

DECRETO 1279 DE 2002

Una norma que exige mejoramiento para potenciar la educación superior

Por: Juan Carlos Yepes Ocampo. Representante de Profesores ante el Grupo de seguimiento al régimen salarial y prestacional de los profesores universitarios. Profesor Titular Dpto. de Jurídicas U de Caldas. Ph D en Estudios políticos

En mi trasegar por la educación superior durante veinticuatro años he podido, además de pertenecer a cuerpos colegiados de dirección universitaria como el Consejo Académico de la Universidad de Caldas (en mi periodo como Decano), Consejo Superior de la misma institución (durante seis periodos como representante de profesores), el Consejo Nacional de Educación Superior CESU (por dos periodos) y ahora en el Grupo 1279 (representación actual), desempeñarme igualmente en cumplimiento de las tres funciones misionales. He sido docente, investigador y, en menor medida, he participado de procesos de proyección universitaria.

Lo anterior me da pie para hablar desde la experiencia vivida, por eso quiero comenzar resaltando un hecho que he podido comprobar en mis indagaciones sobre la realidad de la educación superior pública en Colombia: LAS POLÍTICAS PARA EL SECTOR NO SON DISEÑADAS A PARTIR DE PROCESOS PARTICIPATIVOS QUE COMPROMETAN LAS NECESIDADES, INTERESES Y EXPECTATIVAS DE LOS PRINCIPALES ACTORES QUE HACEN PARTE DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. DICHAS POLÍTICAS SON TRAZADAS DESDE INTERESES DE ELITE, CON CRITERIOS PATRIMONIALISTAS. Esto sucede, entre otras, porque la racionalidad de lo privado se ha impuesto sobre lo público.

A esta conclusión he llegado en mi libro publicado en septiembre de 2016 “Retos y dilemas de la educación superior pública en Colombia. Procesos de transformación en los últimos cinco lustros”, en el cual he advertido la necesidad de asumir como desafío la construcción colectiva de propuestas progresistas, fruto de consensos, que se conviertan en el horizonte de sentido para estructurar verdaderas POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, y no mantenernos como hasta el momento, en una profusión de planes, programas y disposiciones que poco han hecho por las necesidades sociales, económicas, políticas y culturales del país. Como lo afirma Luis Enrique Orozco en el llamado “Libro blanco” de la educación superior, son indispensables reformas basadas en un “acuerdo sobre mínimos”, los cuales deben hacer parte de las exigencias contenidas en las normas.

El gobierno nacional, a través del Ministerio de Educación, ha intentado modificar de manera sustancial el régimen salarial y prestacional de los profesores universitarios, con la excusa de que no existe en la norma una definición y desarrollo de la carrera docente, como sí se

encuentra contenida en el Decreto 1278 de 2002, disposición aplicada al magisterio de la educación básica y media. Es necesario aclarar que si bien el Decreto 1279 no incorpora el concepto de carrera docente ni lo desarrolla, cada universidad en ejercicio de su autonomía - consagrada en el artículo 69 de la Constitución política- ha creado su propio régimen de carrera en los denominados estatutos docentes. Es aquí donde se cierne una de las amenazas más relevantes sobre la autonomía que el constituyente primario le otorgó a las universidades, pues en caso de que el Ministerio de Educación le dé vida a una carrera docente uniforme y homogeneizante para la totalidad de instituciones de educación superior pública en el país, muy probablemente entraría a vulnerar el núcleo esencial de la autonomía al no guardar respeto por la diversidad institucional.

Lo más grave es que las distintas diapositivas que nos ha compartido el Viceministerio de Educación superior (no conocemos texto o borrador de articulado), dan cuenta de un interés abiertamente economicista por reducir la garantías laborales que desde el punto de vista salarial y prestacional tenemos los profesores universitarios. Todo apunta a fijar tablas de ingresos por escalafón, reducir al máximo los reconocimientos salariales por productividad académica, hacer pagos a la producción académica o intelectual fundamentalmente a través de bonificaciones que no constituyen factor salarial y, finalmente, a establecer un techo salarial como tope máximo al que podrían aspirar los docentes del país. De igual manera, el salario de enganche propuesto no se corresponde con la dignidad de la función que cumple el profesorado de la educación superior en Colombia.

No obstante, también considero necesaria una mirada crítica al Decreto 1279 en varios elementos que le constituyen y que podrían ser parte de una eventual modificación. Porque la verdad es que lo común en el país es que resultamos defendiendo normas que antes atacábamos, por la simple razón que la historia se ha encargado de dejar claro algo: **LAS MODIFICACIONES PROVENIENTES DEL GOBIERNO SIEMPRE TIENDEN A EMPEORAR LO QUE YA EXISTE. NO SE PIENSAN PRECISAMENTE PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE LO QUE ANTECEDE.**

En primer lugar, el artículo 1 sobre el Campo de aplicación de la norma, debe incluir a los profesores ocasionales y catedráticos, pues los distintos desarrollos jurisprudenciales como la Sentencia C-06 de 1996 y C-614 de 2009, entre otras, dejan meridianamente claro que las normas., hace rato, han sido desbordadas por la realidad. Las universidades públicas no hicieron de la figura de ocasionales y catedráticos una excepción si no una regla, en tal sentido, ante el hecho evidente de contar con ocasionales tiempo completo y medio tiempo, igual que catedráticos con más de veinte años de servicio, obliga reconocerlos e incorporarlos en los regímenes salariales y prestacionales junto a los profesores de carrera. Cosa distinta sucedería si la formalización laboral que reclamamos de años atrás se hubiese hecho realidad (desde diciembre de 2015 debería haberse iniciado el proceso de formalización no sólo de plantas docentes sino también de funcionarios administrativos).

Segundo, por la misma fuerza de las Sentencias aludidas, pierde sentido mantener los artículos 3 y 4 del Decreto 1279 de 2002, toda vez que en ellos se insiste en que tanto los profesores ocasionales como los catedráticos, no son empleados públicos, hecho que ha sido

replanteado por la jurisprudencia de las altas cortes. En el caso de la Universidad de Caldas, el equipo negociador del pliego, del cual hago parte, logró posicionar el año anterior a los profesores ocasionales y catedráticos como sujetos de derecho, a quienes también les cobija el ámbito de aplicación de los resultados y beneficios de la negociación con la administración institucional.

En tercer lugar, el artículo 32 y subsiguientes relacionados con prestaciones sociales, deben incluir a los docentes ocasionales y catedráticos a quienes, en proporción, se les debe reconocer la totalidad de prestaciones como vacaciones, primas y demás beneficios de los que gozan los profesores de carrera. Se trata simplemente de aplicar el principio de igualdad contenido en el artículo 13 de la Carta política.

Como cuarto elemento, es indispensable mejorar los ingresos de los profesores universitarios para dignificar su profesión, más ahora con la catástrofe económica que ha representado la reforma tributaria de 2016, en tal sentido, hemos insistido en la necesidad de fijar un salario inicial o de “enganche” para los profesores de las universidades públicas, en una cuantía no inferior a 7 salarios mínimos legales mensuales vigentes o su equivalente en puntos salariales del Decreto 1279 (cifra cercana a 5.5 millones de pesos). Ello debe ir acompañado de una actualización salarial para la totalidad de profesores que ya hacen parte del sector. Este punto se relaciona de manera precisa con el que sigue.

En quinto lugar, una de las presuntas dificultades que puede producir el modelo del Decreto 1279 tiene que ver con la eventual distorsión que a futuro pueda llegar a generar el denominado grupo top o atípico de profesores, quienes a pesar de seguir siendo un porcentaje reducido en la actualidad, podría elevarse sustancialmente en unos años, contando obviamente con que se acrecienta de manera significativa la productividad académica de éstos y muchos otros profesores que incrementarían de paso y de manera elevada sus ingresos salariales. El comportamiento histórico no parece asegurar que esto vaya a suceder. No obstante, es necesario reconocer que el articulado relacionado con productividad vinculada a puntos salariales, se incorporó en la norma bajo la perspectiva de lo que yo considero dos supuestos: i) que tanto el salario de enganche como la escala fijada para los ingresos a obtener fruto del ascenso entre escalafones, nunca significó un reconocimiento digno a la labor de los profesores universitarios y; ii) que fruto de lo anterior, la única opción que le quedaba a los docentes era dedicarse en buena medida a elevar su productividad como alternativa para mejorar sus ingresos salariales. El crecimiento inercial de los salarios de los docentes que no se dedican a la productividad académica se ha reducido con el paso del tiempo o, en el mejor de los casos, se ha mantenido estable según los estudios de Villabona y Quimbay (UN, 2017).

No olvidemos que en 2013 el Ministerio de Educación Nacional -MEN- y la Universidad de Antioquia, celebraron el Convenio interadministrativo 758 para que el Centro de Investigaciones y Consultorías CIC, de la Facultad de Ciencias Económicas, llevase a cabo un estudio orientado a evaluar los resultados de la aplicación del Decreto 1279/02 (les invito a revisar el informe). El análisis incluyó, además de los docentes de carrera, a profesores ocasionales, catedráticos y empleados no docentes (directivos, asesores, niveles asistencial, técnico y profesional).

En retrospectiva, es interesante saber que el Decreto 910 de 1992, diseñado para mejorar los salarios de los profesores de carrera de la Universidad Nacional, fue extendido en su aplicación al resto de docentes de las universidades del orden nacional, mediante el Decreto 1444 de 1992, norma que fue resultado, entre otras, de las luchas que se gestaron desde la Universidad de Caldas; luego, el Decreto 55 de 1994 amplía a los docentes de universidades territoriales el alcance del Decreto 1444. Hubo un interregno de disposiciones hasta llegar al Decreto 2912 de 2001 el cual, en cumplimiento de lo establecido en la Sentencia C-006 de 1996, contempló en el Capítulo VIII lo relacionado con la remuneración de los profesores mal llamados ocasionales y catedráticos. No obstante, fue rechazado por incluir factor salarial solo para títulos, categorías en escalafón y evaluación periódica de méritos, dejando los restantes elementos por fuera y para ser reconocidos solamente como bonificación; llega entonces a la vida legal, como salida a las protestas del profesorado universitario, el Decreto 1279 de 2002, vigente, en el cual se incluyen seis factores que inciden en la modificación de los puntos salariales (títulos, categorías dentro del escalafón, productividad académica, direcciones académico-administrativas, desempeño destacado en actividades de docencia y extensión y, por último, la experiencia calificada).

Debe anotarse que, de lejos, la **PRODUCTIVIDAD** es el factor que de mejor manera ha generado incrementos significativos en el salario de los profesores. Quienes idearon el Modelo del Decreto 1279 concibieron, de manera clara y precisa que: i) la función misional del docente universitario debía contribuir, entre otras, a la generación de conocimiento y difusión del mismo a través de artículos, videos, libros, patentes, obras artísticas, obras de creación, producción técnica, producción de software, etc. y ii) las universidades contribuyen de manera importante a movilizar fronteras de las ciencias, las artes, las humanidades y demás creaciones culturales. En un país donde no es precisamente el sector privado el que se interesa en el tema de la ciencia, la tecnología y la innovación, o en ámbitos tan particulares como las artes y la cultura, resulta indispensable que las universidades hagan aportes significativos en la materia. Para lograr contribuciones valiosas en éstas áreas, se configuró el reconocimiento de puntos salariales para incentivar o estimular dicha productividad y facilitar de paso el mejoramiento salarial del profesorado.

De lo que no se percataron quienes diseñaron el contenido del 1279 fue de que, luego de transcurridos varios años, los ingresos salariales comenzarían a registrar diferencias muy sensibles entre quienes se dedicaron a la investigación y producción académica y quienes permanecieron ejerciendo con calidad y compromiso su función formativa como docentes. En la práctica, se gestó una especie de “categorización oculta” entre quienes se dedicaron en mayor medida a la productividad académica y quienes optaron por mantenerse principalmente en el ejercicio docente. Nació un imaginario perverso en el sentido de diferenciar a “Profesores de primera” (investigadores bien ubicados en los ranking nacionales e internacionales) y “Profesores de segunda” (docentes de marcador y tablero dedicados a procesos formativos). Al parecer el Gobierno Nacional de ese entonces –cierre del período del presidente Andrés Pastrana Arango–, no previó y proveyó el presupuesto requerido para el cumplimiento efectivo del Decreto 1279 del 2002, entre otras cosas porque era difícil proyectar las implicaciones presupuestales –sobre todo de la productividad–; prueba de ello es que el Gobierno Nacional no entregó copia de los Certificados de Disponibilidad Presupuestal (CDP) y de Registro Presupuestal (CRP) para la implementación y cumplimiento efectivo del Decreto en mención a los Sindicatos de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), solicitados en derecho de petición conjunto en el último trimestre del año pasado.

Adicionalmente, éste Decreto borró de un plumazo el Capítulo VIII del anterior Decreto 2912 de 2001 y, en una decisión claramente excluyente e inconstitucional, trasladó la competencia de reglamentar el régimen salarial y prestacional de los profesores mal llamados ocasionales y catedráticos a cada Universidad en el marco de su normativa interna (ver Artículos 3 y 4 del D. 1279/02), potestad que la Constitución le confiere sólo al legislativo. Únicamente la Ley -de manera recurrente- le confiere al ejecutivo esta función; los Consejos Superiores no tienen dentro de sus facultades la competencia para establecer la remuneración de los profesores mal llamados ocasionales y catedráticos, tal como lo dejó claramente expresado la Sentencia del Consejo de Estado – Sección Segunda en el proceso radicado con el No. 11001-03-25-000-2005-00057-00 (1873-05) en la cual sentenció la nulidad de los apartes que se referían a la remuneración –salarial y prestacional– de los profesores ocasionales, fruto de un acto administrativo (Acuerdo) del Consejo Superior de la Universidad de la Amazonía.

Lo anterior, lamentablemente auspiciado por el mismo gobierno nacional, materializó otra categoría de docentes universitarios, “Los Profesores precarizados” (ocasionales y catedráticos), quienes fungen como verdaderos *parias* en el ámbito de una educación superior que ha sido abandonada a su suerte por los distintos gobiernos que han pasado por la Casa de Nariño. Desde hace más de veinte años los profesores mal llamados ocasionales y catedráticos han sido literalmente “excluidos” de la posibilidad de recibir tratamiento en igualdad, pese a la existencia de jurisprudencia específica que ordena dignificar su labor en las mismas condiciones de los profesores de carrera. La Formalización laboral anunciada por el gobierno nacional desde 2015 sigue aplazada. No sólo los docentes sino también los funcionarios administrativos al servicio de las universidades, continúan esperando que se salde la deuda histórica que el Estado tiene con ellos. Por lo pronto, asisten inermes a la vulneración sistemática de sus derechos laborales.

Lo que hoy debe criticarse no es si la productividad de los docentes se ha elevado o si los ingresos salariales han aumentado por esta vía, pues nadie podrá ocultar que la dignificación de la profesión del docente universitario debe pasar, entre otras, por el pago de salarios decentes que sí logran percibir otros servidores, como los que ocupan la rama judicial del poder público, a quienes se les ha efectuado nivelaciones salariales fruto de sus justas reclamaciones. Las consecuentes brechas salariales, entre profesores con alto nivel de productividad académica y los que no acceden a ella, no puede ser objeto de crítica, muy por el contrario, debería defenderse la posibilidad de que no solamente la productividad académica cuente con un esquema de reconocimientos como el que actualmente posee, si no que deberían posicionarse modelos similares para puntuaciones y reconocimientos por desempeño destacado en actividades de docencia y extensión, además de la experiencia calificada. ¿Por qué no puede concebirse un modelo que valore e incentive el ejercicio docente de alta calidad que ha contribuido a formar en profesiones y disciplinas a varias generaciones de colombianos con los más elevados estándares de rigor académico, científico o artístico? ¿Por qué no idear un esquema que estimule de la mejor manera las actividades de extensión o proyección universitaria que contribuye en muchos casos al desarrollo local y regional? En lugar de endilgarle la responsabilidad de la des-financiación a un reducido grupo de docentes que han dignificado su salario, ¿por qué no se analizan de fondo las verdaderas causas que han dado origen al desfinanciamiento y se diseña un modelo mucho más acorde con el cumplimiento de las funciones misionales de la docencia, la investigación y la extensión?

En el trabajo “El desfinanciamiento de las universidades estatales en Colombia y sus efectos en el salario de los profesores de carrera docente”, Quimbay y Villabona (2017)¹, lograron demostrar que:

El desfinanciamiento de las universidades estatales, durante el periodo 1993-2015, fue ocasionado por el hecho de que los Aportes de la Nación a los Presupuestos de Funcionamiento e Inversión (ANPFI) con respecto al Total de Gastos del Gobierno Nacional (TGGN) fueron reducidos en un 44.4%, al pasar estos aportes de representar el 3.6% del TGGN en el año 1993 a solamente el 2% en el año 2015. Este desfinanciamiento, durante el periodo 1995-2017, también se evidenció con el hecho de que en 18 de los 22 decretos presidenciales expedidos durante el periodo mencionado se definieron incrementos anuales del Punto Salarial (PS) inferiores a los incrementos del Salario Mínimo Mensual (SM). El efecto acumulado de lo anterior implicó que el PS fuera finalmente depreciado en un 32.2% con respecto al SM, dado que en el año 1995 el SM equivalía a 38.64 PS, mientras que en el año 2017 el SM equivalía a 57.01 PS.

De manera mucho más precisa, respecto a la productividad académica, el estudio de los profesores referidos establece:

...hemos mostrado que, gracias principalmente al aporte de los PS causados por los factores salariales Formación de Posgrado y Productividad Académica, en la práctica, los valores de Salario de Enganche Promedio (SEP) y del Salario Promedio Mensual (SPM) se mantuvieron aproximadamente constantes durante el periodo 2003-2013. Específicamente, el SPM del grupo total de 9926 profesores de carrera docente con dedicación de tiempo completo, pertenecientes a 29 de las 32 universidades estatales, no tuvo variación, pues se estimó que en el año 2013 su valor fue de 8.23 SM, mientras que en el año 2013 su valor fue de 8.27 SM. En cuanto al SEP, sus valores anuales durante el periodo 2003-2013 fluctuaron alrededor medio de 6.1 SM, sin que haya existido una tendencia de crecimiento.

Ahora bien, respecto a la diferencia ostensible que se ha registrado entre los profesores con alta productividad académica y los que no la tienen, el estudio concluye que:

Desde una perspectiva global, hemos mostrado que los PS asignados por el factor salarial Productividad Académica contribuyeron a amortiguar los efectos de la disminución real del SPM del grupo de los 9926 profesores considerados, causada por la depreciación del PS con respecto al SM, de tal forma que el SPM de este grupo de profesores se mantuvo aproximadamente constante durante el periodo 2003 y 2013. Sin embargo, el beneficio asociado al anterior hecho, desde una perspectiva local, se concentró únicamente en un porcentaje relativamente pequeño de profesores que lograron incrementar, efectivamente, su salario mensual por tener una alta productividad académica. Para los profesores que tuvieron una producción académica baja durante el periodo 1995-2017, posiblemente sus salarios mensuales vistos en unidades de SM disminuyeron de forma real, a pesar de la asignación de PS causados por los demás factores salariales.

Pero igualmente es necesario revisar en perspectiva crítica lo acontecido con las decisiones de Colciencias, respecto a los impactos salariales que ha generado con sus nuevas políticas de indexación y homologación de revistas. Resulta inculcable que el decreto 1279, tal cual lo han documentado y publicado algunos colegas investigadores, incluido un ilustre Ex Director de Colciencias, ha sido modificado sin participación efectiva de las comunidades académicas

¹ Estudio publicado en: Documentos. Escuela de administración y contaduría pública. FCE-CID. No. 30. Julio de 2017.

universitarias. Hace cerca de cinco años el colega Mario Alejandro Pérez Rincón (2013)², publicó un trabajo denominado *Reforma al Decreto 1279 por la puerta de atrás*. En el documento concluye:

A lo largo del periodo 2000-2010 se ha producido una pérdida real en el poder adquisitivo del valor del punto que contribuye a determinar el valor del salario de los profesores universitarios de carrera. Esta caída es cercana a 8.7 puntos porcentuales... Sintetizando, una reforma a la política de indexación y homologación de revistas por parte de Colciencias con base en los factores de impacto de las publicaciones, afectará la dinámica de los ingresos salariales de los profesores de carrera en las universidades públicas. En el caso de los profesores de Univalle, repercutiría en el 27% del total de puntos asignados, llegando a 40% si se mantiene la dinámica y comportamiento de 2009. Por tal razón, es fundamental que las organizaciones profesoras se opongan a tal política que afectará el nivel de vida de los profesores de carrera de las universidades públicas en el mediano plazo. Cualquier reforma en este campo debe contar con la participación del gremio profesoral universitario.

El profesor Pérez había vaticinado lo que ocurriría y, efectivamente, ocurrió. Se registró, fruto de las políticas de Colciencias, un descenso de categorías y una disminución efectiva del número de revistas indexadas, acudiendo a parámetros diseñados desde las bases de datos y publicaciones científicas de mayor prestigio en el mundo, restando posibilidad a la divulgación científica, cultural y artística sobre problemáticas locales, regionales y nacionales, marchitando de paso las publicaciones que no encajasen dentro de los parámetros aludidos. En unos años se verán las consecuencias de privilegiar los índices H, los cuartiles superiores (Q1) y demás criterios cuantitativos que bien pueden elevar indicadores y visibilidad internacional a las universidades, pero que igualmente pueden producir efectos nefastos en lo concerniente a las propias realidades que ameritan dedicación y compromiso investigativo, para abordar problemáticas locales de cara al “posconflicto”. Sobre el particular tema de productividad académica, refería el profesor Mantilla³ el pasado mes de febrero y a propósito de los índices de citación que:

Pero me quiero detener en este punto para compartir una reflexión: los criterios cuantitativos de clasificación para establecer este tipo de listas a veces nos dan resultados inesperados y por lo tanto grandes sorpresas. En efecto, como lo anotaba Umberto Eco en el año 2003, si nos guiáramos exclusivamente por la ponderación y el valor que hoy día se da especialmente a las citas de los autores o de sus trabajos, para calificar las hojas de vida académica de los profesores en las universidades, corremos el riesgo de no distinguir entre citas positivas y citas negativas, es decir, las que citan un trabajo o su autor, no para apoyarse en él, sino para refutarlo. Pero si intentamos quedarnos únicamente con las citas positivas, también corremos riesgos. Eco da el siguiente ejemplo que ilustra la situación: si se eliminaran con algún método válido todas las citas que discuten críticamente un trabajo, seríamos capaces de negarle una cátedra a Darwin, demostrando que la mayoría de los que lo citan, y lo siguen citando, lo hacen para decir que no tenía razón.

Entonces es hora igualmente de revisar y modificar el enorme y por demás nocivo influjo de Colciencias sobre la productividad académica contemplada en el artículo 10 del Decreto 1279 de 2002. La pertinencia de los productos académicos debe evaluarse con criterios distintos, no precisamente los cuantitativos definidos desde Colciencias, pues de no hacerlo estaremos

² ¿Qué Universidad queremos? Revista Universidad del Valle. Enero-marzo de 2013. ISSN: 2322-9764.

³ *El intrincado mundo académico de las publicaciones*. Columna de opinión. 16 de febrero de 2018.

condenados a seguir sumidos en una lógica de dependencia que no aporta a lo que verdaderamente le puede contribuir a la sociedad colombiana.

En días pasados, el Profesor Oscar Mejía Quintana escribió un editorial en la Revista de filosofía UIS y lo tituló *“El mundo de la vida después de Colciencias”*, extraordinario texto en el cual invita a asumir posturas más críticas y, en definitiva, a incentivar una ruptura definitiva con dicho departamento administrativo. El profesor Mejía Quintana cuestiona: ¿Qué es relevante en producción académica?, ¿Cómo medimos la responsabilidad social, política, moral de lo que producimos? ¿Mide eso Colciencias? Comparto la idea según la cual *“La responsabilidad de la academia no es con Colciencias, ni con las directivas, direcciones o vicerrectorías de investigación, es con la sociedad y la comunidad que nos rodea. Nuestro compromiso es y tiene que ser con el mundo de la vida, no con el sistema”*.

De otra parte, ha sido parte de los debates gestados en las agremiaciones docentes, especialmente en ASPU, la iniciativa orientada a contar con régimen salarial y prestacional único, que cobije profesores de carrera, “ocasionales” y catedráticos, que elimine discriminaciones oprobiosas entre unos y otros. Esta discusión obligadamente debe pasar por el tipo de Universidad que queremos. Cuál es la educación superior que reclama la sociedad colombiana -comprometida con las fases transicionales del posconflicto- en materia de calidad, pertinencia y capacidad de respuesta a las complejidades de la actualidad. Dichas respuestas no pueden garantizar calidad y pertinencia si se continúa con un régimen salarial y prestacional discriminador, excluyente y que, en lo fundamental, ha afectado seriamente los ingresos (depreciación) del grueso de la población docente de la educación superior en el país. La Universidad pública estatal ha perdido progresivamente su capacidad de competir en materia de salarios de enganche, la oferta privada de educación superior ha reclutado en buena medida el talento humano altamente calificado -formado principalmente en las universidades estatales- que podría estar al servicio de lo público. Las reflexiones y consideraciones hechas por ministras del pasado reciente, que prometieron mejorar sustancialmente el régimen salarial y prestacional, para igualarlo con otros servidores públicos, aún continúan en espera de acciones concretas. Es hora de formalizar la gran cantidad de profesores que, en calidad de “ocasionales” y catedráticos durante un número elevado de años, han entregado su vida, conocimiento y experiencia al servicio de las universidades colombianas.

Al CNA (Consejo Nacional de Acreditación) le reitero lo mencionado años atrás en el marco de las sesiones del CESU, es indispensable incluir entre los indicadores y factores claves para la acreditación de alta calidad, de Programas e Instituciones, una variable asociada con estabilidad laboral y tratamiento digno a los docentes. Universidad o Programa que no cuente con políticas y normativas internas claras para garantizar trabajo decente a quienes facilitan la formación en profesiones y disciplinas, no puede ser objeto de este importante reconocimiento. Sería una gran paradoja seguir facilitando, desde los máximos órganos de dirección del Estado, del Gobierno y del MEN, la vulneración flagrante de derechos a este importante grupo de colombianos.

PD. Agradecimientos especiales a ASPU Nacional por facilitar mi participación y aporte crítico en distintos eventos; y al Profesor y amigo de la UPN, Alexander Pareja Giraldo, quien hizo valiosos aportes al presente texto.

Medellín, 18 de septiembre de 2018.