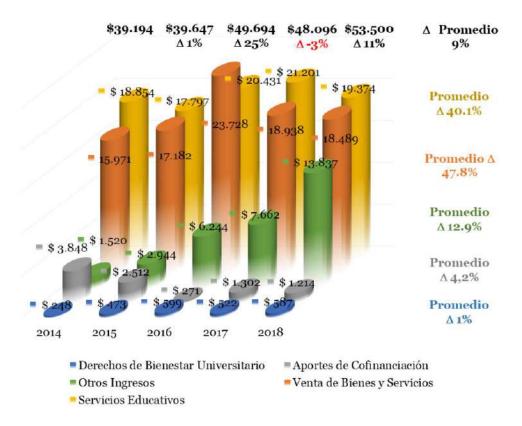
Las trasferencias del Presupuesto Nacional representan en promedio el 56.2%. El comportamiento histórico presentó una reducción considerable de la renta pasando de \$79.968 millones en 2014 a \$77.818 millones en 2018, con una reducción promedio del 0.69%, generado principalmente por la disminución en el monto asignado de recurso CREE entre el periodo 2014 – 2017 y su desaparición como fuente de inversión a partir del año 2018.

Aunque la UPN depende en un alto porcentaje de los Recursos de la Nación para su funcionamiento, con los cuales se cubren parcialmente los gastos de personal (pago de nómina, seguridad social y contribuciones parafiscales) la participación de dichos recursos, frente al total del presupuesto, ha venido cayendo como producto del mayor crecimiento de las Rentas Propias.

Las rentas propias – Ingresos corrientes, dentro del total de ingresos representan en promedio el 33.9%, con tendencia creciente debido al aumento de los servicios educativos, en especial la gestión de convenios para financiar matrículas por parte de secretarías de educación como la de Bogotá y Cundinamarca, además de los convenios de asesoría y extensión y otros servicios que le permitan a la Universidad generar algunos excedentes para financiar los gastos de funcionamiento.

Los recursos de capital (Rentas propias no corrientes) han presentado un aumento significativo en la participación dentro del presupuesto de Ingresos de la UPN, evidenciando que en la vigencia 2014 tenían una representación del 4.9% y en el 2018 alcanzaron el 16.9%. Esta variación corresponde a la incorporación de Recursos del Balance, principalmente recursos CREE y Estampilla UPN. Frente a los recursos de CREE, ha sido necesario llevarlos a la siguiente vigencia por la fecha en que fueron recibidos, impidiendo que se comprometieran en esa vigencia. Por su lado los recursos de Estampilla UPN, han sumado al monto de Recursos de Capital desde la vigencia 2016 con la incorporación de \$1.120 millones, en 2017 \$4.946 millones y en 2018 \$9.811 millones, como resultado de los diferentes aspectos normativos y tramites externos que han impedido su ejecución en el marco del proyecto Valmaría.

La Gráfica 3 relaciona el crecimiento y composición de las rentas propias y la Tabla 4 expone las ventas de bienes y servicios 2014-2018.



Gráfica 3. Crecimiento y composición de las rentas propias (Cifras en millones de pesos). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

CONCEPTO	2014	2015	2016	2017	2018
Servicios Técnicos y de Laboratorio	\$ 76	\$ 70	\$ 62	\$ 106	\$ 79
Servicios Administrativos	\$ 24	\$ 16	\$ 4	\$ 87	\$ 75
Servicios de Divulgación de Investigaciones y Otras Formas de Comunicación	\$ 0	\$ 30	\$ 39	\$ 39	\$ 46
Servicios de Asesoría	\$ 9.520	\$ 7.427	\$ 13.977	\$ 9.720	\$ 9.182
Servicios de Extensión	\$ 6.350	\$ 7.947	\$ 7.922	\$ 7.663	\$ 7.705
Servicios de Extensión	\$ 940	\$ 1.237	\$ 1.028	\$ 1.015	\$ 1.582
Centro de Lenguas	\$ 5.410	\$ 6.711	\$ 6.895	\$ 6.648	\$ 6.122
Derechos de Asesoría y Extensión	\$ 0	\$ 1.692	\$ 1.722	\$ 1.323	\$ 1.403
TOTAL	\$ 15.971	\$ 17.182	\$ 23.728	\$ 18.938	\$ 18.489

Tabla 4. Ventas de Bienes y Servicios 2014-2018 - Cifras en millones de pesos- valores constantes 2018.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.



Los ingresos generados por los servicios de asesoría y extensión (Tabla 5) son usados en su mayor parte, para cumplir con la prestación de servicios acordados con terceros (convenios y contratos) y el desarrollo de los programas de educación continuada (cursos, diplomados, etc.) ofertados por la Universidad. Los derechos de asesoría y extensión, generados por estos programas son dispuestos para apalancar el funcionamiento de la Universidad, como el pago de algunas nóminas y los gastos generales.

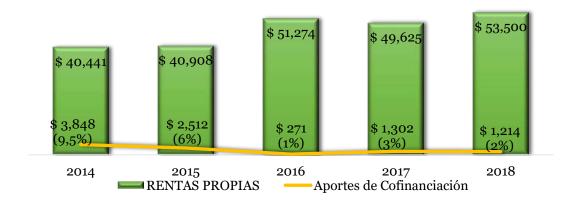


CONCEPTO	2014	2015	2016	2016	2018
Inscripciones	\$ 1.113	\$ 1.250	\$ 1.243	\$ 1.103	\$ 1.294
Matrículas	\$ 15.064	\$ 13.975	\$ 16.765	\$ 17.551	\$ 15.435
Pensiones	\$ 2.099	\$ 1.971	\$ 1.695	\$ 1.930	\$ 2.062
Certificados	\$ 87	\$ 106	\$ 100	\$ 93	\$ 79
Complementarios	\$ 490	\$ 496	\$ 627	\$ 524	\$ 503
Servicios Educativos	\$ 18.854	\$ 17.797	\$ 20.431	\$ 21.201	\$ 19.374

Tabla 5. Derechos Académicos - Servicios Educativos - Cifras en millones de pesos- valores constantes 2018.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Estos ingresos representan en promedio el 41,8% del total de las Rentas propias, y el rubro más representativo son las matrículas con una representación promedio del 84% del total de los servicios educativos. Este recaudo se ha visto incrementado a partir de 2015 por los convenios suscritos con la Secretaría de Educación del Distrito y Secretaría de Educación de Cundinamarca, que financia la matrícula de aproximadamente **514 estudiantes de pregrado** y algunos grupos de posgrado, a valor de costo operacional (Gráfica 4).

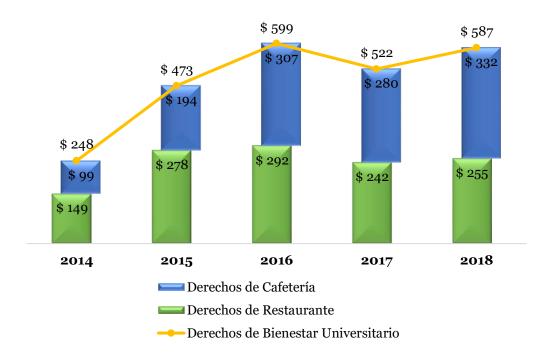


Gráfica 4. Aportes cofinanciados y rentas propias (cifra millones de pesos - valores constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Estos recursos son de destinación específica para el desarrollo de los proyectos cofinanciados, por tanto, no pueden ser utilizados para financiar gastos diferentes a los acordados con la entidad que apoya la cofinanciación.

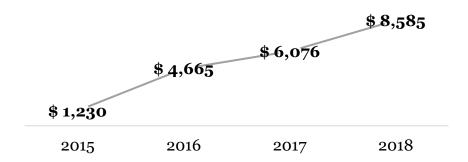
En la Gráfica 5 se relacionan los recaudos que realiza el restaurante y la cafetería de la Universidad, y pueden ser utilizados para apoyar la financiación de estas mismas actividades u otros gastos de funcionamiento.



Gráfica 5. Derechos de Bienestar Universitario 2014-2018 - cifra millones de pesos - valores constantes 2018.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

En la Gráfica 6 se relacionan otros ingresos, los cuales abarcan los recaudos de la Estampilla Pro Universidad Pedagógica Nacional (recibidos a partir de 2015), la recuperación del IVA, las multas y sanciones impuestas por la Universidad e ingresos varios. Los ingresos por este concepto pasaron de \$1.473 millones en 2014 a \$13.837 millones a 2018 (cifras en precios constantes de 2018).

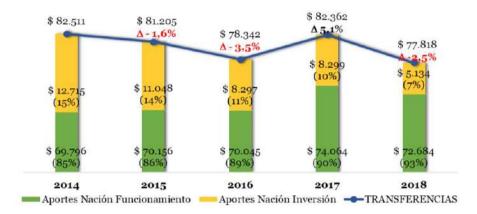


Gráfica 6. Otros ingresos – Recuperación IVA – Estampilla pro UPN (cifra millones de pesos – valores constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

En lo referido a la recuperación del IVA, ha presentado un crecimiento promedio del 7%, con un recaudo de \$1.438 millones en 2014 y de \$1.832 millones en 2018. Esta renta muestra un comportamiento estable en el periodo y depende del nivel de adquisiciones y compras realizadas por la Universidad, que sean gravadas con el IVA. Su devolución es realizada por la DIAN cada dos meses, según el procedimiento establecido y la gestión realizada por la Subdirección Financiera de la UPN (Libre destinación, preferencialmente para gastos generales – adquisiciones de bienes y servicios).

En la Gráfica 7 y Tabla 6 se relaciona la transferencia para funcionamiento (Art. 86 y Art. 87 de la Ley 30 de 1992 y Recuperación Descuento Electoral) para el periodo analizado representa en promedio el 88.7% sobre el total de las transferencias de la Nación y las transferencias para inversión representan el 11.3% (Aporte ordinario para inversión, Art. 86, los Recursos CREE y la Estampilla pro Universidad Nacional).



Gráfica 7. Aportes del Presupuesto Nacional – Funcionamiento e Inversión (cifra millones de pesos - valores constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

	,	J	1		
CONCEPTO	2014	2015	2016	2017	2018

TRANSFERENCIAS	\$ 82.511	\$ 81.205	\$ 78.342	\$ 82.362	\$ 77.818
Transferencia Funcionamiento TOTAL	\$ 69.796	\$ 70.156	\$ 70.045	\$ 74.064	\$ 72.684
Crecimiento porcentual	1,66%	0,52%	-0,16%	5,74%	-1,86%
Aporte Ordinario Funcionamiento	\$ 67.667	\$ 66.957	\$ 66.419	\$ 72.672	\$ 71.540
Crecimiento porcentual	1,49%	-1,05%	-0,80%	9,41%	-1,56%
C.E.S.U.	\$ 1.375	\$ 1.561	\$ 806	\$ 886	\$ 579
Recuperación Descuento Electoral	\$ 753	\$ 515	\$ 501	\$ 387	\$ 566
Ajuste IPC Vigencias Anteriores Fto	\$ 0	\$ 1.122	\$ 2.320	\$ 119	\$ 0

Tabla 6. Transferencia de funcionamiento (cifra millones de pesos - valores constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

En la Gráfica 8 se aprecia la disminución promedio anual es del 19% en el recaudo total por aportes de inversión, pasando de \$12.324 en el 2014 a \$5.134 en el 2018, este comportamiento como se ha mencionado fue generado por la eliminación de recursos CREE, para las IES públicas. En 2018 además de aporte ordinario para inversión se contó con los recursos extraordinarios de inversión de los 100 millones de pesos que fueron acordados con el gobierno nacional, para compensar en parte la terminación del recurso CREE.



Gráfica 8. Transferencias nación recursos de inversión (cifra millones de pesos - valores constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Las rentas de destinación específica como los recursos CREE y la Estampilla UPN, pasan a la siguiente vigencia conservando su destinación. Al respecto se debe llevar



un estricto control en su ejecución y uso. De igual manera ocurre con los aportes de cofinanciación y aquellos que por su naturaleza sean de destinación específica.

En la Gráfica 9 se relaciona el histórico presupuesto de ingresos UPN – precios contantes año base 2018



Gráfica 9. Resumen histórico recursos de la nación y recursos propios (cifras en millones de pesos).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

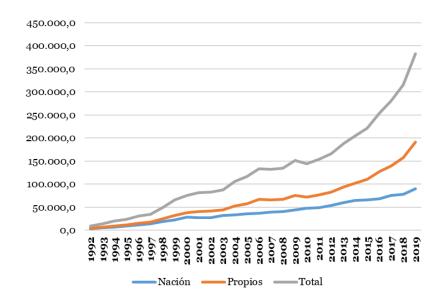
En los recursos propios se agrupan las rentas propias – ingresos corrientes y los Recursos de Capital – ingresos no corrientes. Se hizo además una revisión de los ingresos generales de la Universidad desde 1992, que se ilustra en la Tabla 7 y Gráfica 10.

VIGENCIAS	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
RECURSOS PROPIOS	703,5	1.661,5	2.562,6	2.814,2	4.055,2	2.982,9	5.675,3
Ingresos corrientes	553,6	1.607,5	2.271,5	2.013,1	3.213,3	2.357,1	4.650,9
Recursos de Capital	149,9	54,0	291,1	801,1	841,9	625,8	1.024,4
APORTES DE LA NACION	3.823,9	5.407,5	7.466,7	9.485,2	11.737,8	14.685,3	19.239,9
Funcionamiento	3.760,7	5.225,6	7.265,5	9.164,0	11.355,4	14.332,2	18.591,7
Inversión	63,2	181,9	201,2	321,2	382,4	353,1	648,2
TOTAL VIGENCIAS	4.527,4	7.069,0	10.029,3	12.299,4	15.793,0	17.668,2	24.915,2
VIGENCIAS	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
RECURSOS PROPIOS	10.593,7	9.084,0	12.899,6	13.881,2	11.743,5	18.964,2	21.568,2
Ingresos corrientes	5.402,8	6.138,0	6.612,4	6.857,6	7.348,9	8.802,8	16.714,7
Recursos de Capital	5.190,9	2.946,1	6.287,2	7.023,6	4.394,6	10.161,4	4.853,4

APORTES DE LA NACION	22.263,5	29.077,6	27.897,9	27.689,6	32.278,1	34.252,3	36.644,4
Funcionamiento	21.380,5	28.088,6	27.197,9	26.493,0	31.009,7	32.979,8	35.301,6
Inversión	883,0	989,0	700,0	1.196,6	1.268,4	1.272,5	1.342,7
TOTAL VIGENCIAS	32.857,2	38.161,6	40.797,5	41.570,8	44.021,6	53.216,5	58.212,5
VIGENCIAS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
RECURSOS PROPIOS	30.181,6	26.921,0	25.925,7	30.734,3	23.508,0	27.248,1	28.899,4
Ingresos corrientes	20.280,2	25.074,5	22.980,2	29.625,6	22.421,9	27.185,5	28.748,4
Recursos de Capital	9.901,4	1.846,5	2.945,5	1.108,6	1.086,1	62,6	151,0
APORTES DE LA NACION	36.859,0	39.341,0	41.218,3	44.881,5	48.571,7	49.646,3	53.967,7
Funcionamiento	35.383,7	36.798,0	38.762,1	42.722,8	45.913,9	46.760,4	51.065,9
Inversión	1.475,3	2.543,0	2.456,2	2.158,7	2.657,8	2.885,9	2.901,8
TOTAL VIGENCIAS	67.040,6	66.262,0	67.144,0	75.615,7	72.079,7	76.894,4	82.867,1
VIGENCIAS	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
RECURSOS PROPIOS	33.602,7	36.981,9	44.519,8	58.807,2	63.902,2	80.168,6	100.723,7
Ingresos corrientes	33.040,6	31.934,9	32.495,24	44.796,62	45.848,92	53.500,36	64.649,94
Recursos de Capital	562,1	5.047,0	12.024,59	14.010,62	18.053,23	26.668,27	36.073,81
APORTES DE LA NACION	60.063,7	65.145,1	66.460,1	68.445,2	76.186,9	77.818,5	90.658,2
Funcionamiento	53.172,9	55.105,9	57.417,86	61.196,61	68.519,67	72.684,33	85.077,96
Inversión	6.890,8	10.039,2	9.042,23	7.248,61	7.667,25	5.134,13	5.580,27
TOTAL VIGENCIAS	93.666,4	102.127,0	110.979,9	127.252,5	140.089,1	157.987,1	191.382,0

Tabla 7. Ingresos generales 1992-201900 (cifras en millones de pesos). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

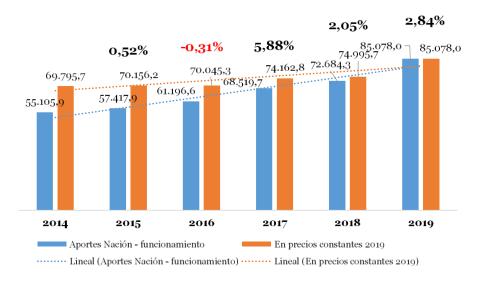




Gráfica 10. Histórico de ingresos 1992-2019 (cifras en millones de pesos). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación (Fecha de 17 de septiembre de 2019).

De acuerdo con los históricos se puede decir que entre 2001 y 2010 en términos nominales el presupuesto general de ingresos creció en 77%, equivalente al 7,7% anual. En términos reales creció en 7,38% con un crecimiento promedio de 0,738% anual. Los aportes de la Nación en términos reales para este mismo periodo crecieron en 5,82%, con un promedio anual de 0,58%. Entre 2011 y 2018 el crecimiento nominal general del presupuesto presenta un crecimiento de 105%, equivalente a un promedio anual de 11,72%. En precios constantes, crecimiento fue de 56% equivalente a un promedio anual de 6,19%. Los aportes de la Nación crecieron en 18,8%, equivalente a un promedio anual de 2,35%.

También se analizó el crecimiento de las fuentes de ingresos provenientes del presupuesto nacional de la nación. La Gráfica 11 presenta la tendencia de crecimiento real y nominal histórica de las transferencias de la nación para funcionamiento en pesos constantes para 2019. La gráfica permite apreciar la asignación de un presupuesto congelado a lo largo del tiempo que no contempla la ampliación de ningún tipo de planta ni de necesidades que la Universidad pueda tener a lo largo del tiempo, lo que ha implicado, como se mencionó con anterioridad, la necesidad de mayor gestión de recursos propios por parte de la UPN.



Gráfica 11. Transferencia Nación Funcionamiento (crecimiento real y nominal).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Por otra parte, la Tabla 8 y la Gráfica 12 muestran los datos históricos de crecimiento real y nominal de transferencias de la nación destinados a inversión en precios constantes a 2019.

CONCEPTO	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Inversión Nación	10.039,2	9.042,23	7.248,61	7.667,25	5.134,13	5.580,27
En precios constantes 2019	12.619,0	10.965,0	8.232,6	8.234,6	5.297,4	5.580,27
Variación nominal		-9,93%	-19,84%	5,78%	-33,04%	8,69%
Variación real		-13,11%	-24,92%	0,02%	-35,67%	5,34%

Tabla 8. Transferencia Nación Inversión (crecimiento real y nominal). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.



Gráfica 12. Transferencias Nación Inversión. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

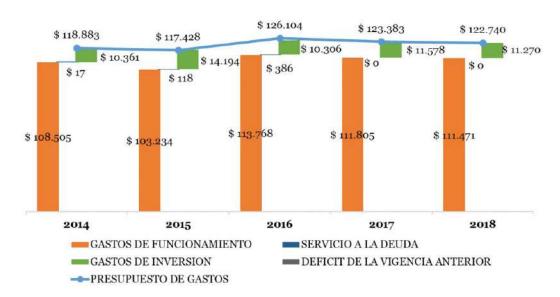


Las cifras en precios constantes a 2019 presentadas tanto en la tabla 8 como en la Gráfica 12, evidencian una clara disminución en las transferencias de la nación dirigidas a inversión año tras año.

#### 2.2.2. Los gastos en la UPN

Una vez revisados con detalle las fuentes de ingreso con las que cuenta la Universidad, se procedió a analizar el presupuesto de gasto histórico, indicando los principales conceptos de gasto como lo son (a) funcionamiento, (b) servicio a la deuda y (c) inversión; dentro del primer concepto se encuentran los gastos de personal, gastos generales, las transferencias y los gastos de comercialización y producción.

La Gráfica 13 presenta la distribución de los gastos en el presupuesto de la Universidad entre 2014 y 2018, allí se puede apreciar que los gastos se focalizan en funcionamiento e inversión, sin reportar servicio a la deuda desde 2017 y sin tener déficit de vigencias anteriores.



Gráfica 13. Comportamiento de presupuesto gastos. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

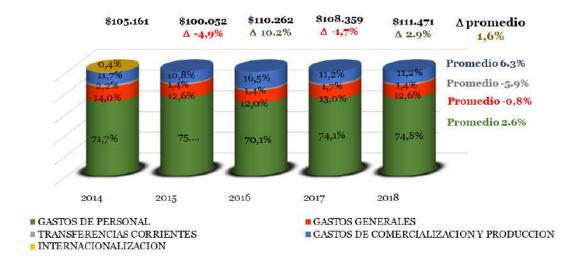
Una vez revisado de manera general el presupuesto de gastos de la Universidad, se entró a puntualizar los conceptos comprendidos en los gastos por funcionamiento entre 2014 y 2018. La tabla 9 muestra las cifras del presupuesto de la Universidad para cada concepto en las respectivas vigencias.

CONCEPTO	2014	2015	2016	2017	2018
Gastos de personal	77.770	77.609	79.718	82.878	83.398
Gastos generales	15.155	12.998	13.632	14.503	14.041
Transferencias corrientes	2.414	1.438	1.649	1.948	1.588
Internacionalización	471				
Gastos de comercialización y producción	12.696	11.189	18.769	12.476	12.444
Gastos de funcionamiento	108.505	103.234	113.768	111.805	111.471

Tabla 9. Comportamiento presupuesto de gastos 2014 – 2018 (cifras en millones de pesos, precios constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

A continuación, la Gráfica 14 presenta el comportamiento del presupuesto de gastos de funcionamiento entre 2014 y 2018; allí el posible apreciar un aumento promedio de 1,6 %, si se compara en precios constantes a 2018. No obstante, se puede observar que el concepto más significativo es el relacionado con los gastos de personal, el cual cuenta con un aumento promedio de 2,6 %.



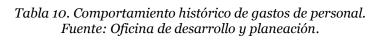
Gráfica 14. Comportamiento de presupuesto de gastos funcionamiento 2014 – 2018 (cifras en millones de pesos, precios constantes 2018).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Teniendo en cuenta el objetivo de la mesa, la atención se focalizó en los gastos de personal, particularmente los que se relacionan con la vinculación de docentes universitarios. La tabla 10 relaciona los datos del presupuesto relacionado con los gastos de personal entre 2014 y 2019 específicos por cada concepto. En las vigencias 2014 y 2015, los gastos de personal no presentan registros desagregados en el sistema de información, por ese motivo, algunas casillas se encuentran vacías.

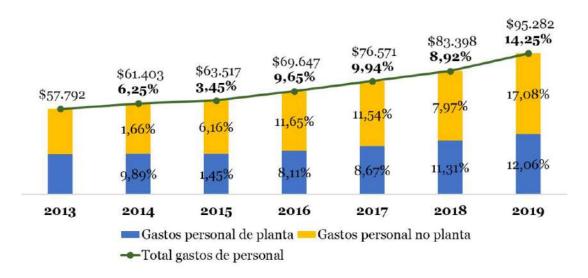


CONCEPTO	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Personal de planta	\$ 27.379.350.139	\$ 27.478.354.246	\$ 29.634.544.182	\$ 32.547.029.169	\$ 36.200.815.377	\$ 40.587.207.093
Docentes de planta UPN			\$ 14.672.633.443	\$ 16.473.458.297	\$ 17.533.350.615	\$ 20.685.303.989
Docentes de planta IPN			\$ 3.087.289.136	\$ 3.300.551.823	\$ 5.000.418.956	\$ 5.396.530.776
Administrativos			\$ 8.658.252.994	\$ 9.266.467.679	\$ 9.880.617.882	\$ 10.338.963.004
Trabajadores oficiales			\$ 3.216.368.609	\$ 3.506.551.370	\$ 3.786.427.924	\$ 4.166.409.324
Contribuciones inherentes	\$ 8.008.865.218	\$ 8.423.226.971	\$ 9.178.765.483	\$ 9.631.711.052	\$ 10.749.673.906	\$ 12.023.578.889
Docentes ocasionales	\$ 11.943.267.683	\$ 13.372.998.681	\$ 15.291.736.171	\$ 17.276.905.560	\$ 18.089.954.016	\$ 21.262.415.915
Docentes ocasionales UPN			\$ 12.591.352.554	\$ 14.012.270.778	\$ 16.385.810.750	\$ 19.256.295.920
Docentes ocasionales IPN			\$ 2.700.383.617	\$ 3.264.634.782	\$ 1.704.143.266	\$ 2.006.119.995
Docentes catedráticos	\$ 7.772.792.036	\$ 6.999.612.397	\$ 7.570.927.005	\$ 7.845.933.214	\$ 7.919.963.028	\$ 8.902.961.004
Supernumerarios	\$ 4.262.007.924	\$ 5.297.771.679	\$ 5.929.956.692	\$ 6.520.931.277	\$ 7.436.053.581	\$ 9.375.512.475
Contratistas funcionamiento	\$ 2.036.349.409	\$ 1.945.337.942	\$ 2.041.427.126	\$ 2.748.901.696	\$ 3.001.373.289	\$ 3.130.388.386
GASTOS DE PERSONAL	\$ 61.402.632.409	\$ 63.517.301.916	\$ 69.647.356.659	\$ 76.571.411.968	\$ 83.397.833.197	\$ 95.282.063.762
Crecimiento nominal	6,25%	3,45%	9,65%	9,94%	8,92%	14,25%
Crecimiento real	4,22%	-0,12%	2,70%	3,96%	4,64%	10,73%



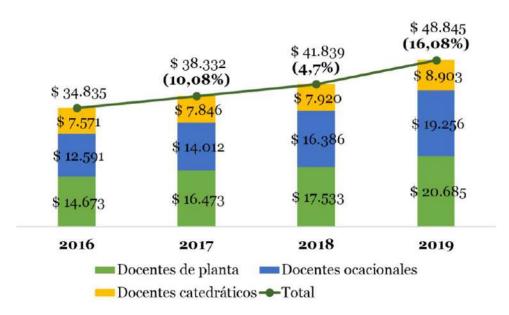


En la tabla anterior se evidencia un crecimiento nominal de 6,25% para 2014 y alcanza un porcentaje del 14,25 para 2019, mientras que el crecimiento real de 4,22 para 2014 y alcanzó un 10,73% en 2019. En la Gráfica 15 se puede apreciar de mejor manera el comportamiento del crecimiento de los gastos de personal entre las vigencias 2014 y 2019, diferenciando los aumentos porcentuales nominales año a año entre los valores asociados al personal de planta y al personal que no hace parte de la planta de la Universidad.



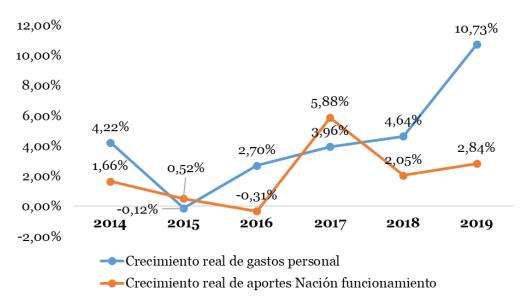
Gráfica 15. Crecimiento de gastos de personal (cifras en millones de pesos). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

La Gráfica 16 presenta la distribución del costo de nómina de los docentes universitarios entre las vigencias 2014 y 2019, especificando los valores para los docentes de planta, ocasionales y de hora cátedra. La proyección de los costos de nómina docente, en 2019 incluye el costo de semanas adicionales para la finalización del semestre académico 2018-2 a causa de la movilización estudiantil y profesoral que propició la firma de los acuerdos de 2018 con el Gobierno Nacional.



Gráfica 16. Costo nómina docentes universitarios. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

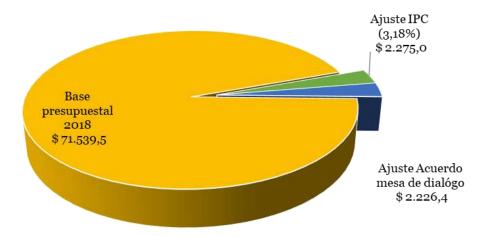
Si se compara el crecimiento real de los aportes de la Nación por funcionamiento y el crecimiento real de los gastos por personal, se puede evidenciar una diferencia notable, la siguiente gráfica (Gráfica 17) muestra la comparación entre los porcentajes de crecimiento de las transferencias de la nación por funcionamiento y de crecimiento de los gastos de personal en las vigencias 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 de la Universidad Pedagógica.



Gráfica 17. Comportamiento gastos de personal versus aporte funcionamiento Nación. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Es posible evidenciar como se amplía la diferencia entre el porcentaje de crecimiento los recursos que provienen de la Nación y el de los gastos de personal. En 2019 se observa una diferencia de 8 puntos porcentuales.

Teniendo en cuenta el anterior panorama, se revisaron las adiciones presupuestales conseguidas por los acuerdos de la mesa de diálogo entre las plataformas estudiantiles y profesorales y el Gobierno Nacional. la Gráfica 18 presenta la incidencia de los acuerdos en las transferencias de la Nación por funcionamiento para el 2019.

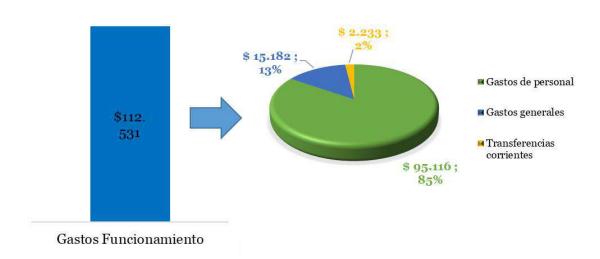


Gráfica 18. Transferencias funcionamiento 2019 – acuerdos mesa de diálogo (cifras en millones de pesos). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

De acuerdo con la anterior gráfica, el ajuste presupuestal de funcionamiento a causa de los acuerdos de 2018, correspondió a \$ 2.226 millones de pesos adicionales, lo que conlleva a una cifra total de \$ 76.041 millones de pesos asignados por funcionamiento a la UPN en 2019.

No obstante, como se mencionó al inicio del presente acápite, los gastos de funcionamiento de la Universidad ascienden a \$112.531 millones de pesos para 2019, lo que sugiere una diferencia de \$ 36.490 millones de pesos que la Universidad debe gestionar para poder cumplir con el total de gastos contemplados dentro de su presupuesto. La Gráfica 19 ilustra lo anteriormente descrito.





Gráfica 19. Transferencia funcionamiento Nación versus gastos de funcionamiento (cifras en millones de pesos).

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación (datos a septiembre de 2019).

La Gráfica 20 muestra los valores de transferencias de la Nación por funcionamiento en 2018, así como las proyecciones con y sin acuerdo durante los años en los que se encuentra vigente el acuerdo con el Gobierno Nacional.

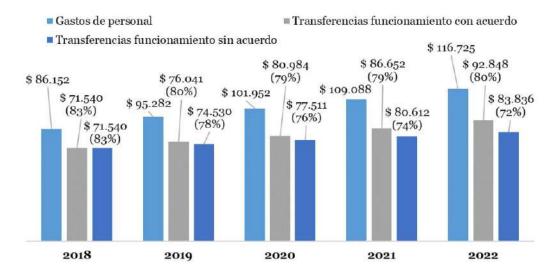


Gráfica 20. Proyección gastos de funcionamiento versus transferencia de funcionamiento con y sin acuerdos.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación (datos a septiembre de 2019).

La anterior gráfica realiza un comparativo entre las proyecciones de los gastos de la Universidad por funcionamiento a 2022, de las transferencias de la Nación con el acuerdo de 2018 y de las transferencias de la Nación sin el acuerdo de 2018.

La Gráfica 21 presente el mismo comparativo, ahora con respecto a los gastos de personal hasta 2022.



Gráfica 21. Proyección gastos de personal versus transferencias de funcionamiento con y sin acuerdo (cifras en millones de pesos). Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Como se ha mencionado en diferentes escenarios, los recursos ganados por las movilizaciones realizadas en 2018 son importantes para mantener funcionamiento la Universidad y amortiguar las dificultades presupuestales que enfrentan las universidades públicas del país en general y la UPN en particular, sin embargo, no permite resolver los problemas de fondo asociados a los cada vez más reducidos recursos con los que cuenta la Universidad.

Una vez analizada la información financiera, el comportamiento histórico de los gastos de la UPN y particularmente los gastos de personal, se destacaron algunos aspectos sobre los temas tratados. El primero de ellos es que los gastos totales de la Universidad han crecido en promedio el 7%, mientras que los gastos de personal crecieron en promedio el 8,74% nominal y el 4,34% real en los últimos 6 años. Los aportes de la Nación para funcionamiento crecieron el 2,1%, en términos reales (ajustado a precios 2019). Particularmente los gastos de **personal docente** crecieron el 7,39% en el mismo periodo. Estos son aspectos relevantes que deben ser tenidos en cuenta en el análisis de posibilidades para asumir nuevos compromisos, como los que implica un proceso de formalización laboral.

Las cifras presentadas permitieron afirmar que los ingresos históricos de la Universidad no son suficientes para cubrir el gasto de funcionamiento de la Universidad; incluso ni siquiera los gastos de personal, como fue posible evidenciar



en las gráficas presentadas por la Oficina de Desarrollo y Planeación y, por lo tanto, se hace necesario revisar con toda tranquilidad las decisiones que se planteen, dado que la financiación de los gastos por funcionamiento de la universidad se viene realizando en un alto porcentaje a través de recursos propios, y esta relación sigue en aumento. Lo anterior, no impide que la Universidad mantenga los esfuerzos y pueda focalizar mayores recursos en el mejoramiento de las condiciones de los docentes.

Igualmente, se indicó que el informe de pares del proceso de autoevaluación institucional expresa la necesidad de vinculación de docentes de tiempo completo y de disminuir el número de catedráticos; como indica textualmente a recomendación, se requiere "Fortalecer el tipo de contratación de los profesores de planta a 12 meses o tiempo indefinido y disminuir la contratación de catedráticos". La Universidad ha venido trabajando en esta dirección desde el periodo de gobierno universitario anterior, disminuyendo el número de profesores catedráticos y aumentando la vinculación de docentes de planta a través de concurso, pero además en el incremento de las semanas de vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos; ahora se cuenta con mayor número de profesores vinculados en tiempo completo, conforme lo ha permitido la disponibilidad financiera.

Es importante tener en cuenta que la UPN estableció la participación de ocasionales y catedráticos en investigación, así como en la coordinación de programas (ocasionales) lo que permite que estos profesores sean vinculados por 11 meses, además de los docentes que pertenecen a la junta directiva de ASPU (11,5 meses); y participación en distintos procesos institucionales como el mismo proceso de autoevaluación para la renovación de la acreditación institucional y de programas. Dentro de los indicadores se evidencia que el número de estudiantes por profesor ha disminuido.

Es preciso recordar que desde el año 2003 las universidades públicas, siguiendo la política de la "Revolución educativa" del Gobierno Nacional, incrementaron la cobertura en número de estudiante y de programas académicos, realizando un enorme esfuerzo financiero, académico y de gestión, sin que el Gobierno Nacional respondiera de la misma manera; lo que generó un impacto muy grande en la Universidad. El esfuerzo fue asumido por las universidades con los mismos recursos, soportando más gastos con la misma transferencia de la Nación, lo que implicó entonces más esfuerzos por recursos propios. Por ello, este análisis desde el punto de vista histórico es clave, pues la Universidad no podría comprometerse a ampliar más cobertura. Así mismo, cualquier decisión que implique comprometer financieramente la Universidad debe ser cuidadosa y planeada.

Considerando el aumento de cobertura dado entre 2003 y 2010, fue necesario atender mayores gastos con la misma transferencia, evidenciándose a partir de 2010 un déficit financiero, ante lo que se han emprendido distintas estrategias para disminuirlo y no generar una inviabilidad en el tiempo. En 2014 se encontraba aún con un importante déficit financiero, por lo cual se establecieron nuevas estrategias que permitieron disminuirlo; por ello el criterio es tener mucho cuidado con los nuevos gastos que se puedan generar para que sean sostenibles. Hay que recordar que un principio constitucional del cual son responsables los funcionarios públicos que les compete, es la sostenibilidad fiscal.

Algunas de las estrategias emprendidas, además de gestionar ingresos propios, ha sido la de tener que sacrificar algunos gastos como mayores mantenimientos, sistemas de información, dotaciones, la ampliación de plantas, entre otros; situación que se ha reportado al MEN, este año en particular en el proceso de identificación de "pasivos" se informó que existen necesidades por cubrir por más de 35.000 millones, entre ellas, las plazas por cubrir de la planta docente.

# 3. Análisis y retroalimentación por parte de mesa: discusión, propuestas, alternativas y estrategias



Partiendo de los marcos jurídicos y financieros trabajados en la mesa durante las sesiones anteriores, en la reunión del 28 de octubre se presentó información complementaria del marco fiscal y de proyecciones de costos en distintos escenarios de vinculación en los que se analizaron sus respectivos impactos presupuestales; de igual manera, se revisaron las experiencias de formalización docente trabajadas en la Universidad Tecnológica de Pereira y en la Universidad del Quindío, a fin de esclarecer aprendizajes y recomendaciones para el proceso que actualmente cursa la Universidad Pedagógica en el tema.

# 3.1. Planta docente actual y escenario de vinculación de 35 vacantes de planta

La Universidad actualmente cuenta con una planta docente aprobada de 216 puestos, de los cuales 35 se encuentran vacantes; la tabla 11 presenta con mayor detalle la planta de profesores universitarios de carrera docente de la UPN.

Concepto	Cargo	Tiempo completo	Medio tiempo
Planta aprobada	216	212	4
Planta provista	181	178	3
Plazas vacantes	35	34	1

Tabla 11. Planta de profesores universitarios de carrera docente. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Como se pudo observar con anterioridad, de los 216 cupos de planta de carrera docente de la Universidad, la mayor parte corresponde a cargos de tiempo completo y tan solo 4 de medio tiempo y solo 181 se encuentran en propiedad, dejando 35 plazas vacantes. La tabla 12 muestra la planta de profesores universitarios provista, detallando el número de docentes por cada categoría y el promedio de sus asignaciones básicas.

Categoría	Cantidad	%	Promedio asignación básica
Planta auxiliar	24	13,3	\$ 4.680.681
Planta asistente	70	38,7	\$5.960.905
Planta asociado	40	22	\$7.635.975
Planta titular	28	15,5	\$11.916.279
Planta – cargos directivos	19	10,5	\$7.193.820
Total	181	100	\$7.477.532

Tabla 12. Planta de profesores universitarios de carrera docente – provista. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

La tabla 13 presenta el número de profesores ocasionales vinculados para el periodo académico 2019-1, discriminando el número conforme al tiempo de dedicación y relacionando el total en TCE.

Vinculación ocasional	Cantidad
Docentes ocasionales	372
Tiempo completo	341
Medio tiempo	31
Total docentes TCE (40 horas semanales)	356,5

Tabla 13. Profesores ocasionales vinculados en 2019-1. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

El número total de profesores ocasionales para el mencionado periodo académico es de 372. A continuación (Tabla 14), se encuentra el número de docentes ocasionales por categoría y los promedios de sus asignaciones básicas.

Categorías vinculación profesores ocasionales	Cantidad	Promedio asignación básica
Ocasional auxiliar	80	\$2.786.956
Ocasional asistente	212	\$3.563.979



Ocasional asociado	26	\$4.318.060
Ocasional titular	54	\$5.147.134
Total/promedio	372	\$3.954.032



Tabla 14. Profesores ocasionales vinculados en 2019-1 por categoría. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Por otra parte, el número de profesores catedráticos vinculados en 2019-1 fue 333. La tabla 15 muestra el número de profesores vinculados conforme al número de horas y el valor promedio por hora.

Vinculación hora cátedra	Cantidad	Promedio hora
Total catedráticos	333	\$ 31.082
8 H	52	\$ 30.633
9 H	15	\$ 32.209
10 H	29	\$ 30.331
11 H	23	\$ 30.459
12 H	15	\$ 30.504
13 H	19	\$ 30.888
14 H	26	\$ 31.918
15 H	31	\$ 31.537
16 H	123	\$ 31.262
Menor valor hora		\$ 25.578
Mayor valor hora		\$ 42.560

Tabla 15. Profesores catedráticos vinculados en 2019-1. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

En esa medida, el total de profesores (ocasionales y catedráticos) que no hacen parte de la planta de carrera docente vinculados en 2019-1 fue de 702. A continuación, la tabla 16 presenta la participación de docentes ocasionales y catedráticos en otros procesos académicos distintos a la docencia con asignación de horas en el plan de trabajo.

Docentes ocasionales en procesos estratégicos	Cantidad	Horas semanales	DTE
Docentes ocasionales que coordinan programas	20		
Docentes ocasionales en proyectos de investigación	51	344	17,2
Docentes catedráticos en proyectos de investigación	13	72	4,5
Total	84	416	21,7

Tabla 16. Participación de docentes ocasionales y catedráticos con horas de su plan de trabajo en procesos distintos a la docencia.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Conforme a la anterior tabla, 84 docentes ocasionales y catedráticos participan en procesos distintos a la docencia. Los docentes ocasionales participan en procesos de internacionalización, autoevaluación, extensión remunerada, Representación Sindical (con horas en el plan de trabajo), entre otros.

# 3.1.1. Proyección de costos de la vinculación de las 35 vacantes de planta

Una vez estudiado el escenario actual, se revisaron los costos asociados a la vinculación de docentes para suplir las 35 plazas que se encuentran vacantes; para ello, se presentaron los datos promedio de asignación básica del concurso docente realizado en el año 2016 (Tabla 17).

Concepto	Asignación inicial 2016	2017	2018	2019
Asignación mes	\$ 3.942.419	\$ 4.600.874	\$ 5.203.537	\$ 5.457.778
Crecimiento		16,70%	13,10%	4,89%
Valor punto	\$ 12.120	\$ 12.939	\$ 13.598	\$ 14.210
Puntos promedio	325,2821	355,5819	382,6693	384,0801
		9,315%	7,618%	0,369%

Tabla 17. Datos promedio asignación básica concurso docente 2016. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Teniendo en cuenta los datos presentados con anterioridad, se realizó una proyección del costo de la asignación básica en el mediano plazo de una vacante de planta de acuerdo a las condiciones actuales. La tabla 18 presenta las cifras de la proyección a 2023.



Concepto	Asignación inicial 2020	2021	2022	2023
Valor punto proyectado + puntos adicionales	\$ 14.885	\$ 15.743	\$ 16.651	\$ 17.612
Proyección asignación básica mes	\$ 4.841.816	\$ 5.598.065	\$ 6.371.946	\$ 5.764.262
Crecimiento salarial proyectado	5,767%	5,767%	5,767%	5,767%



Tabla 18. Proyección del costo de la asignación básica en el mediano plazo de una vacante de planta.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

A continuación (Tabla 19), se presenta la proyección de costo anual por vinculación de profesores a las 35 vacantes de planta de carrera docente.

Proyección vinculación plazas docentes de planta	2020	2021	2022	2023
1 plaza	\$ 102.259.151	\$ 118.231.263	\$ 134.575.806	\$ 142.861.698
35 vinculaciones a la planta	\$ 3.579.070.285	\$ 4.138.094.205	\$ 4.710.153.210	\$ 5.000.159.430
No. de plazas	35			

Tabla 19. Proyección costo anual por vinculación de 35 vacantes de planta. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

#### 3.1.2. Impacto presupuestal

Para estimar el impacto de nuevos docentes en la planta de carrera, se estableció la diferencia entre el costo de incorporar 35 nuevos docentes a la planta y la disminución de 35 docentes ocasionales vinculados anualmente por 38 semanas.

Concepto	2020	2021	2022	2023
1 ocasional - 38 semanas	\$ 52.976.124	\$ 56.031.321	\$ 59.262.714	\$ 62.680.466
costo 35 ocasionales	\$ 1.854.164.340	\$ 1.961.096.235	\$ 2.074.194.990	\$ 2.193.816.310
impacto (costo 35 docentes en la planta menos 35 docentes ocasionales)	\$ 1.724.905.943	\$ 2.176.997.976	\$ 2.635.958.215	\$ 2.806.343.150

Tabla 20. Costo proyección 35 ocasionales de tiempo completo – 38 semanas anuales. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

### 3.2. Proyección de diferentes escenarios de vinculación de profesores ocasionales

Dentro de la discusión desarrollada, se presentaron las proyecciones de diferentes escenarios de vinculación de profesores ocasionales y su impacto en el presupuesto de la Universidad.

La tabla 21 presenta la proyección de costos de la vinculación de profesores ocasionales por 19 semanas al semestre, es decir por 38 semanas al año (cifras a 2019).

Concepto	Semestre I	Semestre II	Total vigencia
Sueldos	\$ 7.068.103.299	\$ 5.516.042.305	\$ 12.584.145.604
Prestaciones sociales	\$ 1.657.464.081	\$ 979.557.179	\$ 2.637.021.260
Seguridad social	\$ 2.015.823.061	\$ 1.573.175.265	\$ 3.588.998.326
Impuesto 4/1000	\$ 42.965.562	\$ 32.275.099	\$ 75.240.661
Total	\$ 10.784.356.003	\$ 8.101.049.848	\$ 18.885.405.851

Tabla 21. Proyección de costos de vinculación profesores ocasionales por 19 semanas por semestre.

Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

La anterior información sirvió como referencia para evaluar el impacto presupuestal de los diferentes escenarios discutidos en la mesa.

# 3.2.1. Proyección de costos vinculación de docentes ocasionales por 11,5 meses al año e impacto presupuestal

La asociación sindical de profesores universitarios (ASPU) en su proceso de negociación colectiva de 2019 propuso, dentro de su pliego de peticiones, la vinculación de docentes ocasionales por 11,5 meses al año como alternativa de formalización laboral docente. Teniendo en cuenta esta solicitud, la Oficina de Desarrollo y Planeación realizó la proyección de costos de dicho escenario, información que se presenta a continuación (Tabla 22):

Concepto	Costo	%	
Sueldos 11,5 meses	\$ 16.052.566.145	56%	
Prestaciones sociales	\$ 8.139.133.860	28%	



Total costos 11,5 meses	\$ 28.884.971.437	100%
Impuesto 4/1000	\$ 115.079.567	0,4%
seguridad social y parafiscales	\$ 4.578.191.865	16%



Tabla 22. Proyección de costo de vinculación de docentes ocasionales por 11,5 meses. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

El costo de seguridad social registrado en la tabla es el proyectado a cargo de la Universidad, dado que existen porcentajes a cargo del trabajador (docente), que son asumidos por éste, según las disposiciones legales.

El impacto presupuestal se estimó teniendo en cuenta la proyección de vinculación por 19 semanas al semestre. Como se puede observar en la anterior tabla, el costo total proyectado para este escenario es de \$ 28.884.971.437. La proyección de vinculación por 11,5 meses en relación con la proyección de vinculación por 19 semanas al semestre (38 semanas al año), genera un impacto directo sobre el presupuesto de \$ \$9.999.565.585 al año. Adicionalmente, se tendrán que considerar los incrementos por nuevos puntos, reclasificaciones, ajuste salarial anual y otros aspectos que inciden sobre la nómina docente.

# 3.2.2. Proyección de vinculación de profesores ocasionales por 20 semanas al semestre e impacto presupuestal

La tabla 23 presenta la proyección de costos de vinculación de profesores ocasionales por 20 semanas al semestre, es decir, 40 semanas al año.

Concepto	Semestre I	Semestre II	Total vigencia
Sueldos	\$ 7.360.620.694	\$ 5.808.559.700	\$ 13.169.180.394
Prestaciones sociales	\$ 1.710.651.463	\$ 1.032.726.956	\$ 2.743.378.419
Seguridad social	\$ 2.099.249.022	\$ 1.656.601.227	\$ 3.755.850.249
Impuesto 4/1000	\$ 44.682.085	\$ 33.991.552	\$ 78.673.637
Total	\$ 11.215.203.264	\$ 8.531.879.435	\$ 19.747.082.699

Tabla 23. Proyección de costos de vinculación por 20 semanas Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

En los valores proyectados por periodo académico, se incluye en el primer periodo el costo anual de los 27 docentes ocasionales que actualmente tienen vinculación

por 11,5 meses. Esto ocasiona que en el segundo semestre se vea un menor valor en la proyección.

El escenario de vinculación por 20 semanas por periodo académico implica incrementar dos (2) semanas de vinculación al año, pasando de 38 a 40 semanas anuales. El incremento anual por las dos semanas de vinculación adicional generaría un impacto directo de \$ 861.676.846, equivalente a un costo por semana de \$ 430.838.423, sin considerar los incrementos por nuevos puntos, reclasificaciones, ajuste salarial anual y otros aspectos que inciden sobre la nómina docente.

## 3.2.3. Proyección de vinculación de profesores ocasionales por 21 semanas al semestre e impacto presupuestal

De igual manera, se estudió la proyección de costos de la vinculación de profesores ocasionales por 21 semanas al semestre, es decir 42 semanas al año. La siguiente tabla presente las cifras revisadas:

Concepto	Semestre I	Semestre II	Total vigencia
Sueldos	\$ 7.653.138.089	\$ 6.101.077.095	\$ 13.754.215.184
Prestaciones sociales	\$ 1.763.962.081	\$ 1.086.019.969	\$ 2.849.982.050
Seguridad social	\$ 2.182.674.983	\$ 1.740.027.188	\$ 3.922.702.171
Impuesto 4/1000	\$ 46.399.101	\$ 35.708.497	\$ 82.107.598
Total	\$ 11.646.174.254	\$ 8.962.832.749	\$ 20.609.007.003

Tabla 24. Proyección de costos de vinculación por 21 semanas Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Al igual que en el anterior escenario, los valores proyectados por periodo académico, incluyen en el primer periodo el costo anual de los 27 docentes ocasionales que actualmente tienen vinculación por 11,5 meses. Esto ocasiona que en el segundo semestre se vea un menor valor.

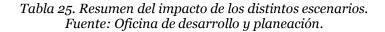
El escenario de vinculación por 21 semanas por periodo académico implica incrementar cuatro (4) semanas de vinculación al año, pasando de 38 a 42 semanas anuales. El incremento anual por las dos semanas de vinculación adicional por semestre frente a la vinculación actual de 19 semanas, genera un impacto directo de \$ 1.723.601.150, sin considerar los incrementos por nuevos puntos, reclasificaciones, ajuste salarial anual y otros aspectos que inciden sobre la nómina docente.



#### 3.3. Resumen del impacto proyectado en distintos escenarios

La tabla 25 muestra el resumen de los distintos escenarios de formalización laboral planteados y discutidos en el seno de la mesa.

Escenario	Costo anual	Observación
35 docentes en la planta menos 35 docentes ocasionales	\$ 1.724.905.943	Al ingresar 35 docentes de planta, se disminuye mínimo en 35 docentes ocasionales
Vinculación ocasionales por 11,5 meses	\$ 28.884.971.437	Diferencia con el escenario actual \$9.999.565.585
19 semanas al semestre - 38 semanas al año	\$ 18.885.405.852	Escenario actual
20 semanas al semestre - 40 semanas al año	\$ 19.747.082.698	Diferencia con el escenario actual \$861.676.846
21 semanas al semestre - 42 semanas al año	\$ 20.609.007.002	Diferencia con el escenario actual \$1.723.601.150



En términos generales, la diferencia entre el costo proyectado de las vinculaciones de las 35 plazas de planta, menos el costo de 35 cupos ocasionales, puede considerarse como los recursos presupuestales que podrían proyectarse para mejoras graduales en el profesorado, dado que no es posible, desde la disponibilidad de recursos actuales y las transferencias adicionales a recibir en los próximos tres años, realizar las dos acciones simultáneamente; es decir, no es posible realizar concursos de planta para proveer las vacante existentes y ampliar más semanas de vinculación para los docentes ocasionales.

Lo anterior implica establecer el costo de oportunidad y de conveniencia institucional y colectiva: De acuerdo con las proyecciones, el impacto en el presupuesto por la realización del concurso para las 35 vacantes en la planta, para el primer año sería de 1.725 millones de pesos (Aproximadamente); para el segundo año \$2.177 millones; para el tercer año \$2.636 millones y para el cuarto año \$2.806 millones. Este crecimiento y diferencia se da por varias razones, entre ellas: la vinculación de planta es por todo el año y la vinculación de ocasional por periodos de 19 semanas; cuando los profesores ingresan a la planta se ubican máximo en la categoría de asistente, luego pueden conseguir puntos por distintos conceptos (experiencia, formación, etc.), que hace que rápidamente se incremente su asignación salarial, entre otras variables; la otra alternativa es disponer en el mediano plazo y de manera gradual, estos recursos para mejorar condiciones del grueso del profesorado vinculado mediante la figura de ocasional.

Cualquiera de las acciones tiene distintos efectos, los cuales deben ser evaluados a la luz de otros elementos académicos y técnicos, entre ellos el concepto mismo de formalización laboral.

#### 3.4. Proyección transferencias de funcionamiento

Como se ha comentado previamente, las transferencias que recibe la Universidad para funcionamiento, con base en el artículo 86 de la Ley 30 de 1992, no es suficiente para cubrir los costos de personal, por tanto una parte de estos costos se financian con recursos propios, además de los demás gastos de funcionamiento como los gastos generales básicos (pago servicios públicos, mantenimientos generales, aseo, vigilancia, conectividad, viáticos y gastos de viaje, etc.), lo que supone que cada vez más las universidades deban gestionar un mayor monto de recursos propios para sostenerse.

De otro lado, considerando que el sostenimiento de las nóminas de personal es un gasto recurrente y estructural, se proyectan la transferencia de funcionamiento, ajustada por el IPC y los nuevos recursos que fortalecerán la base presupuestal (Tabla 26), teniendo en cuenta el acuerdo del 14 de diciembre de 2018, considerando que una parte de estos recursos puede ser destinada a los procesos de formalización laboral y/o el mejoramiento de las condiciones de vinculación del profesorado.

Criterio	2019	2020	2021	2022
Base 2018	\$ 71.539,5	\$ 76.040,9	\$ 81.021,6	\$ 86.693,1
IPC 3,18%	\$ 2.275,0	\$ 2.281,2	\$ 2.430,6	\$ 2.600,8
Ajuste 3,5%(3,11%)	\$ 2.226,4	\$ 2.699,5	\$ 3.240,9	\$ 3.580,4
Total Base 2019	\$ 76.040,9	\$ 81.021,6	\$ 86.693,1	\$ 92.874,3
Ajuste global SUE	3,50%	4,00%	4,50%	4,65%
Ajuste esperado UPN	3,11%	3,55%	4,00%	4,13%
Fórmula	3,50%	3,11%		
	4,00%	3,55%		

Tabla 26. Proyección transferencias de funcionamiento. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

De otra parte, es conveniente, además, tener en cuenta el crecimiento de los costos de personal en el mediano y largo plazo, por lo cual se presentó la información de



crecimiento de este costo en los últimos cinco años, de modo que sirva de referente para estimar los impactos esperados, en términos financieros y presupuestales.

#### 3.4.1. Crecimiento de los gastos de personal 2014 - 2019

inflación

Para 2019, se excluye del costo de personal el sobrecosto por las semanas adicionales de vinculación docente, para la finalización de periodo 2018-2, por 3.600 millones de pesos (aproximadamente), con el fin de estandarizar la serie. El crecimiento promedio de los gastos de personal, sin considerar la inflación se proyecta en 3,8% (Tabla 27).

Concepto	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gastos de personal	\$ 61.401,8	\$ 63.517,0	\$ 70.304,0	\$ 76.571,4	\$ 83.397,8	\$ 91.782,0
Incremento %	6,25%	3,44%	10,69%	8,90%	8,90%	10%
Inflación (t-1)	1,94%	3,66%	6,77%	5,75%	4,09%	3,18%
Incremento sin considerar	4,31%	-0,22%	3,92%	3,15%	4,81%	6,82%

Tabla 27. Crecimiento de los gastos de personal 2014-2019. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Lo anterior, sin considerar todas las demás que no son atendidas con la fuente de funcionamiento transferida por el presupuesto nacional, son un elemento que debe tenerse en cuenta a la hora de decidir la proporción de los nuevos ingresos que se focalizarían para el mejoramiento de las condiciones laborales de los profesores ocasionales y catedráticos.

Los incrementos en los costos de personal responden a distintas razones, siendo una de ellas el reconocimiento de puntaje por los distintos conceptos del Decreto 1279 de 2002, aplicados a la planta, ocasionales y catedráticos, lo que genera mayor presión fiscal sobre el costo del personal.

Otro aspecto relevante que ha incrementado los costos del personal, es la mayor asignación de horas a la investigación, a la acreditación de programas e institucional, al cambio de vinculación de contratistas por personal supernumerario, a la incorporación de supernumerarios a la planta como provisionales, a la creación de nuevas unidades de apoyo misional como el GOAE, el Grupo de Aseguramiento de la Calidad Académica, el Grupo editorial, el CINNDET y la ampliación de servicios de bienestar, entre otros.

En 2019, ante la ausencia de los recursos CREE, se reintegraron a los gastos de funcionamiento por concepto de personal, los funcionarios del GOAE, del Restaurante, las horas de investigación, así como las comisiones de estudios doctorales de los docentes de planta.

Aunque los recursos CREE no han sido reemplazados, con la asignación de recursos de inversión para la vigencia 2019, ingresados en el mes de septiembre y distribuidos a través del Plan de Fomento a la Calidad, parte de estos costos pueden financiarse para el resto de la vigencia, aligerando la presión sobre los gastos de funcionamiento.

La proyección de cierre de la vigencia 2019 tuvo que ser ajustada por el menor recaudo de matrículas debido al calendario que fue expedido ante las circunstancias de bloqueos y paro.

La siguiente tabla presenta la proyección del crecimiento de los Gastos de Personal en condiciones similares a las históricas, sin considerar el valor de la inflación.

Concepto	2020	2021	2022
Gastos de personal	\$ 95.270	\$ 98.776	\$ 102.411
(1) Incremento gastos de personal (t+1)	\$ 3.488	\$ 3.506	\$ 3.635
(2) Ajuste base funcionamiento	\$ 2.699,5	\$ 3.240,9	\$ 3.580,4
Diferencia (2)-(1)	-\$ 788,5	-\$ 265,1	-\$ 54,6

Tabla 28. Proyección del crecimiento de los Gastos de Personal. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Los gastos de personal se proyectan con un crecimiento del 3,8%, sin considerar la inflación, teniendo en cuanta la evolución presentada en los últimos cinco años. El crecimiento generado con dicha proyección comparado con el crecimiento de la base presupuestal (Diferencia (2)-(1)), muestra que este ajuste es insuficiente para cubrir el total de los incrementos proyectados en los costos de personal.

Además del estudio del panorama presupuestal, se plantearon algunas preguntas que permitieran seguir con el análisis propuesto, así como en búsqueda de alternativas:

¿Qué significa formalizar y qué alternativas para avanzar en ello?: ¿Concurso docente? ¿Ampliación de la planta? ¿Mayor número de semanas de vinculación para los profesores ocasionales? ¿Qué acciones de mejoramiento para los docentes catedráticos? ¿Cómo sostener y mantener viable la universidad?



Posteriormente, se presentaron, analizaron y discutieron las experiencias de la Universidad Tecnológica de Pereira y de la Universidad del Quindío que fueron invitadas a la mesa para conocer su aprendizajes y avances en el proceso de vinculación de profesores ocasionales y catedráticos. A continuación, se presentan algunas consideraciones al respecto:



# 3.4.2. Experiencia de vinculación de profesores ocasionales y catedráticos en la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP)

El Vicerrector Administrativo y Financiero de la UTP, Dr. Fernando Noreña, fue invitado por la UPN, debido a su amplio reconocimiento en el sector de las universidades públicas, ya que ha liderado el estudio financiero del Sistema Universitario Estatal (SUE). La presentación comenzó socializando los cambios normativos que rigen a las universidades públicas en relación con el personal docente y la normativa interna que ha aplicado la UTP, hasta la actualidad. Como un punto de inflexión, a partir de la Constitución de 1991, las universidades públicas se transformaron de naturaleza jurídica pasando de ser un establecimiento público a "entes autónomos universitarios"; aquí se expuso de manera particular el recorrido normativo de la legislación de las universidades públicas y las normas específicas con que cuenta la Universidad Tecnológica de Pereira:

- ✓ Los docentes ocasionales de que trata la ley 30 de 1992 se han denominado en las normas internas de la UTP como profesores transitorios (considerando el mismo concepto que está en la Ley 30 de 1992, artículo 74 Art. "Existirán profesores ocasionales de TC y MT, vinculados transitoriamente por un período inferior a un año, sin el régimen prestacional previsto para los empleados públicos docentes")¹.
- ✓ Cada vinculación nueva la autoriza el Consejo Superior únicamente en los casos en que se crean nuevos proyectos o programas académicos, y tiene un estricto control en términos del presupuesto institucional.
- ✓ Se realiza un recorrido general por las normas nacionales que inciden en esas vinculaciones, así como las normas internas de la UTP que les ha permitido llegar a la situación actual de vinculación por 11 meses a los denominados "profesores transitorios", destacándose, entre otros, los siguientes aspectos:
- ✓ Posterior a la expedición de la Ley 30 de 1993, la UTP contó con el Acuerdo 014 de 1993, Estatuto Docente, que en su artículo 6: define los docentes de Carrera y Hora Catedra, y cuyo pago o remuneración se realizaba conforme al Dec.1444. Para docentes transitorios u ocasionales el pago se hacía conforme a los puntos

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Tomado de presentación realizada por el Vicerrector de la UTP

que asigne el CIARP UTP, exclusivamente. No se reconocen puntos adicionales u otros.

- ✓ Posteriormente, la UTP expidió el Acuerdo 07 del 03 de marzo de 1995, en el que se da la reglamentación de la vinculación docente transitorio y hora cátedra.
- ✓ Vinculación se realizaría atendiendo la programación académica y de conformidad con la selección del Consejo de Facultad.
- ✓ En 1996, se da la Sentencia C 006, de la que se destaca que "los profesores de cátedra y ocasionales tienen una relación laboral subordinada; por ello, se debe pagar proporcional las prestaciones sociales de los empleados públicos docente, por el tiempo vinculado".
- ✓ Se continua con la relación cronológica de normas, encontrando en el año 2002 el Decreto 1279 (junio 19) que determina el Régimen salarial y prestacional de los docentes Universitarios Estatales.
- ✓ En 2009, la UTP expide el Acuerdo 05 (febrero 27) Estatuto de Contratación, en el que se incluye el concepto de Contrato transitorio docente TC, MT y hora cátedra por periodo académico.
- ✓ En 2013 expiden el Acuerdo 06 (marzo 01) correspondiente a Normas especiales para la vinculación de docente ocasional con vinculación hasta por 11 meses de dedicación mínima de a la docencia: TC 16 hora/semanales y MT − 12 hora/semanales, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
- ✓ En 2015, la UTP expide el Acuerdo 05 (febrero 24) que modifica el Acuerdo 06 de 2013 contratación transitorios docentes, con vinculación hasta 11 meses, de dedicación mínima anual: TC − 512 horas MT − 384 horas, atendiendo la disponibilidad presupuestal. Esta modificación permitió pasar de una norma de dedicación de semanas a una de dedicación anual, pero en el fondo la cantidad de horas son las mismas, solo que se pueden distribuir según se considere necesario o conveniente.
- ✓ En 2016, la UTP expide el Acuerdo 65 (diciembre 2016) generando una homologación de condiciones de vinculación para docentes transitorios y catedráticos, reglamenta la forma de la asignación de las unidades salariales, requisitos para categoría académica docente.

En general, concluye que la UTP ha experimentado y avanzado gradualmente en un modelo propio que considera la disponibilidad de recursos presupuestales, las necesidades académicas y la programación que hace cada facultad. La vinculación de profesores transitorios tiene un estricto control y solo se amplía el número con



autorización del Consejo Superior, cuando hay necesidad ante nuevos programas académicos. Se ha establecido una dedicación mínima a la docencia, optimizando de esa manera el proceso y los recursos, así como la posibilidad de vinculación por 11 meses. No se reconocen puntos ni reclasificaciones dentro de una vigencia determinada, sino que estas aplican para la siguiente vigencia, permitiendo de esa manera tener claro cuánto presupuesto se requiere de manera previa.



Se hace relación al total de cargos de profesores de planta existentes en la UTP (375 cargos actuales), no provistos en su totalidad, los cuales se proveen solo a través de concurso de méritos, y su viabilidad financiera está soportada en el presupuesto de la Nación. La UTP ha venido asumiendo un 4% anual en los últimos años adicional correspondiente a puntos.

Para el caso de los profesores de cátedra vinculados a la UTP, se relevó que:

- ✓ Es aquella persona que su carga en docencia directa en ambas jornadas y puede asumir hasta veintiocho horas a la semana (20 por estatuto docente más 8 por Ley 4) y no hacen parte del personal de planta de la Universidad.
- ✓ La vinculación se realiza a través de un contrato de hora cátedra con prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales.
- ✓ Para la remuneración se tiene en cuenta: Valor hora \* % valor de hora en puntos \* % preparación de clase, obteniendo para 2019 las siguientes relaciones por categoría:

Categoría	Cálculo hora	Valor hora cátedra
Auxiliar	\$14.210 * 1,25 * 1,875	\$ 33.305
Asistente	\$14.210 * 2 * 1,45	\$ 41.209
Asociado	\$14.210 * 2,25 * 1,536	\$ 49.110
Titular	\$14.210 * 2,50 * 1,763	\$ 62.631

Tabla 29. Remuneración UTP hora 2019. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

La vinculación de los docentes ocasionales es exclusiva para docencia y por el periodo académico específico. Para el caso de los profesores transitorios (Ocasionales) vinculados a la UTP, se puntualizó que:

✓ Se contrata a partir de las necesidades en docencia.

- ✓ Su vinculación (contratación) efectúa cuando no existe el personal de planta o por decisión del Consejo Superior para programas nuevos aprobados según el estudio técnico y financiero, que se realiza.
- ✓ Las contrataciones de Tiempo Completo (40 horas semanales en labores de docencia, investigación o extensión y funciones académicas o administrativas) precisa una dedicación a la Docencia Directa Mínima de 572 horas anuales.
- ✓ Las contrataciones por Medio Tiempo. (20 horas semanales en las labores similares a las desempeñadas por el docente de tiempo completo) establece una dedicación a la Docencia Directa Mínima de 384 horas anuales.
- ✓ La vinculación se realiza a través de Resolución de Rectoría donde se establece las fechas de inicio y fin, asignación mensual (acuerdo 65/16), se otorga la autorización para el pago de las prestaciones sociales, la seguridad social y aporte a parafiscales.

Adicionalmente, se presentó el costeo realizado por la UTP, para la planta transitoria (ocasionales) para la vigencia 2019 en dos escenarios: Por periodo académico y por 11 meses, considerando la cantidad de docentes vinculados mediante esta modalidad. En resumen, es así:

- ✓ **Por periodo académico:** Docentes: 224; costo anual (suma de periodos académicos): \$14.102.141.557.
- ✓ Por vinculación 11 meses: 224 profesores transitorios (18 por periodo y 206 por 11 m): \$17.944.404.847
- ✓ **Diferencia nominal:** \$ 3.842.263.290 (27,25%).

Esta información, fue complementada con los datos relacionados con el incremento en el costo de esta nómina por concepto de incrementos por IPC, por el adicional entre en IPC y el incremento salarial, los puntos que se adicionan en cada vigencia y el acumulado de puntos. El promedio de nuevos puntos en cada año es de 500, aproximadamente, y el incremento promedio de esta nómina es del 82%, considerando los factores enunciados.

Finalmente, se hizo referencia a las ventajas que se han identificado en la UTP, con la aplicación de este esquema:

#### Ventajas:

- Mejora el bienestar e ingresos del personal vinculado en esta modalidad, favoreciendo el proceso de docencia.
- Incrementa el sentido de pertenencia del personal docente.



- Amplia las capacidades de personal para el desarrollo de las actividades requeridas en la acreditación, las reformas curriculares de los programas, así como actualización de asignaturas.
- Participación en los grupos de investigación generando mayor transferencia de conocimiento a los participantes de éstos.



• Articulación del personal docente ocasional en los comités curriculares, para mejor coordinación y gestión en los procesos académicos.

#### Desventajas

- Tener definida la Docencia Directa mínima del transitorio docente en total horas anuales (TC – 512 y MT – 384), debido a que esto dificulta la programación académica y cumplimiento de los topes definidos.
- El control del personal en el periodo intersemestral, sin desarrollo de actividades en este tiempo.
- Imposibilidad de generarle vacaciones en el tiempo previsto del personal de planta, en el periodo intersemestral.
- Confusión de la Institución en la diferencia entre la administración del personal de planta con los transitorios docentes de 11 meses.
- Acuerdo propio que regule la administración de esta vinculación, aplicando el Estatuto Docente actual.

#### La UTP cuenta en 2019 con:

- Programas académicos: Pregrado, 40 Posgrado, 70.
- Programas acreditados: 26 (20 pregrado y 6 de posgrados).
- Estudiantes de pregrado periodo 2019-2: 15.382
- Estudiantes de posgrado periodo 2019-2: 1537
- Profesores de planta: 288 provisto (planta aprobada: 375 cargos)
- Profesores transitorios: 235 docentes transitorios (ocasionales)
- Profesores de cátedra: 857 (en el caso de la UTP, los catedráticos pueden tener hasta 28 horas a la semana)
- Acreditación por 8 años.

Fuente: <a href="https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/personal-docente-y-administrativo.html">https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/personal-docente-y-administrativo.html</a>

Se concluyó que la experiencia de la UTP es valiosa porque permite evaluar nuevas posibilidades y arreglos internos, en cuanto a posibles mejoras a partir de distribuciones diferentes, reglamentación precisa, que considera, por ejemplo, reglas concretas sobre tiempos de vinculación y dedicación mínima a docencia, y de otro lado el presupuesto de la institución, optimizando y mejorando compromisos de cada parte. Se destaca el control, la programación presupuestal anual según el presupuesto disponible, la dedicación y compromiso de los profesores con las actividades de docencia, que en esencia han permitido llegar a la vinculación de profesores transitorios de 11 meses.

De otra parte, existen diferencias sustantivas en torno al reconocimiento y pago de puntos, entre muchas otras, lo que amerita una revisión más profunda y comparada de los casos (UTP Vs UPN).

#### 3.4.3. Experiencia universidad del Quindío

Como invitado de la Universidad del Quindío asistió el profesor Gustavo Adolfo Rincón Botero, jefe de la Oficina de Aseguramiento de la calidad de esa Universidad.

La presentación inicia haciendo referencia especialmente a los CONCURSOS DOCENTES EXCEPCIONALES, realizados en dicha universidad (se han realizado dos concursos, uno en 2011 y otro en 2017), cuya característica primordial es que los docentes ocasionales ocuparan las vacantes ofertadas. La exposición presentó algunos referentes que sustentaron ese proceso como la sentencia C – 614 de 2009 emitida por la Corte Constitucional, el proceso de negociación directa con representantes de profesores: Mesa de concertación laboral, la celebración de sus 50 años, vista como una oportunidad para reconocer el aporte de los profesores ocasionales al mejoramiento continuo de sus procesos y al fortalecimiento de la Institución, y la política de calidad en torno al fortalecimiento del cuerpo docente de los programas académicos, con la vinculación de profesores ocasionales que han mostrado su compromiso con la Institución y han contribuido con el proceso de autoevaluación.

Se hizo mención al Plan 300 de la Universidad del Quindío, que consiste en una apuesta de alcanzar 300 profesores de planta. También, al propósito institucional de mejoramiento paulatino de la formación de los profesores ocasionales y participación de los mismos en procesos de investigación y extensión.



El concurso excepcional de méritos realizado por la Universidad del Quindío, en 2011, fue para cubrir 20 plazas de planta, y diseñado para favorecer la vinculación de profesores ocasionales, siendo uno de los motivos la celebración de los 50 años de la Universidad. Esas plazas se cubrieron paulatinamente en 2011 y en 2012, llegando a ocupar efectivamente 12 plazas de las ofertadas.

En 2013, mediante el Acuerdo del Consejo Superior No. 018 del 29 de noviembre de 2013, se modificaron condiciones del concurso.

En 2016 y 2017, mediante el estudio de la situación de la Universidad del Quindío y el planteamiento de alternativas, esta Universidad adoptó una nueva reglamentación (Acuerdo del Consejo Académico No. 091 del 3 de mayo de 2017), fundamentada, entre otros en el Acuerdo del Consejo Superior No. 041 de diciembre 19 del año 2016, "Por medio del cual se establecen los criterios, políticas y mecanismos de asignación de la labor académica y administrativa de los profesores de la Universidad del Quindío", en su artículo segundo, numeral 2 C, **Profesores de Contrato (antes ocasionales**), de lo cual se destaca, como consideraciones que motivaron la decisión de un nuevo concurso especial:

- ✓ Los profesores de contrato han contribuido al desarrollo institucional en sus campos de la docencia, la investigación, las actividades de creación académica, la proyección social o extensión, las actividades académico-administrativas y la acreditación de alta calidad.
- ✓ La Sentencia C-614 del año 2009, plantea la necesidad de regularizar las plantas de personal al servicio de las entidades públicas bajo la premisa que para el ejercicio de las funciones públicas de carácter permanente se deben crear los empleos correspondientes.
- ✓ Se presentan los requisitos establecidos por la Universidad del Quindío, para participar en el concurso, el cual buscó favorecer a los profesores de contrato (Ocasionales); además, los factores generales de evaluación
- ✓ Se complementó con otras disposiciones de la Universidad del Quindío, como las del Acuerdo del Consejo Académico No. 091 del 3 de mayo de 2017, determinando la calificación de la hoja de vida y la asignación de un (1) punto por participación en proyectos de extensión remunerada, realizados en el último año.
- ✓ Se estableció que en el periodo de prueba de los profesores que el Director del Programa respectivo deberá asignar la labor académica al docente seleccionado en el perfil para el cual concursó, siguiendo los lineamientos del Acuerdo 041 del Consejo Superior del 2016 y, además, los profesores que se vinculen a la planta en virtud de este Acuerdo, se dedicarán en los tres (3) años posteriores a su

nombramiento a funciones de docencia con un mínimo de diez y seis (16) horas de docencia directa semanal, en el área del concurso o afines.

✓ En ese segundo concurso se convocaron 22 plazas y se lograron proveer 21.

A partir de las experiencias socializadas en la mesa, se dedujeron las siguientes consideraciones:

- ✓ Las universidades públicas han seguido modelos y alternativas distintas para buscar soluciones a la problemática general del Sistema Universitario Estatal, SUE, en relación con la vinculación de docentes de profesores ocasionales, utilizando denominaciones como profesor de contrato transitorio, con el fin de posibilitar esquemas de vinculación y financiación.
- ✓ Las universidades del SUE presentan problemáticas similares en cuanto a la relación de docentes de planta, ocasionales y catedráticos.
- ✓ La limitante más relevante para el cambio de esta situación está dada por la insuficiencia de la transferencia del presupuesto público, que es insuficiente para financiar las nóminas y los incrementos anuales que se generan, y al crecimiento del mismo costo de las nóminas por la aplicación de normas como el Decreto 1279 de 2002.
- ✓ Las universidades han buscado soluciones o alternativas para sus casos particulares, encontrándose una variedad de estrategias que les ha permitido distintos arreglos internos, cada uno con pros y contras. Por ejemplo, la Universidad del Quindío optó por concursos especiales que favorecieran el ingreso a la carrera docente de los profesores ocasionales, pero esta solo ha permitido un número de plazas limitada. Por su parte, la Universidad Tecnológica de Pereira optó por ampliar las vinculaciones de los profesores ocasionales, pero con ciertas condiciones como dedicación mínima a docencia, no se pagan nuevos puntos en una vigencia sino hasta la siguientes, sin que implique retroactivos y no se han realizado nuevos concursos de planta.
- ✓ Para el caso de la Universidad Pedagógica Nacional, no se tienen restricciones al número mínimo de horas dedicadas a docencia, se ha asignan horas para investigación, extensión, gestión, etc., se reconocen puntos en la vigencia incluso con pagos retroactivos, etc.
- ✓ El comparativo del crecimiento anual de los costos de docentes presentado de manera general por la UTP es similar al de la UPN, que implica un crecimiento superior en 4 puntos por encima del ajuste salarial decretado. Por ello,



cualquiera que sea la ruta, está siempre está supeditada a un tope de recursos presupuestales.



# 4. Cierre, recomendaciones y conclusiones sobre la formalización laboral para la Universidad

Teniendo en cuenta lo trabajado a lo largo de la mesa, en la sexta y última sesión realizada el 06 de diciembre de 2019 se realizó un balance general del trabajo desarrollado y se presentaron propuestas para avanzar en el proceso de formalización laboral docente en la Universidad.

#### 4.1. Balance general de los avances alcanzados

Se realiza un breve balance de los avances que alcanzados durante el desarrollo de la mesa de trabajo de la siguiente manera:

#### 4.1.1. Temas tratados.

- ✓ Revisión del marco jurídico nacional e institucional de los profesores universitarios: a) naturaleza de la vinculación, b) régimen salarial y prestacional, c) afiliación a seguridad social (Ley 30 de 1992, Decreto 1279 de 2002, Sentencia C-006 de la Corte Constitucional, Acuerdo 038 de 2002 del Consejo Superior de la UPN, el Acuerdo 057 de 2003 CS, reglamenta el reconocimiento de puntos adicionales para ocasionales, entre otros).
- ✓ Revisión y análisis del marco presupuestal de mediano plazo de la Universidad.
- ✓ Experiencias de dos universidades públicas colombianas: Universidad Tecnológica de Pereira, Universidad del Quindío.

#### 4.1.2. Principales Conclusiones

Principales conclusiones del marco jurídico nacional e institucional

- ✓ La Universidad no tiene un régimen salarial y prestacional propio por cuanto este es de carácter legal por lo que no es negociable ni está bajo la discrecionalidad de la Universidad, dado que este es dictado por normas nacionales de obligatorio cumplimiento.
- ✓ Con base en lo anterior, el estudio y análisis del marco normativo se centró en:

```
_Ley 30 de 1992 (Art. 75, 76, y 77).
```

\_Decreto 1279 de 2002. El decreto 1279 de 2002 que es el que rige para los docentes de planta, y en aras de la igualdad este se aplica por analogía a los docentes de ocasionales y catedráticos.



\_Acuerdo 038 de 2002 CS, detalla el artículo 75 de la Ley 30. El valor de los puntos es el que determina el salario mensual, con base en las órdenes nacionales y por tanto, no puede ser modificado por la Universidad.

\_Acuerdo 057 de 2003 CS, reglamenta el reconocimiento de puntos adicionales para ocasionales.



- ✓ La Universidad cumple con las normas nacionales vigentes, así como lo expuesto en la sentencia Coo6, en cuento al modo y forma de vinculación de los docentes catedráticos. Este acuerdo también dicta que los docentes ocasionales serán vinculados por un tiempo inferior a 1 año de acuerdo con la necesidad del servicio y los catedráticos para el período académico correspondiente.
- ✓ La jurisprudencia y la normatividad no prohíben la vinculación de los docentes como ocasionales o catedráticos, de acuerdo con el marco normativo vigente son una forma legal de vinculación con la que cumple plenamente la Universidad.
- ✓ No existe un régimen específico establecido para los docentes ocasionales y catedráticos, por lo cual hay que referirse a las normas como la Ley 4ª y 30 de 1992, el Decreto 1279 de 2002 y las normas internas de cada universidad, así como a la jurisprudencia correspondiente.

#### 4.1.3. Principales conclusiones del marco presupuestal

- ✓ La Universidad cuenta con dos fuentes fundamentales de ingresos del presupuesto: Las transferencias de la Nación y los recursos propios.
- ✓ Los recursos de capital se constituyen en fuente de ingreso, en los casos en que se utiliza el crédito público, se reciben donaciones y se obtienen rendimientos financieros, especialmente. En esta cuenta se incluyen los saldos de vigencias anteriores no ejecutados, pero no constituyen una fuente recurrente de ingresos que permita financiar gastos estructurales recurrentes, como es el caso de las nóminas del personal docente.
- ✓ Entre años 2014-2018, los **recursos de la Nación totales, han decrecido en -2,5%** (promedio año -,69%), en razón a la disminución y posterior desaparición de la fuente CREE. Los nuevos recursos de ajuste a la base y de inversión, son un alivio a la financiación de la educación superior pública, pero no constituyen una solución definitiva,
- ✓ La fuente **Nación para funcionamiento** se ha sostenido con un **crecimiento promedio** en los últimos **cinco años del 2,06%.** Esta renta es fundamental para soportar los gastos de personal, especialmente las

- nóminas de docentes. Este **crecimiento es muy inferior al crecimiento de los salarios**, pero no alcanza a cubrir el total de los gastos de personal.
- ✓ En 2019, con el ajuste a la base presupuestal de funcionamiento, el crecimiento de las transferencias Nación para funcionamiento se ubica en 2,84%.
- ✓ Los gastos de personal (total), incluyendo los efectos en 2019 por la coyuntura del paro 2018, presentan un crecimiento real (sin considerar la inflación), del 4,34%, generado entre otras por: Incremento salarial decretado por el gobierno Nacional, superior al ajuste por IPC; nuevos puntos asignados a docentes de planta, ocasionales y catedráticos por los distintos conceptos conforme a las normas institucionales y nacionales.
- ✓ En los años 2017 y 2018 (datos no afectados por semanas adicionales del paro), el crecimiento de la nómina docente (planta, ocasional y catedráticos), se ubica 7,39% (4 puntos por encima del IPC, promedio de estas vigencias).
- ✓ Cerca del 20% del costo de las nóminas de personal se financia con recursos propios, adicionalmente a todos los gastos generales y transferencias corrientes de ley.
- ✓ La gestión de recursos propios ha sostenido la Universidad en un equilibrio presupuestal "sensible", que debe cuidarse para sostenerlo. A esto han contribuido estrategias como la financiación con recursos de inversión de gastos como las comisiones de estudio doctoral (pago de asignaciones básicas); las horas de investigación y nuevas estrategias de bienestar, entre otros.
- ✓ Las instituciones públicas y los funcionarios responsables deben aplicar el principio constitucional de sostenibilidad fiscal, por tanto, las decisiones que se puedan tomar al respecto deben contar con el respectivo concepto de viabilidad y sostenibilidad financiera.
- ✓ Es necesario continuar con la búsqueda de alternativas que sean institucionalmente viables desde el punto de vista jurídico, financiero y técnico para la UPN, en relación con el mejoramiento de las condiciones de vinculación de los profesores ocasionales y catedráticos.
- ✓ Los recursos que fortalecerán la base presupuestal, con base en los acuerdos del 14 de diciembre de 2018 pueden contribuir a estructurar las propuestas, pero estos no son suficientes para resolver de fondo la situación en relación con las condiciones ideales de vinculación del profesorado.



✓ La gestión de recursos propios ha sostenido la Universidad en un equilibrio presupuestal "sensible", que debe cuidarse para sostenerlo. A esto han contribuido estrategias como la financiación con recursos de inversión de gastos como las comisiones de estudio doctoral (pago de asignaciones básicas); las horas de investigación y nuevas estrategias de bienestar, entre otros.



- ✓ La nómina en general de la Universidad debe ser financiada con fuentes estructurales recurrentes (no esporádicas o transitorias), pues de lo contrario se pone en alto riesgo la sostenibilidad en el mediano y largo plazo.
- ✓ La nómina docente (planta, ocasional y cátedra) crece muy por encima del incremento salarial decretado, mientras que las transferencias de la nación se indexan por el IPC, salvo con el acuerdo que es temporal, por el periodo del gobierno nacional actual.
- ✓ La nómina docente (planta, ocasional y catedrático) representa cerca del 70% de los costos de personal por funcionamiento.
- ✓ Considerando que los avances de "formalización laboral" se pueden financiar con parte de estos nuevos recursos, se proyectan los escenarios en aras de evaluar las distintas alternativas, a partir de las consideraciones y concepciones sobre formalización laboral y los mecanismos que permitan avanzar gradualmente en este propósito, en la medida de las posibilidades y realidades de la Universidad.

### 4.2. Propuestas para avanzar en el proceso de formalización laboral docente

Conforme a la presentación de los escenarios propuestos para avanzar en "la formalización laboral", es necesario, como primera medida, la definición de lo que sería la formalización laboral en la UPN. En esa dirección, a continuación, se presentan los dos (2) escenarios, que pueden contribuir en avanzar hacia dicho propósito. En el sentido más general debe procurarse por la provisión de los cargos de planta o permanentes para atender las necesidades recurrentes, referidas a procesos misionales y de apoyo.

#### Alternativa 1.

- a. Concursos abiertos de mérito para proveer vacantes
- b. Ampliación de la planta, acorde las necesidades según las funciones misionales y de apoyo requeridas.

c. Gestión de recursos ante el gobierno nacional – nuevo modelo de financiación (modificación a la Ley 30de 1992)

Alternativa 2 – Ampliación de semanas en la vinculación de profesores ocasionales: Se considera a partir del análisis de los impactos que puede generar la alternativa 1 y la capacidad real actual y en el mediano plazo (tres años) de avanzar efectiva y significativamente en la ampliación y provisión de los cargos de planta; así como la cobertura e impacto que puede lograrse con los recursos disponibles, en la población que se pretende beneficiar.

#### **4.2.1.** Concurso

Se presentaron los resultados de la factibilidad para llevar a cabo un concurso que permita cubrir las 35 vacantes existentes a la fecha, según la planta aprobada actual y los cargos que se encuentran provistos. Sin embargo, la proyección del costo de cubrir las 35 plazas existentes superaría en el mediano y largo plazo los recursos que se recibirán en la base presupuestal, por lo que se recomienda, en caso de optar por esta alternativa, proveer veinte (20), teniendo en cuenta los costos calculados con el gasto docente a 2019, es decir, tener en cuenta el incremento que se tendrían por puntos salariales y de bonificación que aumentan año a año.

#### Costo proyectado alternativa 1.

- Vacantes actuales en la planta: 35
- Costo proyectado **mediano plazo** y efectos presupuestales directos (tres años a partir de la vinculación efectiva)
- Valor directo 35 cupos de planta: \$5.000.000.000
- Valor anual 35 cupos ocasionales (38 sem): \$ 2.200.000.000
- Impacto presupuestal (costo 35 plazas de planta menos 35 cupos ocasionales al año) \$2.800.000.000

Para esta alternativa se recomienda máximo proveer 20 vacantes, de modo que puedan sostenerse los costos anuales adicionales por reclasificaciones, puntos, ajuste salarial.

# **4.2.2.** Mejoramiento gradual mediante más semanas de vinculación de profesores ocasionales

Considerando las capacidades financieras de la institución, se presentó un escenario en el que se aumentarían gradualmente las semanas de vinculación de



los docentes ocasionales (una semana anual en el transcurso de tres años), logrando un total de 41 semanas al año. Estas proyecciones se realizaron teniendo en cuenta que, los aumentos producidos cada vigencia se podrían cubrir con los nuevos recursos dados por el gobierno nacional y cuyo propósito es avanzar en la formalización docente, mediante acciones que favorezcan la mayor cantidad de docenes posible.



Los cálculos presentados muestran que no es viable financieramente incrementar un mayor número de semanas, dada la limitación presupuestal y los demás compromisos que asume la Universidad en relación con las distintas nóminas, su crecimiento y el sostenimiento de las infraestructuras físicas, tecnológicas, dotacionales, los gastos generales básicos, que se financian con recursos propios.

El incremento de semanas se plantea específicamente para profesores ocasionales, y manteniendo el número de docentes ocasionales actuales (se plantea la necesidad de establecer un número de cupos por facultad, que permita mantener estable el incremento de esta nómina). Los nuevos docentes ocasionales que se requieran vincular requerirán de concepto técnico y financiero, así como la autorización del Comité Directivo en Materia presupuestal, con la justificación académica debida.

Para los docentes de cátedra será necesario considerar otras estrategias y alternativas que permitan el mejoramiento de sus condiciones, considerando que este tipo de vinculación privilegia un mayor valor de hora y una vinculación precisa según el calendario académico de clases o las necesidades académicas puntuales de los programas.

- ✓ Propuesta a 3 años acorde al periodo rectoral actual: Adicionar semanas gradualmente hasta lograr 41 semanas al año, equivalente a una vinculación de 9,56 meses (3 semanas adicionales a la situación actual).
- ✓ Año 2020: una semana adicional para 39 semanas en total (20 y 19 o 19,5 en cada periodo)
- ✓ Año 2021: Una semana adicional al total ya acumulado para alcanzar 40 semanas: 20 en el primer semestre y 20 en el segundo semestre.
- ✓ Año 2022: Una semana adicional al total ya acumulado para alcanzar 41 semanas: 20,5 y 20,5 o 21 y 20 semanas en cada periodo académico semestral, respectivamente.

#### Proyección de costo alternativa 2

Año	Costo proyectado con 38 semanas (incremento salarial - puntos)	Propuesta gradual + 1 semana	Crecimiento anual por incremento salarial y puntos + 1 semana	
2020	\$ 18.824.380.893	\$ 19.685.528.039	\$ 861.147.146	
2021	\$ 19.953.843.747	\$ 21.323.067.709	\$ 1.369.223.962	
2022	\$ 21.151.074.371	\$ 23.058.859.759	\$ 1.907.785.387	

Tabla 30. Proyección costo alternativa 2. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

	2020	2021	2022
Ajuste a la base año proyectado	\$ 2.699.000.000	\$ 3.241.000.000	\$ 3.581.000.000
% sobre costo semanas adicionales	32%	42,20%	53,30%

Tabla 31. Ajuste a la proyección por año. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

La implementación de una alternativa como la de incrementar el número de semanas gradualmente (una semana anual en cada una de las tres siguientes vigencias), muestra que, en el tercer año, se requiere, al menos, aplicar el 53,3% de los recursos recibidos como ajuste a la base presupuestal (Tablas 30 y 31).

Además, se consideró conveniente realizar una revisión a la distribución de la asignación de horas de los docentes ocasionales, por cada una de las actividades académicas docentes, con el fin de analizar posibilidades de optimización que permitan avanzar en la propuesta. Los datos iniciales de esta revisión se presentan en la tabla siguiente.

#### 4.2.3. Revisión cargas docentes

Los datos con las cargas académicas promedio por programa, visualiza el tipo de asignación por tipo de vinculación docente, para los dos períodos de 2018 y 2019. Las revisiones de cargas académicas de los docentes ocasionales muestran, en promedio, en docentes con vinculación ocasional de tiempo completo, una dedicación del 33,67% de su tiempo a espacios académicos (cursos o asignaturas), equivalente a 13,6 horas de docencia directa.



Promedio horas	Promedio 2018-1	% 2018-1	Promedio 2018-2	% 2018-2	Promedio 2019-1	% 2019-1	Promedio 2019-2	% 2019-2
Catedrático	214		217		201		181	
Docencia	171	79,66 %	167	76,81 %	155	76,98%	140	77,29 %
Espacios académicos	129	60,19 %	127	58,48 %	109	54,22%	106	58,59 %
Extensión	1	0,30%	1	0,23%	1	0,34%	0	0,00%
Gestión	23	10,73 %	28	13,02 %	26	12m98 %	23	12,44 %
Investigació n	20	9,31%	22	9,94%	20	9,70%	18	10,02 %
Ocasional medio tiempo	23		23		32		28	
Docencia	17	73,00 %	16	68,60 %	21	67,29%	19	68,79 %
Espacios académicos	12	52,80 %	11	48,40 %	11	34,57%	12	43,64 %
Extensión	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gestión	4	16,60 %	5	21,60 %	8	26,14%	6	23,33 %
Investigació n	2	10,40 %	2	8,40%	2	5,86%	2	7,88%
Ocasional tiempo completo	599		605		623		586	
Docencia	368	61,42 %	385	63,64 %	395	63,39%	368	62,78 %
Espacios académicos	202	33,72	217	35,84 %	190	30,49%	203	34,64 %
Extensión	10	1,62%	9	1,42%	7	1,19%	8	1,40%
Gestión	179	29,86 %	171	28,27 %	179	28,72%	169	28,91 %
Investigació n	43	7,09%	40	6,67%	42	6,70%	40	6,90%

Tabla 32. Revisión de cargas docentes. Fuente: Oficina de desarrollo y planeación.

Se considera conveniente completar este análisis con la revisión para la vinculación de docentes catedráticos y docentes de planta, de modo que se puede contar con un escenario general de la Universidad.

Finalmente cabe mencionar que conforme el programa rectoral Dignificar lo púbico: potenciar la Universidad y el PDI 2020-2024, desde el 2020 se avanzó en la segunda alternativa buscando el mejoramiento de las condiciones de vinculación de los profesores ocasionales de la Universidad Pedagógica Nacional como una respuesta concreta a la problemática que presenta este tipo de vinculación, se continuará trabajando en el 2021 para lograr el aumento gradual de vinculación hasta el 2022.





