

2016



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Vicerrectoría Académica

PLAN DE AMPLIACIÓN DE PLANTA DOCENTE DE CARRERA 2016 - 2026

CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO

Alcalde Mayor de Bogotá
Presidente Consejo Superior Universitario

**GERMÁN ANDRÉS MÉNDEZ
GIRALDO**

Representante Principal de los Profesores

**MARÍA VICTORIA ANGULO
GONZÁLEZ**

Secretaria de Educación Distrital
Representante del Alcalde Mayor de Bogotá
Presidenta Consejo Superior Universitario

Representante Suplente de los Profesores

**FRANCISCO JAVIER GUERRERO
BARÓN**

Representante del Señor Presidente de la República

**NELSON LIBARDO FORERO
CHACÓN**

Representante de las Directivas Académicas

**GERMAN ANDRÉS URREGO
SABOGAL**

Representante del Ministro de Educación
Nacional

**CARLOS ANDRÉS FAJARDO
TAPIAS**

Representante de los Egresados

**JUNA FERMIN RESTREPO GARCÍA-
REYES**

Representante del Sector Productivo

Representante de los Egresados

JUAN ENRIQUE NIÑO GUARÍN

Representante de los Exrectores de la
Universidad Distrital

CAMILO ANDRÉS BUSTOS PARRA

Secretario Consejo Superior Universitario

CONSEJO ACADÉMICO

**CARLOS JAVIER MOSQUERA
SUÁREZ**
Rector (E)

**IVÁN DARIO ZULUAGA
ATEHORTÚA**
Representante Principal de los Profesores

**GIOVANNI RODRIGO BERMÚDEZ
BOHÓRQUEZ**
Vicerrector Académico

**NELSON LIBARDO FORERO
CHACÓN**
Representante de las Directivas Académicas

VLADIMIR SALAZAR ARÉVALO
Vicerrector Administrativo y Financiero

ANDRÉS RODRÍGUEZ FERREIRA
Representante Suplente de los Profesores

ROBERTO FERRO ESCOBAR
Decano Facultad de Ingeniería

NINI JOHANNA MENDOZA JEREZ
Representante Principal de los Estudiantes

NIRIA PASTORA BONZA PÉREZ
Decana Facultad de Medio Ambiente y Recursos
Naturales

Representante Suplente de los Estudiantes

MARIO MONTTOYA CASTILLO
Decano Facultad de Ciencias y Educación

LUIS ÁLVARO GALLARDO ERASO
Oficina Asesora de Planeación y Control

ROBINSON PACHECO GARCÍA
Decano Facultad Tecnológica

URIEL COY VERANO
Coordinación General de Autoevaluación y
Acreditación

SANTIAGO NIÑO MORALES
Decano Facultad de Artes – ASAB

CAMILO ANDRÉS BUSTOS PARRA
Secretario Consejo Superior Universitario

EQUIPO DE TRABAJO DE LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA

**GIOVANNI RODRIGO BERMÚDEZ
BOHÓRQUEZ**
Vicerrector Académico

**CLAUDIA PATRICIA
CASTELLANOS MENJURA**
Funcionaria Profesional de la Dependencia

**LUISA FERNANDA PUERTAS
BENAVIDES**
Funcionaria Profesional de la Dependencia

**MARÍA CONSTANZA JIMÉNEZ
VARGAS**
Funcionaria Profesional de la Dependencia

CAMILO ANDRÉS CRUZ MANRIQUE
Funcionario Profesional de la Dependencia

LEIDY YOLANDA LÓPEZ OSORIO
Funcionaria Profesional de la Dependencia

**MYRIAM YOLANDA URREGO
RODRIGUEZ**
Funcionaria Profesional de la Dependencia

**DANIEL HERNANDO BECERRA
SANCHEZ**
Funcionario Profesional de la Dependencia

MAURICIO CASTRO SIERRA
Funcionario Profesional de la Dependencia

MARCO MURILLO VILLALBA
Funcionario Profesional de la Dependencia

ILMA GONZÁLEZ BAQUERO
Secretaría de la Dependencia

VLADIMIR GARCÍA CARDONA
Funcionario Auxiliar de la Dependencia

*Gracias a este equipo de
trabajo por su dedicación,
desempeño y trabajo para con
éste estudio elaborado con la
mayor responsabilidad...*

INTRODUCCIÓN

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas se ha caracterizado por la consolidación de su planta de personal docente de carrera mediante el establecimiento de políticas y estrategias establecidas en diversos documentos institucionales como lo son el Plan Estratégico de Desarrollo 2008 – 2016 “*Saberes, Conocimientos e Investigación de Alto Impacto para el Desarrollo Humano y Social*”¹ a través de los proyectos: i) fortalecimiento de la comunidad docente, ii) relevo generacional; y el Plan de Ampliación de la Planta de Personal Docente de Carrera², pero que a través del tiempo, sus implementaciones han sufrido una serie de limitaciones y problemáticas que han ocasionado su desarrollo y cumplimiento de metas institucionales como se presenta en este documento.

En cumplimiento de las políticas actuales de transparencia, ética y buen gobierno aunadas con la responsabilidad social de ofrecer una formación de alta calidad, la actual administración de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, presenta a la Comunidad Académica, el Consejo Superior Universitario y toda la sociedad un estudio detallado sobre la comunidad docente que conforma la institución acompañado de un estudio de la comunidad estudiantil que permita la construcción de indicadores institucionales relacionados con el crecimiento de la comunidad docente, la evolución de la productividad académica y su relación con el crecimiento de la nomina docente que permita la consolidación de un nuevo plan de ampliación de la planta de personal docente de carrera y así dar respuesta a una necesidad connatural al crecimiento y desarrollo de la misma institución que permita garantizar el talento humano para formar la sociedad del distrito capital.

El plan de ampliación de la planta de personal docente de carrera se ha consolidado con el apoyo de diversas dependencias y las mismas facultades que sumado a la información recolectada entre los años 2004 y 2016 ha permitido establecer un diagnostico del plan de ampliación vigente aprobado por el Consejo Superior Universitario, punto de partida del presente estudio que es considerado como marco de referencia para el cálculo de las capacidades de la universidad.

En primer lugar, se presenta un análisis de la comunidad docente, constituida por docentes de carrera y docentes de vinculación especial. Para los docentes de carrera se analizó elementos como la productividad académica (relacionada con los puntos salariales y de bonificación), planes de formación docente, titulación, años sabáticos y actividades de planes de trabajo. En cuanto a los docentes de vinculación especial se estudió la

¹ Aprobado por medio del Acuerdo No. 01 de Enero 18 de 2008 por el Consejo Superior Universitario.

² Aprobado por medio del Acuerdo No. 02 de Junio 5 de 2005 por el Consejo Superior Universitario.

tipificación, de acuerdo con lo establecido por el Estatuto Docente vigente de la Universidad, la contratación en todas las facultades enfatizando la prestación de los servicios en pregrado y posgrado, la formación académica, las categorías y su impacto en las facultades y en la Universidad.

En segundo lugar, se presenta un análisis de la comunidad estudiantil en la que se presenta la dinámica histórica de la población matriculada, de información socioeconómica y su ubicación de origen en Bogotá y municipios aledaños, la información de los aspirantes inscritos versus los admitidos y la deserción institucional, con el principal objetivo de poder establecer indicadores para mejorar sus procesos de formación con una planta de personal docente idóneo.

En tercer lugar, se presenta la construcción de diversos indicadores que permite establecer la evolución de la productividad académica, el reconocimiento de la carrera docente y los procesos de formación y a su vez, el costo real de un docente de carrera que serán comparados con los costos asociados a un docente de vinculación especial y así poder determinar escenarios de factibilidad presupuestal para el plan de ampliación de planta de personal docente de carrera.

Tabla de contenido

1. MARCO ACADÉMICO INSTITUCIONAL.....	1
2. ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD DOCENTE.....	7
2.1. DOCENTES DE CARRERA	7
2.1.1. Productividad.....	9
2.1.2. Planes de Formación Docente	22
2.1.3. Titulación.....	37
2.1.4. Años Sabáticos	38
2.1.5. Actividades de Planes de Trabajo.....	41
2.2. DOCENTES DE VINCULACIÓN ESPECIAL	48
3. ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL	55
4. PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA	63
4.1. INDICADORES BASE.....	63
4.1.1. Relación Estudiantes/Grupo por Espacios Académicos	64
4.1.2. Relación de Productividad Académica.....	66
4.1.3. Desempeño Destacado de las Labores de Docencia y Experiencia Calificada ..	66
4.1.4. Cambios de Escalafón	68
4.1.5. Cambios de Titulación.....	69
4.1.6. Años Sabáticos	70
4.1.7. Comisiones de Estudio	73
4.1.8. Actividades y dedicación a la investigación.....	74
4.1.9. Incremento Anual de Nomina Docente	76
4.1.10. Efectos Presupuestales de Estímulos y Políticas otorgadas a Docente de Carrera	79
4.2. DOCENTES TIEMPO COMPLETO EQUIVALENTE.....	80
4.2.1. Relación TCE_T Institucional.....	80
4.2.2. Relación Estudiantes/ TCE_T Institucional	83
4.2.3. Relación TCE_F por Facultad para el Periodo Académico 2015-3	84
4.2.4. Relación Estudiante/Docente TCE_F en las Facultades	85
4.3. ESCENARIOS DE AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DOCENTE DE CARRERA	86

4.3.1. Dinámica de crecimiento docente y profesional de un perfil Joven Talento.....	87
4.3.2. Dinámica de crecimiento docente y profesional de un perfil Abierto	89
4.3.3. Dinámica de crecimiento presupuestal de salario de enganche.....	92
4.3.4. Escenario de Proyección No. 1	94
4.3.5. Escenario de Proyección No. 2.....	97
4.3.6. Escenario de Proyección No. 3.....	101
4.3.7. Escenario de Proyección No. 4.....	103
4.4. COMPORTAMIENTO DE LA RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE POR ESCENARIOS	105
4.4. COMPORTAMIENTO DE LA RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE POR ESCENARIOS	106
4.4.1. Escenario No. 1	107
4.4.2. Escenario No. 2	108
4.4.3. Escenario No. 3	109
4.4.4. Escenario No. 4	109
ANEXOS	111

Índice de tablas

Tabla 1- 1.1. <i>Programas académicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)</i>	2
Tabla 2- 1.2 <i>Oferta académica de la Facultad de Artes – ASAB. (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)</i>	2
Tabla 3 - 1.3. <i>Oferta académica de la Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales. (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)</i>	3
Tabla 4 – 1.4. <i>Oferta académica de la Facultad de Ciencias y Educación (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015).</i>	3
Tabla 5 – 1.5. <i>Oferta académica de la Facultad de Ingeniería (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015).</i>	4
Tabla 6 – 1.6. <i>Oferta académica de la Facultad Tecnológica (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)</i>	5
Tabla7 - 2.1. <i>Evolución de la Planta Docente de Carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Octubre 2015).</i>	7
Tabla 8 - 2.2. <i>Total Docentes de Planta según régimen discriminado por facultad. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Octubre 2015)</i>	8
Tabla 9 - 2.3. <i>Planta docente de carrera por tipo de vinculación. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha corte: Octubre 2015).</i>	9
Tabla 10 -- 2.4. <i>Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Artes - ASAB (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	11
Tabla 11 - 2.5. <i>Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ciencias y Educación (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	11
Tabla 12 - 2.6. <i>Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ingeniería (Fuente: Oficina de Docencia Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	12
Tabla 13 - 2.7. <i>Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	12
Tabla 14 - 2.8. <i>Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad Tecnológica (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	13
Tabla 15 - 2.9. <i>Consolidado de puntos salariales asignados a docentes de carrera (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016).</i>	14
Tabla 16 - 2.10. <i>Puntos salariales por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	15
Tabla 17 - 2.11. <i>Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Artes - ASAB (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	17
Tabla 18 - 2.12. <i>Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ciencias y Educación (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	18
Tabla 19 - 2.13. <i>Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ingeniería (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)</i>	18

Tabla 20 - 2.14. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)	19
Tabla 21 - 2.15. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad Tecnológica (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)	19
Tabla 22 - 2.16. Consolidado de puntos de bonificación asignados a docentes de carrera.	20
Tabla 23 - 2.17. Puntos de bonificación por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)	21
Tabla 24 - 2.18. Distribución de los docentes de carrera por tipo de formación. Fuente: Oficina de Docencia. (Datos con corte a 29 de julio 2015).....	23
Tabla 25 - 2.19. Escalafón de los docentes de carrera distribuidos por Régimen y facultades. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)	24
Tabla 26 - 2.20. Evolución de escalafón de los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)	24
Tabla 27 - 2.21. Estado actual de las comisiones de estudio otorgadas. Total, Contratos revisados - Acuerdo 09 de 2007 (Fuente: Rectoría, Oficina Asesora Jurídica, Facultades y Secretarías Académicas. Corte: agosto 2016)	26
Tabla 28 - 2.22. Comisiones de estudio otorgadas antes de la vigencia del Acuerdo 09 de 2007 (Fuente: Rectoría, Oficina Asesora Jurídica, Facultades y Secretarías Académicas. Corte: Octubre 2015)	27
Tabla 29 - 2.23. Contratos por comisión de estudios otorgados 2007-2016. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016).....	28
Tabla 30 - 2.24. Comisiones de estudio según su modalidad (presencial-semipresencial) 2007-2016. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)	28
Tabla 31 - 2.25. Listado de países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral y maestría a nivel internacional. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016) ..	29
Tabla 32 - 2.26 Listado de países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral y maestría a nivel nacional. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)	30
Tabla 33 - 2.27. Áreas del conocimiento en los cuales se han centrado los procesos de formación doctoral (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016).....	30
Tabla 34 - 2.28. Listado de países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral y maestría a nivel nacional. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)	32
Tabla 35 - 2.29. Rango de duración de los contratos de comisiones de estudio otorgadas entre 2008-2016 (Corte: agosto 2016).....	33
Tabla 36 - 2.30. Títulos obtenidos bajo el acuerdo 09/2007 del Consejo Superior Universitario.....	34
Tabla 37 - 2.31. Número de docentes comisiones de estudio discriminados por categoría y facultad. (Corte: agosto 2016)	34
Tabla 38 - 2.32. Contratos de comisiones de estudio liquidados y otorgados en el periodo 2008-2016 (Corte: agosto 2016)	35
Tabla 39 - 2.33. Listado de Grupos de Investigación que han presentado a los docentes como investigadores en el periodo 2008-2016 (Corte: agosto 2016)	37

Tabla 40 - 2.34. Puntos salariales asignados a docentes de carrera por titulación. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Enero 2016).....	38
Tabla 41 - 2.35. Distribución de años sabáticos por facultades. (Fuente: Secretaria General. Datos con a octubre de 2015)	39
Tabla 42 - 2.36. Distribución de actividades de años sabáticos por facultades para la vigencia 2015. (Fuente: Secretaria General. Datos con corte a octubre 2015)	41
Tabla 43 - 2.37. Horas lectivas por facultad durante los periodos académicos comprendidos entre el 2013 y 2015. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	43
Tabla 44 - 2.38. Horas dedicadas las actividades de dirección y coordinación por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	44
Tabla 45 - 2.39. Horas dedicadas a las actividades relacionadas con la carga lectiva por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	46
Tabla 46 - 2.40. Horas dedicadas a las actividades relacionadas con la investigación en las facultades durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	47
Tabla 47 - 2.41. Total de docentes de Vinculación Especial por facultad para los años 2013, 2014 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte al 8 de Febrero de 2016).....	49
Tabla 48 - 2.42. Total vinculaciones por tipo de dedicación y periodo académico. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte al 8 de Febrero de 2016)	49
Tabla 49 - 2.43. Docentes de vinculación especial con categoría auxiliar distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	50
Tabla 50 - 2.44. Docentes de vinculación especial con categoría asistente distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	51
Tabla 51 - 2.45. Docentes de vinculación especial con categoría asociado distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	51
Tabla 52 - 2.46. Docentes de vinculación especial con categoría titular distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	51
Tabla 53 - 2.47. Docentes de vinculación especial por categoría distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	52
Tabla 54 - 2.48. Docentes de vinculación especial con título de doctorado como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	53
Tabla 55 - 2.49. Docentes de vinculación especial con título de maestría como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	53
Tabla 56 - 2.50. Docentes de vinculación especial con título de especialización como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016).....	53
Tabla 57 - 2.51. Docentes de vinculación especial con título de pregrado como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	54

Tabla 58 - 2.52. Máximo nivel de estudios alcanzado por los docentes de vinculación especial. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	54
Tabla 59 - 3.1. Distribución por facultades de los estratos socioeconómicos para los estudiantes de pregrado para el año 2015 (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	58
Tabla 60 - 4.1. Absorción por grupo en las facultades e institutos. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: Enero 2016)	64
Tabla 61 - 4.2. Promedio de puntos salariales anuales otorgados a los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	66
Tabla 62 - 4.3. Promedio puntos por bonificación anuales otorgados a los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	66
Tabla 63 - 4.4. Puntos asignados por experiencia calificada (Fuente: Vicerrectoría Académica – Decreto 1279/2002. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	68
Tabla 64 - 4.5. Puntos otorgados por cambios de escalafón entre 2005 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	69
Tabla 65 - 4.6. Puntos otorgados por titulación a docentes de carrera durante las vigencias 2009 a 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	70
Tabla 66 - 4.7. Total docentes de carrera que han iniciado su disfrute de año sabático entre los periodos 2009-1 y 2015-3 (Fuente: Secretaría General. Fecha de corte: Octubre 2015)	72
Tabla 67 - 4.8. Promedio de docentes que se han reintegrado después de su año sabático entre 2009-1 y 2015-3 (Fuente: Secretaría General. Fecha de corte: Octubre 2015)	73
Tabla 68 - 4.9. Promedio de comisiones de estudio otorgadas (salen) y con titulación (ingresan) entre 2008 y 2015 (Fuente: Rectoría, Oficina Asesora Jurídica, Facultades y Secretarías Académicas. Corte: Octubre 2015)	74
Tabla 69 - 4.10 Total docentes que reportaron actividades de investigación en su plan de trabajo según el tipo de vinculación entre 2013 y 2015 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)	75
Tabla 70 - 4.11. Total de horas de trabajo en actividades de investigación que reportaron los docentes en su plan de trabajo según el tipo de vinculación entre 2013 y 2015 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)	76
Tabla 71 - 4.12. Indicadores docentes relacionados con el desarrollo de actividades de investigación entre 2013 y 2015. (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)	76
Tabla 72 - 4.13. Docentes TCE_T entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)	81
Tabla 73 - 4.14. Horas lectivas semanales de los docentes de vinculación especial por periodo académico entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)	82
Tabla 74 - 4.15. Relación horas lectivas por docente TCE . (Fuente: Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)	83

Tabla 75 - 4.16. Relación estudiantes matriculados/docente TCE_T entre 2013 y 2015. (Fuente: Oficina de admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016).....	83
Tabla 76 - 4.17. Docentes TCE_F entre 2013-1 y 2015-3 en las facultades. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016).....	84
Tabla 77 - 4.18. Horas lectivas semanales de los docentes de vinculación especial por periodo académico entre 2013-1 y 2015-3 distribuido por facultades (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).....	85
Tabla 78 - 4.19. Relación estudiantes matriculados/docente TCE_F distribuido por facultades para el periodo académico 2015-3 (Fuente: Oficina de Admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría Académica. Fecha de corte: febrero de 2016).....	86
Tabla 79 - 4.20. Puntaje inicial asignado a 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016).....	88
Tabla 80 - 4.21. Evolución de puntaje de 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016).....	89
Tabla 81 - 4.22. Puntaje inicial asignado a 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016).....	91
Tabla 82 - 4.23. Evolución de puntaje de 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016).....	92
Tabla 83 - 4.24. Análisis detallado de los puntajes de ingreso de los docentes de carrera distribuidos por categorías. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 29 de febrero de 2016).....	93
Tabla 84 - 4.25. Comportamiento anual de los rubros presupuestales relacionados con los docentes de la Universidad (Fuente: Oficina de Docencia).....	95
Tabla 85 - 4.26. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario No. 1.....	95
Tabla 86 - 4.27. Diferencias de costos de nominas para la viabilidad propuesta en el Escenario No. 1.....	96
Tabla 87 - 4.28. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario 2.	98
Tabla 88 - 4.29. Diferencias de costos de nominas para la viabilidad propuesta en el Escenario 2.	99
Tabla 89 - 4.30. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario 3.	101
Tabla 90 - 4.31. Diferencias de costos de nominas para la viabilidad propuesta en el Escenario 3.	102
Tabla 91 - 4.32. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario 4.	104
Tabla 92 - 4.33. Diferencias de costos de nóminas para la viabilidad propuesta en el Escenario 4.	104
Tabla 93 - 4.34. Crecimiento anual de los estudiantes entre el año 0 y el año 10 proyectada.	107
Tabla 94 - 4.35. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 1.	107
Tabla 95 - 4.36. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 2.	108
Tabla 96 - 4.37. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 3.	109
Tabla 97 - 4.38. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 4.	110

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 - 2.1. Evolución de la planta docente de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Octubre 2015)	8
Ilustración 2 - 2.2. Evolución histórica de la productividad académica para el periodo 2004 – 2015	14
Ilustración 3 - 2.4. Análisis de tendencia de puntos salariales otorgados a docentes de carrera	16
Ilustración 4 - 2.5. Evolución histórica de la productividad académica para el periodo 2004 – 2015	20
Ilustración 5 - 2.6. Puntos de bonificación por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016).....	21
Ilustración 6 - 2.7. Análisis de tendencia de puntos salariales otorgados a docentes de carrera	22
Ilustración 7 - 2.8. Evolución de escalafón de los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)	25
Ilustración 8 - 2.9. Cambios de categoría de los docentes de carrera para el periodo 2005 – 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016).....	25
Ilustración 9 - 2.10. Distribución de comisiones de estudio por facultades.....	27
Ilustración 10 - 2.11. Contratos por comisión de estudios otorgados 2007-2016. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016).....	28
Ilustración 11 - 2.12. Países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016).....	29
Ilustración 12 - 2.13. Ciudades colombianas en donde se desarrollan proceso de formación doctoral. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)	30
Ilustración 13 - 2.14. Áreas del conocimiento en los cuales se han centrado los procesos de formación doctoral (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016).....	31
Ilustración 14 - 2.15. Distribución rango de duración de los contratos de comisiones de estudio otorgadas entre 2008-2016 (Corte: agosto 2016)	33
Ilustración 15 - 2.16. Número de docentes comisiones de estudio discriminados por categoría y facultad. (Corte: agosto 2016)	34
Ilustración 16 - 2.17. Clasificación de los Grupos de Investigación que han presentado docentes a apoyos de formación posgradual de alto nivel entre 2008 – 2016	37
Ilustración 17 - 2.18. Distribución de puntos salariales asignados por titulación a los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Enero 2016).....	39
Ilustración 18 - 2.19. Distribución de años sabáticos por facultades. Fuente: Secretaría General. (Datos con corte a octubre 2015).....	40
Ilustración 19 - 2.20. Distribución de actividades de años sabáticos. Fuente: Secretaría General. (Datos con corte a octubre 2015).....	42
Ilustración 20 - 2.21. Promedio horas lectivas por facultades durante los periodos académicos comprendidos entre el 2013 y 2015. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	43

Ilustración 21 - 2.22. Promedio de horas dedicadas las actividades de dirección y coordinación durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	45
Ilustración 22 - 2.23. Promedio de horas dedicadas a las actividades relacionadas con la carga lectiva por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	46
Ilustración 23 - 2.24. Promedio de horas dedicadas a las actividades relacionadas con la investigación por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	47
Ilustración 24 - 2.25. Comparativo de horas por grupo de actividades dedicadas al plan de trabajo por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).	48
Ilustración 25 - 2.26. Promedio de docentes de vinculación especial por tipo de vinculación. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte al 8 de Febrero de 2016)	50
Ilustración 26 - 2.27. Promedio de docentes de vinculación especial por categoría distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	52
Ilustración 27 - 2.28. Máximo nivel de estudios alcanzado por los docentes de vinculación especial. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)	54
Ilustración 28 - 3.1. Estudiantes matriculados en programas de pregrado (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	55
Ilustración 29 - 3.2. Estudiantes matriculados en programas de postgrado (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	56
Ilustración 30 - 3.3. Promedio de estudiantes matriculados en programas de pregrado y posgrado (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	56
Ilustración 31 - 3.4. Estudiantes matriculados en programas de pregrado distribuidos por facultad entre el 2006 y 2015. (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	57
Ilustración 32 - 3.5. Estudiantes matriculados en programas posgrado entre 2006 y 2015. (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	58
Ilustración 33 - 3.6. Distribución de estratos socioeconómicos para los estudiantes de pregrado en la vigencia 2015 (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	59
Ilustración 34 - 3.7. Distribución por localidades de los estudiantes de la Universidad Distrital (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, corte 5 de mayo de 2015)	60
Ilustración 35 - 3.8. Indicador de absorción aspirantes inscritos y admitidos entre 2006 y 2016 (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	60
Ilustración 36 - 3.9. Indicador de absorción por facultad. (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)	61
Ilustración 37 - 3.10. Reporte de deserción para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en los períodos académicos 2013-I a 2015-I. (Fuente: SPADIES, Informe Dirección Bienestar Institucional febrero de 2016)	62

Ilustración 38 - 3.11. Índice de deserción para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas distribuido por facultades, para los periodos académicos 2013-I a 2015-I. (Fuente: SPADIES, Informe Dirección Bienestar Institucional febrero de 2016).....	62
Ilustración 39 - 4.1. Absorción por grupo en las facultades e institutos. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: Enero 2016)	65
Ilustración 40 - 4.2. Puntos salariales y por bonificación otorgados a los docentes de carrera entre 2004 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	67
Ilustración 41 - 4.3. Puntos otorgados por cambios de escalafón entre 2005 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	69
Ilustración 42 - 4.4. Porcentaje de puntos otorgados por titulación a docentes de carrera durante las vigencias 2009 a 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)	71
Ilustración 43 - 4.5. Inicios y reingreso de año sabático a docentes de carrera por facultad entre 2009 y 2015. (Fuente: Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016) 73	
Ilustración 44 - 4.6. Comisiones de estudio otorgadas a docentes de carrera. (Fuente: Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)	74
Ilustración 45 - 4.7. Porcentaje de horas dedicadas a actividades de investigación del total de horas de trabajo de los docentes (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).....	77
Ilustración 46 - 4.8. Docentes TCE_T entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016).....	82
Ilustración 47 - 4.9. Relación estudiantes matriculados/Docentes TCE entre 2013-1 y 2015-3. (Fuente: Oficina de admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016).....	84
Ilustración 48 - 4.10. Docentes TCE_F por facultad entre 2013-1 y 2015-3(Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)	85
Ilustración 49 - 4.11. Relación estudiantes matriculados/docentes TCE_F distribuido por facultades para el periodo académico 2015-3. (Fuente: Oficina de Admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría Académica. Fecha de corte: febrero de 2016).86	
Ilustración 50 - 4.12. Puntaje inicial asignado a 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)	88
Ilustración 51 - 4.13. Evolución de puntaje de 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)	90
Ilustración 52 - 4.14. Puntaje inicial asignado a 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)	91
Ilustración 53 - 4.15. Evolución de puntaje de 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)	93
Ilustración 54 - 4.16. Comportamiento presupuestal del escenario No. 1 propuesto.	96
Ilustración 55 - 4.17. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 1.97	
Ilustración 56 - 4.18. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 1.	98

Ilustración 57 - 4.19. Comportamiento presupuestal del escenario No. 2 propuesto.	99
Ilustración 58 - 4.20. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 2.	100
Ilustración 59 - 4.21. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 2.	100
Ilustración 60 - 4.22. Comportamiento presupuestal del escenario No. 3 propuesto.	102
Ilustración 61 - 4.23. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 3.	103
Ilustración 62 - 4.24. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 3.	103
Ilustración 63 - 4.25. Comportamiento presupuestal del escenario No. 4 propuesto.	105
Ilustración 64 - 4.26. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 4.	106
Ilustración 65 - 4.27. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 4.	106
Ilustración 66 - 4.28. Crecimiento anual de los estudiantes entre el año 0 y el año 10 proyectada.	107
Ilustración 67 - 4.29. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 1.	108
Ilustración 68 - 4.30. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 2.	108
Ilustración 69 - 4.31. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 3.	109
Ilustración 70 - 4.32. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 4.	110

1. MARCO ACADÉMICO INSTITUCIONAL

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas es una institución autónoma de educación superior, de carácter público, que busca la cualificación de su comunidad académica como protagonistas del cambio social y de sí mismos, a través de la formación del espíritu científico aplicado a la búsqueda de soluciones que contribuyan con el progreso de la sociedad.

Como una Institución de Educación Superior, la universidad se ha definido como un espacio para la apropiación del conocimiento en su comunidad académica; para el cuestionamiento sometiendo los pensamientos de una comunidad al escrutinio riguroso de la crítica; y para el enriquecimiento de los saberes que permita trascender en el conocimiento mediante la articulación de sus ejes misionales: la docencia, investigación y proyección social.

En este sentido, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas – UDFJC, justifica su existencia, aportando a la sociedad, profesionales idóneos formados con conocimientos teóricos y prácticos, y un sinnúmero de habilidades que le permitan transformar su contexto familiar, social y laboral. De igual forma, la institución justifica su existencia como un centro de construcción de pensamiento, de conocimientos, de saberes y de soluciones que permitan el mejoramiento de la sociedad a través del desarrollo de la autonomía, garantizando y consolidando la libertad de investigación, cátedra, aprendizaje, expresión y asociación que fortalezca procesos de transferencia de conocimientos, proyección social y extensión a través de la prestación de servicios que orienten su desarrollo en lo cultural, científico, tecnológico, educativo y artístico.

Para el cumplimiento de sus objetivos misionales, la universidad está constituida por una comunidad académica conformada por estudiantes, personal docente, personal administrativo y egresados, que desarrollan programas de investigación, de docencia, de creación, de extensión, de proyección social y de divulgación, orientados a la formación de personas integrales, libres y responsables, capaces de responder a la solución de las necesidades y prioridades del Distrito Capital y del país.

Desde su constitución, la universidad ha venido estableciendo una estructura académica que responda a sus propios requerimientos y los que le plantea la sociedad misma. Es por esto que se han fortalecido facultades que ofrecen programas académicos en todos los ciclos de formación y en gran diversidad de campos de conocimiento (Tabla 1.1).

Centrados en el interés de formar profesionales que investiguen, indaguen y crean en el campo de los estudios artísticos y culturales la facultad de Artes – ASAB ha consolidado

una oferta académica que articula 4 programas de pregrado y un de posgrado (Tabla 1.2) con una población que alcanza los 1405 estudiantes matriculados en promedio en los 5 programas de pregrado y posgrado para la vigencia 2015 (Anexo 1).

Nivel De Formación	Facultades					Total
	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	
Doctorado	0	2	1	0	0	3
Maestría	1	6	3	2	0	12
Especialización	0	8	10	3	0	21
Pregrado	4	10	5	9	13	41
Total	5	26	19	14	13	77

Tabla 1.1. Programas académicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)

Nivel de formación	Proyecto curricular
Maestría	Maestría en estudios artísticos
Pregrado	Arte Danzario
	Artes escénicas
	Artes musicales
	Artes plásticas y visuales

Tabla 1.2. Oferta académica de la Facultad de Artes – ASAB. (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)

Con relación a los campos de conocimiento relacionados con la protección del medio ambiente y los recursos naturales, la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales ha consolidado 2 programas de maestrías, 3 de especialización y 9 programas de pregrado (Tabla 1.3) con una población que alcanza los 5067 estudiantes matriculados en promedio en los 14 programas para la vigencia 2015 (Anexo 1).

Nivel de formación	Proyecto curricular
Maestría	Maestría en manejo, uso y conservación del bosque
	Maestría en desarrollo sustentable y gestión ambiental
Especialización	Especialización en ambiente y desarrollo local
	Especialización en diseño de vías urbanas, tránsito y transporte
	Especialización en gerencia de recursos naturales
Pregrado	Administración deportiva
	Ingeniería ambiental
	Ingeniería forestal
	Ingeniería topográfica
	Ingeniería sanitaria
	Administración ambiental

Nivel de formación	Proyecto curricular
	Tecnología en gestión ambiental y servicios públicos
	Tecnología en saneamiento ambiental
	Tecnología en topografía

Tabla 1.3. Oferta académica de la Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales. (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)

En relación con los procesos de formación de ciudadanos que reconozcan y coexistan con la diversidad y que con conocimientos, valores y prácticas que contribuyan a la comprensión y construcción de significados en los campos de la educación y las ciencias, la Facultad de Ciencias y Educación ha consolidado una oferta académica representada en 2 doctorados, 6 maestrías, 8 especializaciones y 10 programas de pregrado (Tabla 1.4) con una población que alcanza los 6931 estudiantes matriculados en promedio en los 28 programas para la vigencia 2015 (Anexo 1).

Nivel de formación	Proyecto curricular
Doctorado	Doctorado en estudios sociales
	Doctorado interinstitucional en educación
Maestría	Maestría en lingüística aplicada a la enseñanza del inglés
	Maestría en educación
	Maestría en pedagogía de la lengua materna
	Maestría en comunicación educación
	Maestría en investigación social interdisciplinaria
	Maestría en infancia y cultura
Especialización	Especialización en desarrollo humano con énfasis en procesos afectivos y creatividad
	Especialización en educación en tecnología
	Especialización en educación matemática
	Especialización en educación y gestión ambiental
	Especialización en gerencia de proyectos educativos institucionales
	Especialización en infancia cultura y desarrollo
	Especialización en pedagogía de la comunicación y medios
	Especialización en lenguaje y pedagogía de proyectos
Pregrado	Licenciatura en biología
	Licenciatura en educación básica con énfasis en ciencias sociales
	Licenciatura en educación básica con énfasis en educación artística
	Licenciatura en educación básica con énfasis en humanidades I. C.
	Licenciatura en educación básica con énfasis en inglés
	Licenciatura en educación básica con énfasis en matemáticas
	Licenciatura en física
	Licenciatura en pedagogía infantil
	Licenciatura en química
	Matemáticas

Tabla 1.4. Oferta académica de la Facultad de Ciencias y Educación (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015).

En relación a la construcción de una tradición y una identidad que permita abordar y aportar al desarrollo de la ciencia, la cultura y la sociedad fundamentada en el ingenio, diseño y desarrollo, la Facultad de Ingeniería ha consolidado una oferta académica representada en un doctorado, 2 maestrías, 11 especializaciones y 5 programas de pregrado (Tabla 1.5) con una población que alcanza los 6098 estudiantes matriculados en promedio en los 19 programas para la vigencia 2015 (Anexo 1).

Nivel de formación	Proyecto curricular
Doctorado	Doctorado en ingeniería
Maestría	Maestría en ciencias de la información y las comunicaciones
	Maestría en ingeniería industrial
Especialización	Especialización en bioingeniería
	Especialización en gestión de proyectos de ingeniería
	Especialización en ingeniería de producción y logística
	Especialización en informática y automática industrial
	Especialización en ingeniería de software
	Especialización en proyectos informáticos
	Especialización en sistemas de información geográfica
	Especialización en telecomunicaciones móviles
	Especialización en teleinformática
	Especialización en avalúos
	Especialización en higiene y salud ocupacional
Pregrado	Ingeniería catastral y geodesia
	Ingeniería de sistemas
	Ingeniería eléctrica
	Ingeniería electrónica
	Ingeniería industrial

Tabla 1.5. Oferta académica de la Facultad de Ingeniería (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015).

Como un espacio académico y social que posibilita la formación de personas con competencia para la apropiación, adaptación y gestión del conocimiento científico, tecnológico y técnico relacionados con el desarrollo, innovación y emprendimiento surgió la Facultad Tecnológica que ha consolidado una oferta académica innovadora a través del modelo de formación por ciclos propedéuticos representada en 6 programas de tecnología y 7 programas de ingeniería (Tabla 1.6)) con una población que alcanza los 5896 estudiantes matriculados en promedio en los 13 programas para la vigencia 2015 (Anexo 1).

Nivel de formación	Proyecto curricular
Pregrado	Ingeniería civil por ciclos propedéuticos
	Ingeniería de producción por ciclos propedéuticos
	Ingeniería en telecomunicaciones por ciclos propedéuticos
	Ingeniería en control por ciclos propedéuticos
	Ingeniería en telemática por ciclos propedéuticos
	Ingeniería mecánica por ciclos propedéuticos

Nivel de formación	Proyecto curricular
	Ingeniería eléctrica por ciclos propedéuticos
	Tecnología en electrónica por ciclos propedéuticos
	Tecnología en sistematización de datos por ciclos propedéuticos
	Tecnología mecánica por ciclos propedéuticos
	Tecnología industrial por ciclos propedéuticos
	Tecnología en construcciones civiles por ciclos propedéuticos
	Tecnología en sistemas eléctricos de media y baja tensión

Tabla 1.6. Oferta académica de la Facultad Tecnológica (Fuente: Coordinación General de Autoevaluación y Acreditación – 2015)

2. ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD DOCENTE

2.1. DOCENTES DE CARRERA

Con base en lo establecido en el Estatuto Docente¹ vigente, la planta de personal docente de carrera se ha venido adoptando mediante varias políticas y directrices que buscan el fortalecimiento de la comunidad docente beneficiando procesos académicos desarrollados en la institución. En este sentido, el Consejo Superior Universitario mediante el Acuerdo No. 02 de 2005 adoptó el proyecto de ampliación de la planta docente que planteaba como objetivos principales:

- ❖ Incorporar 425 docentes en un periodo de 5 años.
- ❖ Lograr una relación estudiantes / docentes de carrera igual a 35.

Transcurridos 11 años después de la adopción de la ampliación de la planta docente, la tabla 2.1 muestra la evolución de la planta docente de carrera entre los años 2004 a 2015, en donde se puede evidenciar un aumento progresivo en la planta de personal docente de carrera durante los primeros 7 años de implementación de los concursos docentes y en especial para los años 2005 y 2007 hay un aumento notable de 123 y 107 docentes respectivamente. Por algunas razones que se entran a analizar más adelante, se suspende el crecimiento de la planta docente para los últimos 4 años como se puede evidenciar en la figura 2.1.

Facultad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artes – ASAB	2	2	11	11	27	27	29	37	37	37	37	37
Ciencias y Educación	97	101	127	128	156	165	177	189	191	200	200	200
Ingeniería	89	90	115	116	138	148	152	161	168	175	175	175
Medio Ambiente y Recursos Naturales	50	53	87	87	106	111	115	123	125	129	129	129
Tecnológica	56	60	89	91	113	114	122	135	137	137	137	136
Total	294	306	429	433	540	565	595	645	658	678	678	677

Tabla 2.1. Evolución de la Planta Docente de Carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Octubre 2015)

A la fecha en la universidad existen dos tipos de vinculación para los docentes de carrera: i) tiempo completo; ii) medio tiempo. Asimismo se tienen dos tipos de formas contractuales: i) docentes adscritos al decreto 1279 de 2002; ii) docentes adscritos al régimen Acuerdo 03 de 1997.

¹ Acuerdo No. 11 de 2002 del Consejo Superior Universitario

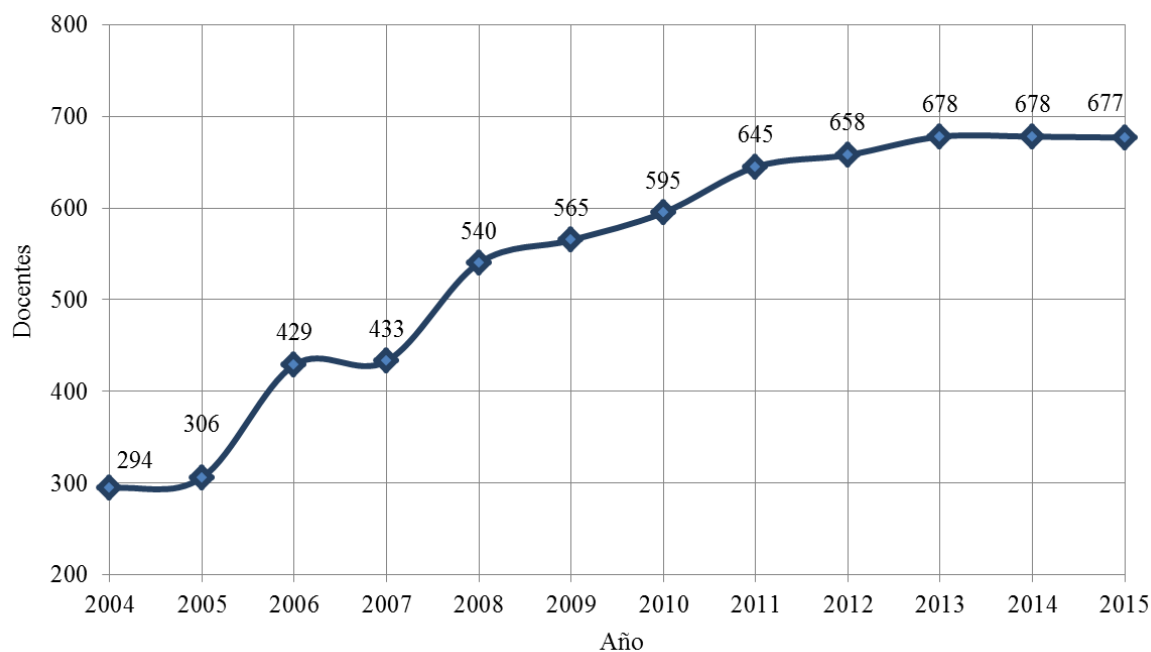


Figura 2.1. Evolución de la planta docente de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Octubre 2015)

Si se tiene en cuenta los totales de docentes de carrera distribuidos por facultades, se tiene que la facultad con mayor cantidad de docentes es la facultad de Ciencias y Educación y la de menor es la facultad de Artes – ASAB (Tabla 2.2). Se discrimina el tipo de vinculación, se obtiene que el 7.7% del total docentes aún pertenece a un régimen anterior no reglamentado por políticas nacionales.

Facultad	Acuerdo 03/1997	Decreto 1279/2002	Total
Artes – ASAB	0	37	37
Ciencias y Educación	30	170	200
Ingeniería	11	164	175
Medio Ambiente y Recursos Naturales	11	118	129
Tecnológica	0	136	136
Total Docentes	52	625	677

Tabla 2.2. Total Docentes de Planta según régimen discriminado por facultad. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Octubre 2015)

Por otro lado, en la universidad aún se tienen docentes de carrera de medio tiempo que corresponde a un 1.3% del total de docentes vinculados a programas académicos de las facultades de Ciencias y Educación e Ingeniería (Tabla 2.3).

Facultad	2013			2014			2015		
	*TC	*MT	Total	*TC	*MT	Total	*TC	*MT	Total
Artes – ASAB	37	0	37	37	0	37	37	0	37
Ciencias y Educación	192	8	200	192	8	200	192	8	200
Ingeniería	174	1	175	174	1	175	174	1	175
Medio Ambiente y Recursos Naturales	129	0	129	129	0	129	129	0	129
Tecnológica	137	0	137	137	0	137	136	0	136
Total	669	9	678	669	9	678	668	9	677

Tabla 2.3. Planta docente de carrera por tipo de vinculación. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha corte: Octubre 2015)

2.1.1. Productividad

Los docentes de carrera, según el estatuto docente, deben desarrollar una serie de actividades reglamentadas y establecidas por la universidad y enmarcadas en dos grandes tipos: i) horas lectivas; ii) horas no lectivas; que permiten el fortalecimiento de los objetivos misionales que son la docencia, investigación y extensión. En el desarrollo de estas actividades los docentes obtienen una serie de productos académicos que pueden mejorar las condiciones salariales de los docentes, según lo establecido en el Decreto 1279 de 2002 del gobierno nacional.

Con el incremento de la Planta de Personal Docente de Carrera de la universidad, se esperaría, de igual forma, un incremento de la productividad obtenida por los docentes en los últimos años. En este sentido, a continuación se presenta resultados de la productividad obtenida por los docentes que permita establecer líneas de planeación para la nueva apuesta institucional enmarcada en este nuevo plan de ampliación de planta docente.

2.1.1.1. Puntos Salariales

La asignación de puntos salariales para los docentes de carrera se encuentra reglamentada por el Decreto 1279 de 2002, donde se definen los lineamientos para asignación de puntos teniendo en cuenta la formación y productividad académica de los docentes de las universidades estatales. Dentro de este decreto se establecen como sujeto de asignación de puntos salariales los siguientes productos:

- Artículos en Revistas Indexadas por Colciencias
 - Tipo A1 (15 puntos)
 - TIPO A2 (12 puntos)
 - B (8 puntos)
 - C (3 puntos)
 - Carta al editor, publicadas en revistas Indexadas por Colciencias (30% del puntaje asignado)
 - Comunicación Corta publicadas en Revistas Indexadas por Colciencias (60% del

- puntaje asignado)
- Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficas
 - Impacto Regional (4 puntos)
 - Impacto Internacional (12 puntos)
 - Impacto Nacional (7 puntos)
- Libros y Capítulos de Libros
 - Libro de Ensayo (15 puntos)
 - Libro de Texto (15 puntos)
 - Libro resultado de una labor de investigación (20 puntos)
 - Capítulo Libro de Investigación (4 puntos)
 - Capítulo Libro Ensayo (4 puntos)
 - Capítulo Libro Texto (4 puntos)
 - Traducciones de Libros (15 puntos)
- Premios nacionales e internacionales
 - Internacional (15 puntos)
 - Nacional (15 puntos)
- Patentes
 - Patente (25 puntos)
- Obras artísticas
 - Obra Artística de creación complementaria o de Apoyo de Impacto Internacional (12 puntos)
 - Obra Artística de creación complementaria o de Apoyo de Impacto Nacional (8 puntos)
 - Obra Artística de creación original de Impacto Internacional (20 puntos)
 - Obra Artística de creación original de Impacto Nacional (14 puntos)
 - Interpretaciones (14 puntos)
- Producción Técnica
 - Innovación producción Tecnológica (15 puntos)
- Producción de Software
 - Producción de Software (15 puntos)

Como resultado de la anterior priorización se presenta la productividad académica reconocida a los docentes de carrera distribuida por facultades y discriminada por el año de asignación. Para la caracterización de puntos asignados a los docentes adscritos a la Facultad de Artes – ASAB muestra que el año 2014 es donde se presenta la mayor asignación de puntaje que se concentran en la producción de obras artísticas y en la publicación de libros y capítulos de libros (Tabla 2.4).

Para la Facultad de Ciencias y Educación, la productividad valorada por los puntos salariales que fueron otorgados a los docentes adscritos a ella, se encuentran centrados, principalmente en la producción de artículos científicos publicados en revistas indexadas y en la publicación de libros y capítulos de libros, siendo el año 2013 en donde se presenta la mayor asignación de puntaje para los docentes de la facultad (Tabla 2.5).

Tipo de Producto	Facultad de Artes - ASAB											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artículos en Revistas Indexadas por Colciencias	0	0	3	0	6	3	24	15	9,6	3	22,4	12,9
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Libros y Capítulos de Libros	0	0	0	0	20	54	50	24	126	111	48	38,45
Premios nacionales e internacionales	0	0	0	0	30	0	15	30	15	15	15	0
Patentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	30	0	0	14	0	140	268	35,75
Producción Técnica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Producción de Software	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	3	0	86	57	89	83	150,6	269	353,4	87,1

Tabla 2.4. Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Artes - ASAB (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Tipo de Producto	Facultad de Ciencias y Educación											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artículos en Revistas Indexadas por Colciencias	27	75	93	172	133	280	180	358,4	261,4	486	595,4	450,2
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	0	0	0	4	0	56	0	0	14	7	25	0
Libros y Capítulos de Libros	440	425	320	210	605	624	351	1395	1081	1282	952	381,94
Premios nacionales e internacionales	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0
Patentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	8	0	0	0	74	26	0
Producción Técnica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Producción de Software	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0
Total	467	500	413	386	738	968	546	1753,4	1356,4	1849	1628,4	832,14

Tabla 2.5. Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ciencias y Educación (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

La caracterización de puntos asignados a los docentes adscritos a la Facultad de Ingeniería muestra que el año 2013 es donde se presenta la mayor asignación de puntaje que se concentran en la producción de artículos científicos publicados en revistas indexadas, en la publicación de libros y capítulos de libros y en la producción de software.

Tipo de Producto	Facultad de Ingeniería											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artículos en Revistas Indexadas por Colciencias	124,8	67,2	73,8	132	172	205,4	327,4	509	518,6	1607,4	1405,2	1622,4
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Libros y Capítulos de Libros	35	135	75	170	235	68	131	204	332	900	192	206,35
Premios nacionales e internacionales	0	0	0	0	15	0	0	75	30	0	0	0
Patentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0
Producción Técnica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	117,4
Producción de Software	0	0	0	0	0	15	60	1080	645	240	390	295,8
Total	166,8	202,2	148,8	302	422	288,4	518,4	1882	1525,6	2747,4	2002,2	2241,95

Tabla 2.6. Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ingeniería (Fuente: Oficina de Docencia Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Para la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la productividad valorada por los puntos salariales que fueron otorgados a los docentes adscritos a ella, se encuentran centrados, principalmente en la producción de artículos científicos publicados en revistas indexadas y en la publicación de libros y capítulos de libros, siendo el año 2014 en donde se presenta la mayor asignación de puntaje para los docentes de la facultad.

Tipo de Producto	Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artículos en Revistas Indexadas por Colciencias	3	12	75	67	116	156	102	244	185	246	335	245
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	7	0	21	7	0	0	0	0	7	0	36	0
Libros y Capítulos de Libros	65	40	50	35	70	38	116	190	193	314	203	130,05
Premios nacionales e internacionales	0	0	0	0	0	0	0	15	15	0	0	0
Patentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Producción Técnica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Producción de Software	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	75	52	146	109	186	194	218	449	400	560	574	375,05

Tabla 2.7. Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Para la Facultad Tecnológica, la productividad valorada por los puntos salariales que fueron otorgados a los docentes adscritos a ella, se encuentran centrados, principalmente en la producción de artículos científicos publicados en revistas indexadas y en la publicación de libros y capítulos de libros, siendo el año 2013 en donde se presenta la mayor asignación de puntaje para los docentes de la facultad.

Tipo de Producto	Facultad Tecnológica											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artículos en Revistas Indexadas por Colciencias	58,8	56,4	102,8	43,4	117	139	225	284	595,8	1147,6	670,4	530,5
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Libros y Capítulos de Libros	45	240	20	95	60	50	131	365	184	287	659	215,6
Premios nacionales e internacionales	0	0	0	0	15	15	0	105	15	45	0	15
Patentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	25	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Producción Técnica	0	0	0	0	0	0	45	60	30	45	15	0
Producción de Software	0	0	0	0	0	0	0	165	390	45	45	55
Total	103,8	296,4	122,8	138,4	192	204	401	979	1214,8	1594,6	1414,4	816,1

Tabla 2.8. Puntos salariales asignados a docentes adscritos a la Facultad Tecnológica (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Con la información anteriormente presentada, se realiza un proceso de consolidación de los puntos salariales otorgados a los docentes de carrera de la universidad que es presentada en la tabla 2.9 y son mostrados en la figura 2.2. Con el resultado obtenido y teniendo en cuenta el valor del punto definido para cada año por el gobierno nacional, se puede establecer el presupuesto invertido por la universidad para el reconocimiento de productividad anualmente que permitiría realizar un ejercicio de planificación presupuestal. De igual forma, el total de puntos salariales otorgados por productividad académica entre el periodo 2004 y 2015 ascendió a un total de 35878,5 siendo el año 2013 el de mayor asignación de puntos salariales a la productividad docente de la universidad.

Facultad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artes – ASAB	0	0	3	0	86	57	89	83	150,6	269	353,4	87,1
Ciencias y Educación	467	500	413	386	738	968	546	1753,4	1356,4	1849	1628,4	832,14
Ingeniería	166,8	202,2	148,8	302	422	288,4	518,4	1882	1525,6	2747,4	2002,2	2241,95
Medio Ambiente y Recursos Naturales	75	52	146	109	186	194	218	449	400	560	574	375,05
Tecnológica	103,8	296,4	122,8	138,4	192	204	401	979	1214,8	1594,6	1414,4	816,1

Facultad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Acumulado X Año	812,6	1050,6	833,6	935,4	1624	1711,4	1772,4	5146,4	4647,4	7020	5972,4	4352,34

Tabla 2.9. Consolidado de puntos salariales asignados a docentes de carrera (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Si se tiene en cuenta la evolución histórica de la productividad académica en el periodo estudiado y mostrado en la figura 2.2 se puede ver que el reconocimiento de puntos salariales por productividad no es homogéneo. Esta conclusión se justifica en la misma dinámica de las actividades académicas e investigativas desarrolladas por el personal docente de carrera y todas las actividades que son desarrolladas en la institución.

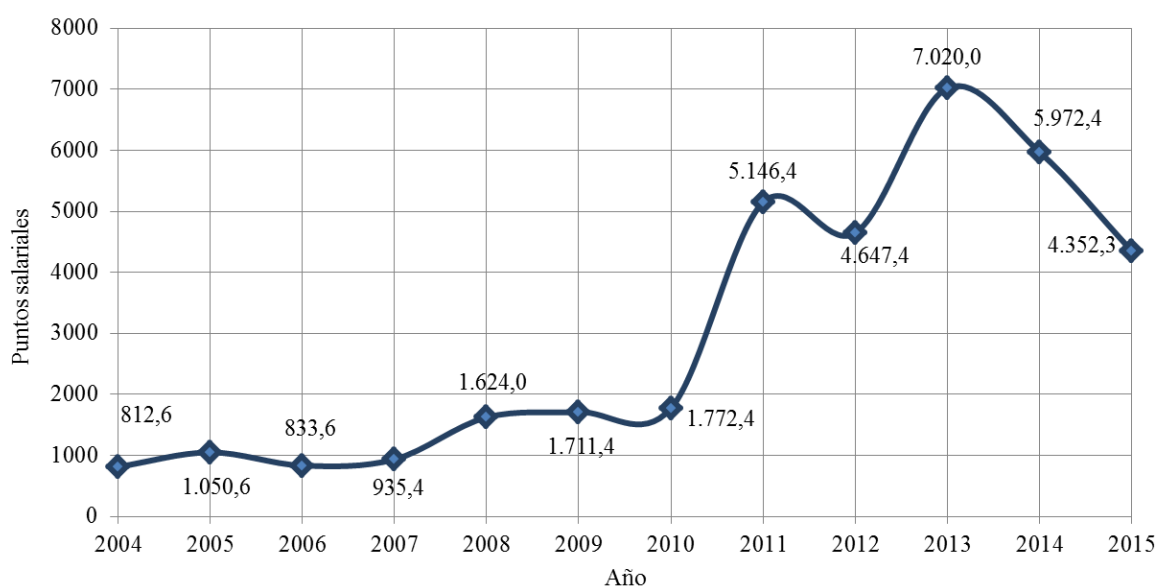


Figura 2.2. Evolución histórica de la productividad académica para el periodo 2004 – 2015

Si se toma el total de puntaje salarial otorgado a los docentes de carrera distribuidos por facultades y comparado con el total de docentes vinculados a la universidad mediante el decreto 1279 de 2002 (Tabla 2.10 y Figura 2.3), se encuentra un promedio de puntos por docentes que permitirá proyectar aproximaciones presupuestales que serán tenidas en cuenta para la ampliación de la planta docente.

Facultad	Puntos salariales		Docentes de Carrera	Promedio total	Promedio Último año
	Suma de todos los años	Último año			
Artes – ASAB	1178,1	87,1	37	31,84	2,35
Ciencias y Educación	11437,34	832,14	170	67,28	4,89
Ingeniería	12447,75	2241,95	164	75,9	13,67

Facultad	Puntos salariales		Docentes de Carrera	Promedio total	Promedio Último año
	Suma de todos los años	Último año			
Medio Ambiente y Recursos Naturales	3338,05	375,05	118	28,29	3,18
Tecnológica	7477,3	816,1	136	54,98	6
Total	35878,54	4352,34	625	57,41	6,96

Tabla 2.10. Puntos salariales por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

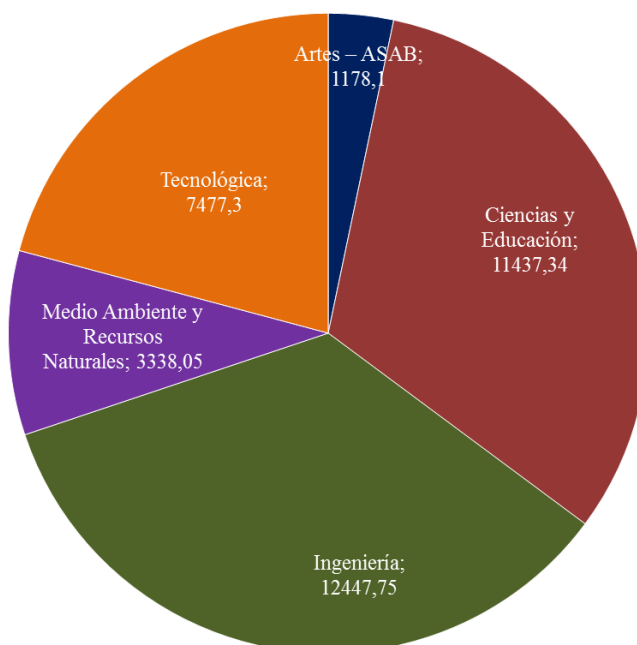


Figura 2.3. Puntos salariales por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Con los resultados obtenidos, se realizó una estimación matemática tipo polinomial que permitió obtener una línea de tendencia de la productividad reconocida a los docentes que permite, mediante un ejercicio de planeación, establecer la proyección de recursos presupuestales anuales (Figura 2.4). De la estimación matemática realizada se esperarían que la asignación de puntos salariales durante los años 2015 y 2016, sean aproximadamente iguales a 6940 y 7061 puntos, respectivamente. Con los datos actualizados para el puntaje otorgado por puntos salariales para el año 2015 en donde se otorgaron 4352.34 puntos se puede analizar que la tendencia obtuvo un error ocasionado por la dinámica propia de la productividad docente que para el año 2015 fue menor la productividad.

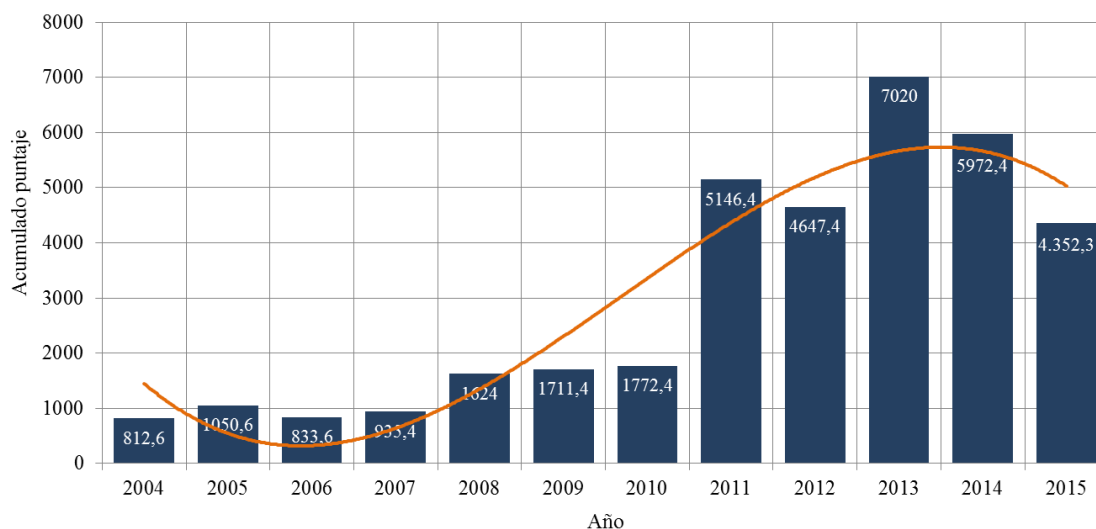


Figura 2.4. Análisis de tendencia de puntos salariales otorgados a docentes de carrera

2.1.1.2. Puntos de Bonificaciones

Los docentes de carrera, según lo reglamentado en el Decreto 1279 de 2002, pueden obtener la asignación de puntos de bonificaciones para productos académicos diferentes a los establecidos como puntos salariales y que deben ser tenidos en cuenta dentro de los ejercicios presupuestales realizados por la universidad. Con base en lo definido en las reglamentaciones, se realizó un estudio de puntos clasificando el tipo de producto y el año de asignación, con base en el siguiente listado.

- Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficas
 - Impacto Regional (4 puntos)
 - Impacto Internacional (12 puntos)
 - Impacto Nacional (7 puntos)
- Obras artísticas
 - Obra Artística de creación complementaria o de Apoyo de Impacto Internacional (12 puntos)
 - Obra Artística de creación complementaria o de Apoyo de Impacto Nacional (8 puntos)
 - Obra Artística de creación original de Impacto Internacional (20 puntos)
 - Obra Artística de creación original de Impacto Nacional (14 puntos)
 - Obras Artísticas de Creación Complementaria o de apoyo - Impacto Local o Regional (0 puntos)
 - Obras Artísticas de Creación Original - Impacto Local o Regional (0 puntos)
 - Interpretaciones (14 puntos)
- Ponencias en Eventos Especializados
 - Ponencias en Eventos Especializados de Carácter Internacional (84 puntos)
 - Ponencias en Eventos Especializados de Carácter Nacional (48 puntos)

- Ponencias en Eventos Especializados de Carácter Regional (24 puntos)
- Publicaciones Impresas Universitarias
 - Publicación Impresa Universitaria (60 puntos)
 - Publicación Impresa universitaria U. Distrital - U. Pública (60 puntos)
- Estudios Posdoctorales
 - Estudios Posdoctorales (120 puntos)
- Reseñas Críticas
 - Reseñas Críticas (12 puntos)
- Traducciones
 - Traducciones Bonificación (36 puntos)
- Direcciones de Tesis
 - Direcciones de Tesis maestría (36 puntos)
 - Direcciones de Tesis de Ph.D o Doctorado (72 puntos)

Como resultado de la anterior priorización se presenta la productividad académica reconocida como puntos de bonificación a los docentes de carrera distribuida por facultades y discriminada por el año de asignación. La caracterización de puntos de bonificación asignados a los docentes adscritos a la Facultad de Artes – ASAB muestra que el año 2014 es donde se presenta la mayor asignación de puntaje que se concentran en la presentación de ponencias en eventos especializados y en la publicaciones impresas universitarias.

Tipo de Producto	Facultad de Artes- ASAB											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Producción de Vídeos Cinematográficos o Fonográficas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	30	0	0	14	0	140	268	0
Ponencias en Eventos Especializados	0	0	0	0	84	336	48	168	84	468	504	492
Publicaciones Impresas Universitarias	0	0	0	0	0	60	240	180	180	120	180	144
Estudios Posdoctorales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reseñas Críticas	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	12	0
Traducciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direcciones de Tesis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40
Total	0	0	0	0	114	396	300	362	264	728	964	676

Tabla 2.11. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Artes - ASAB (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Para la Facultad de Ciencias y Educación, la productividad valorada por los puntos de bonificación que fueron otorgados a los docentes adscritos a ella, se encuentran centrados, principalmente en la presentación de ponencias en eventos especializados y en la publicaciones impresas universitarias, siendo el año 2011 en donde se presenta la mayor asignación de puntaje para los docentes de la facultad (Tabla 2.12).

La caracterización de puntos de bonificación asignados a los docentes adscritos a la Facultad de Ingeniería muestra que el año 2015 es donde se presenta la mayor asignación de puntaje que se concentran en la presentación de ponencias en eventos especializados y en la publicaciones impresas universitarias (Tabla 2.13).

Tipo de Producto	Facultad de Ciencias y Educación											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	0	0	0	4	0	56	0	0	14	7	25	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	8	0	0	0	74	26	0
Ponencias en Eventos Especializados	492	864	1200	2928	4176	3576	5304	4968	3396	3084	2808	2551
Publicaciones Impresas Universitarias	180	1140	540	900	1260	1380	2340	2640	1380	360	900	432
Estudios Posdoctorales	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	120	0
Reseñas Críticas	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12	24	10
Traducciones	0	36	0	0	12	0	0	36	0	0	0	0
Direcciones de Tesis	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	890
Total	672	2040	1740	3832	5484	5020	7644	7644	4910	3537	3903	3883

Tabla 2.12. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ciencias y Educación (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Tipo de Producto	Facultad de Ingeniería											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0
Ponencias en Eventos Especializados	420	384	720	1992	2892	2412	4200	7092	7308	6636	6888	8099,2
Publicaciones Impresas Universitarias	0	180	120	780	300	240	840	2640	2460	1740	780	600
Estudios Posdoctorales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	0	0
Reseñas Críticas	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0
Traducciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direcciones de Tesis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1092
Total	427	564	840	2772	3192	2652	5052	9746	9768	8496	7668	9791,2

Tabla 2.13. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Ingeniería (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Para la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la productividad valorada por los puntos de bonificación que fueron otorgados a los docentes adscritos a ella, se encuentran centrados, principalmente en la presentación de ponencias en eventos especializados y en la publicaciones impresas universitarias, siendo el año 2013 en donde se presenta la mayor asignación de puntaje para los docentes de la facultad

Tipo de Producto	Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	7	0	21	7	0	0	0	0	7	0	36	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ponencias en Eventos Especializados	180	252	636	1188	2844	1056	1884	4440	2292	4512	3408	2350
Publicaciones Impresas Universitarias	0	60	180	600	420	540	1140	240	2520	420	840	432
Estudios Posdoctorales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reseñas Críticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0
Traducciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direcciones de Tesis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	160
TOTAL	187	312	837	1795	3264	1596	3024	4680	4819	4932	4296	2942

Tabla 2.14. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Para la Facultad Tecnológica, la productividad valorada por los puntos de bonificación que fueron otorgados a los docentes adscritos a ella, se encuentran centrados, principalmente en la presentación de ponencias en eventos especializados y en la publicaciones impresas universitarias, siendo el año 2011 en donde se presenta la mayor asignación de puntaje para los docentes de la facultad.

Tipo de Producto	Facultad Tecnológica											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Producción de Videos Cinematográficos o Fonográficos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Obras artísticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ponencias en Eventos Especializados	144	420	600	852	4356	2640	3576	4824	4512	6072	3672	5294
Publicaciones Impresas Universitarias	0	780	660	1380	1020	660	1440	2340	900	360	540	240
Estudios Posdoctorales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reseñas Críticas	12	12	0	36	0	12	36	84	0	0	12	0
Traducciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Direcciones de Tesis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
TOTAL	156	1212	1260	2268	5376	3312	5052	7248	5412	6432	4224	5554

Tabla 2.15. Puntos de bonificación asignados a docentes adscritos a la Facultad Tecnológica (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Con la información anteriormente presentada, se realiza un proceso de consolidación de los puntos de bonificación otorgados a los docentes de carrera de la universidad que es presentada en la tabla 2.16 y son mostrados en la figura 2.5. Con el resultado obtenido y teniendo en cuenta el valor del punto definido para cada año por el gobierno nacional, se puede establecer el presupuesto invertido por la universidad para el reconocimiento de productividad anualmente. De igual forma, el total de puntos por bonificaciones otorgados

por productividad académica entre el periodo 2004 y 2014 ascendió a un total de 195271,2 siendo el año 2011 el de mayor asignación de puntos salariales a la productividad docente de la universidad.

Facultades	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Artes – ASAB	0	0	0	0	114	396	300	362	264	728	964	676
Ciencias y Educación	672	2040	1740	3832	5484	5020	7644	7644	4910	3537	3903	3883
Ingeniería	427	564	840	2772	3192	2652	5052	9746	9768	8496	7668	9791,2
Medio Ambiente y Recursos Naturales	187	312	837	1795	3264	1596	3024	4680	4819	4932	4296	2942
Tecnológica	156	1212	1260	2268	5376	3312	5052	7248	5412	6432	4224	5554
Acumulado X año	1442	4128	4677	10667	17430	12976	21072	29680	25173	24125	21055	22846

Tabla 2.16. Consolidado de puntos de bonificación asignados a docentes de carrera.

Si se tiene en cuenta la evolución histórica de la productividad académica en el periodo estudiado y mostrado en la figura 2.5, como se pudo ver de igual forma en la relación de los puntos salariales, se puede ver que el reconocimiento de puntos salariales por productividad no es homogéneo. Esta conclusión se justifica en la misma dinámica de las actividades académicas e investigativas desarrolladas por el personal docente de carrera y todas las actividades que son desarrolladas en la institución.

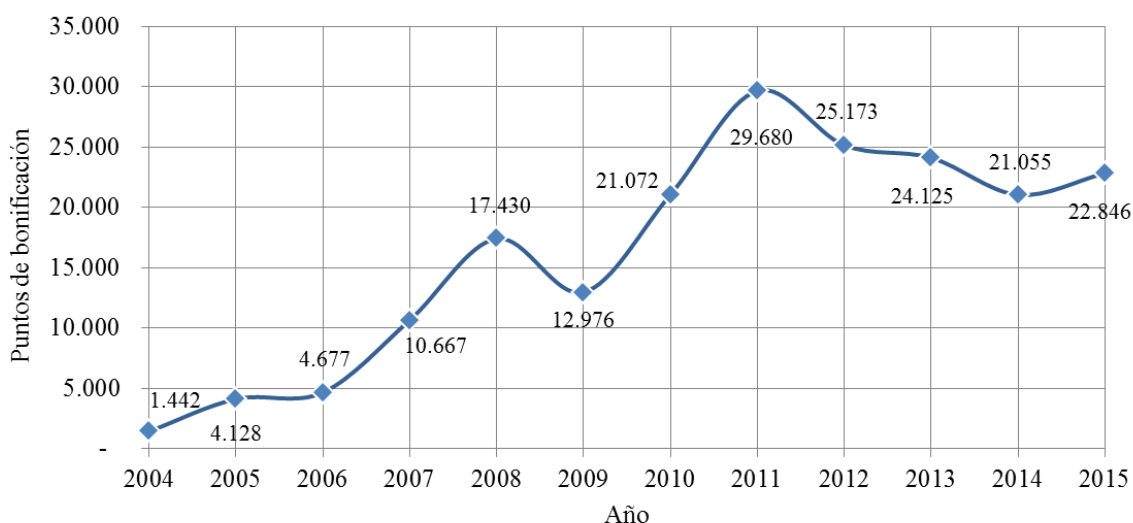


Figura 2.5. Evolución histórica de la productividad académica para el periodo 2004 – 2015

Si se toma el total de puntaje de bonificación otorgado a los docentes de carrera distribuidos por facultades y comparado con el total de docentes vinculados a la universidad mediante el decreto 1279 de 2002 (Tabla 2.17 y Figura 2.6), se encuentra un promedio de puntos por

docentes que permitirá proyectar aproximaciones presupuestales que serán tenidas en cuenta para la ampliación de la planta docente.

Facultad	Puntos de bonificación		Docentes de Carrera	Promedio total	Promedio Último año
	Suma de todos los años	Último año			
Artes – ASAB	3804	676	37	102,81	18,27
Ciencias y Educación	50309	3883	170	295,94	22,84
Ingeniería	60968,2	9791,2	164	371,6	59,70
Medio Ambiente y Recursos Naturales	32684	2942	118	276,98	24,93
Tecnológica	47506	5554	136	349,31	40,83
Total	195271,2	22846,2	625	312,43	36,55

Tabla 2.17. Puntos de bonificación por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

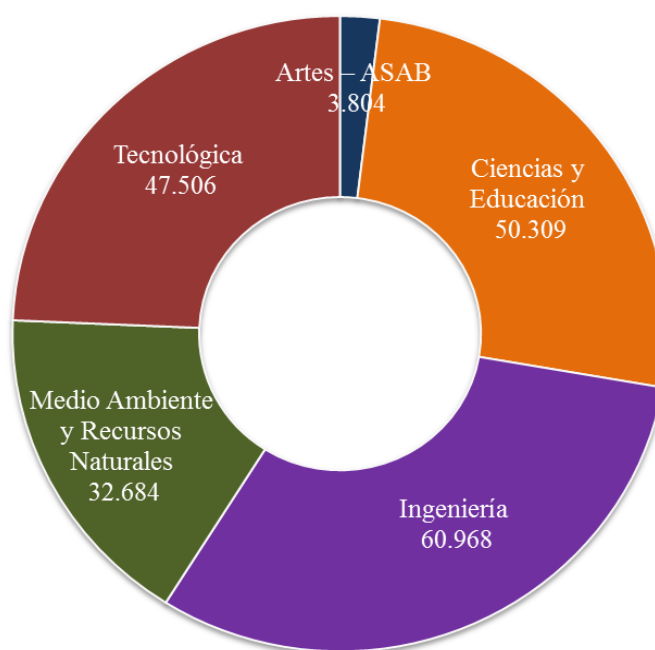


Figura 2.6. Puntos de bonificación por docente de carrera vinculados por el Decreto 1279 de 2012 distribuidos por facultades (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: 15 de enero de 2016)

Con los resultados obtenidos, se realizó una estimación matemática tipo polinomial que permitió obtener una línea de tendencia de la productividad reconocida a los docentes que permite, mediante un ejercicio de planeación, establecer la proyección de recursos presupuestales anuales (Figura 2.7). De la estimación matemática realizada se esperarían que la asignación de puntos de bonificación durante los años 2015 y 2016, sean aproximadamente iguales a 21150 y 21450 puntos, respectivamente. Con los datos actualizados para el puntaje

otorgado por puntos de bonificación para el año 2015 en donde se otorgaron 6908 puntos se puede analizar que la tendencia obtuvo un error ocasionado por la dinámica propia de la productividad docente.

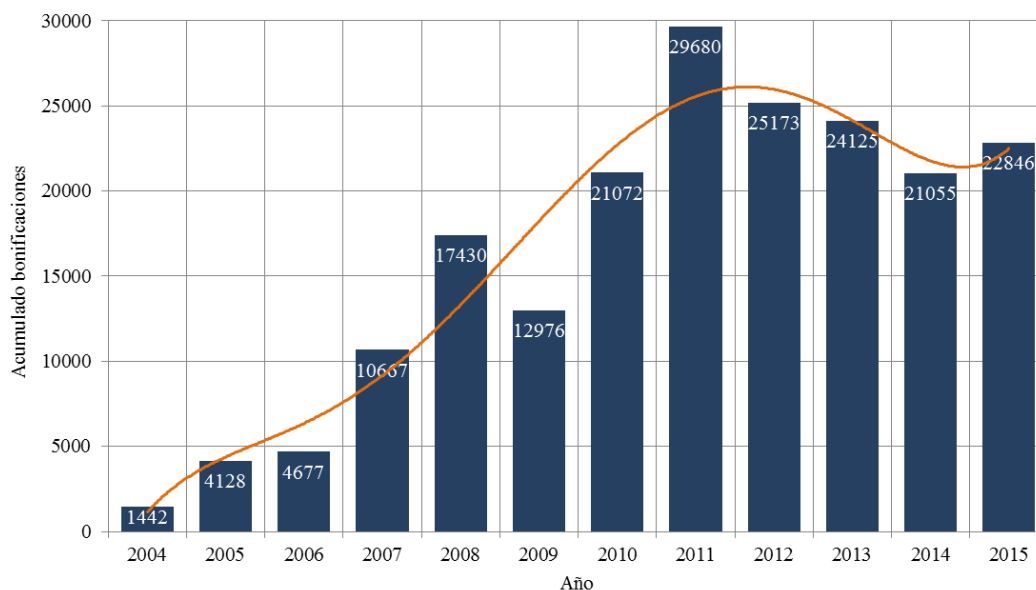


Figura 2.7. Análisis de tendencia de puntos salariales otorgados a docentes de carrera

2.1.2. Planes de Formación Docente

La universidad, a través de diferentes políticas establecidas en documentos reglamentarios y en especial en el Plan Estratégico de Desarrollo 2007 – 2016 “Saberes, Conocimiento e Investigación de Alto Impacto para el Desarrollo Humano y Social” se ha preocupado por la formación de sus docentes e incorporar, a través de concursos públicos, docentes idóneos y de altas cualidades que han permitido alcanzar grandes reconocimientos en los procesos de obtención de nuevos y renovación de registros calificados y acreditación – reacreditación de programas académicos.

En este sentido, la institución ha venido fortaleciendo diferentes políticas de formación docente y entre los cuales, con recursos de inversión establecidos en la estampilla, se encuentra el apoyo para los docentes que adelantan estudios de doctorado a través de comisiones de estudio². En la tabla 2.18 se muestra la distribución de los docentes de carrera por el tipo de formación.

² El Acuerdo 09 de 2007 del Consejo Superior Universitario, reglamentó el apoyo de comisiones de estudio para la formación posgradual de los docentes de carrera.

Si se tiene en cuenta toda la planta de personal docente de carrera y se realiza un análisis detallado por tipos de formación distribuidos por facultades (Tabla 2.18). La universidad cuenta con 4.4% docentes con solo título de pregrado como su máxima titulación, 14% docentes con título de especialización como su máxima titulación, 66% docentes con título de maestría como su máxima titulación y 15.6% docentes con título de doctorado como su máxima titulación de un total de 677 docentes, mostrando como de una u otra forma, la implementación de políticas de formación docente han fortalecido la comunidad.

Tipo de Formación	Artes-ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
Pregrado	6	8	4	5	6	29
Especialización	7	10	26	17	35	95
Maestría	23	126	120	93	85	447
Doctorado	1	56	25	14	10	106
Total	37	200	175	129	137	677

Tabla 2.18. Distribución de los docentes de carrera por tipo de formación. Fuente: Oficina de Docencia. (Datos con corte a 29 de julio 2015)

Para la universidad la carrera docente tiene por objeto garantizar la excelencia académica de la institución, por consiguiente, ampara el ejercicio profesional docente, garantiza la estabilidad laboral, fomenta la actualización permanente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y retiro de la carrera docente. Con base en lo establecido en el estatuto docente, las categorías del escalafón de personal docente de carrera son las siguientes: i) docente auxiliar; ii) docente asistente; iii) docente asociado; y iv) docente titular. En la tabla 2.19 se muestra la distribución actual de los docentes de carrera por escalafón y régimen para la institución y distribuidos por facultades. La evolución del escalafón en la institución teniendo en cuenta los docentes de carrera se muestra en la tabla 2.20 y la figura 2.8.

Categoría	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
Régimen Decreto 1279 de 2002						
Auxiliar	6	5	1	3	6	21
Asistente	23	83	103	85	95	389
Asociado	7	52	46	27	31	163
Titular	1	30	14	3	4	52
Total	37	170	164	118	136	625
Régimen Acuerdo 03 de 1997						
Asociado	0	4	0	0	0	4
Asociado IV	0	1	3	0	0	4
Titular IX	0	0	0	2	0	2
Titular XII	0	0	1	0	0	1
Titular XIII	0	0	0	1	0	1
Titular XIV	0	0	1	5	0	6
Titular XV	0	4	0	2	0	6
Titular XVI	0	3	3	0	0	6

Categoría	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
Titular XVII	0	6	2	0	0	8
Titular XVIII	0	2	1	1	0	4
Titular XIX	0	0	0	3	0	3
Titular XX	0	3	0	0	0	3
Titular XXI	0	1	0	0	0	1
Titular XXII	0	1	0	0	0	1
Titular XXIII	0	2	0	0	0	2
Total	0	27	11	14	0	52
Total General	37	197	175	132	136	677

Tabla 2.19. Escalafón de los docentes de carrera distribuidos por Régimen y facultades. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)

Categoría	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Total general
2005	0	17	3	1	21
2006	25	106	5	3	139
2007	0	4	7	2	13
2008	17	99	7	2	125
2009	0	33	24	2	59
2010	5	55	33	5	98
2011	4	26	23	7	60
2012	0	15	35	32	82
2013	0	24	33	42	99
2014	0	1	26	11	38
2015	0	2	23	9	34
Total general	51	382	219	116	768

Tabla 2.20. Evolución de escalafón de los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)

La universidad ha establecido como una de sus políticas más importantes la relacionada con los procesos de formación y capacitación de su comunidad docente de carrera mediante la financiación de comisión de estudio reglamentadas en el Estatuto Docente y en el Acuerdo No. 09 de 2007 establecidos por el Consejo Superior Universitario. Estas políticas deben ser evaluadas constantemente para su organización, planificación y seguimiento que propenda por el mejoramiento continuo y los mejores indicadores institucionales en pro de los planes de mejoramiento que han sido establecidos como compromisos de la Acreditación Institucional.

Dado que el proceso actualmente no cuenta con un estudio completo y detallado, y que existen unos vacíos administrativos establecidos por la falta de reglamentación identificados por la Contraloría, la Vicerrectoría Académica tomo la iniciativa y adelantó la construcción de una base de datos actualizada con toda la información institucional que relaciona las comisiones de estudio que a la fecha asciende a 171 oficialmente otorgadas.

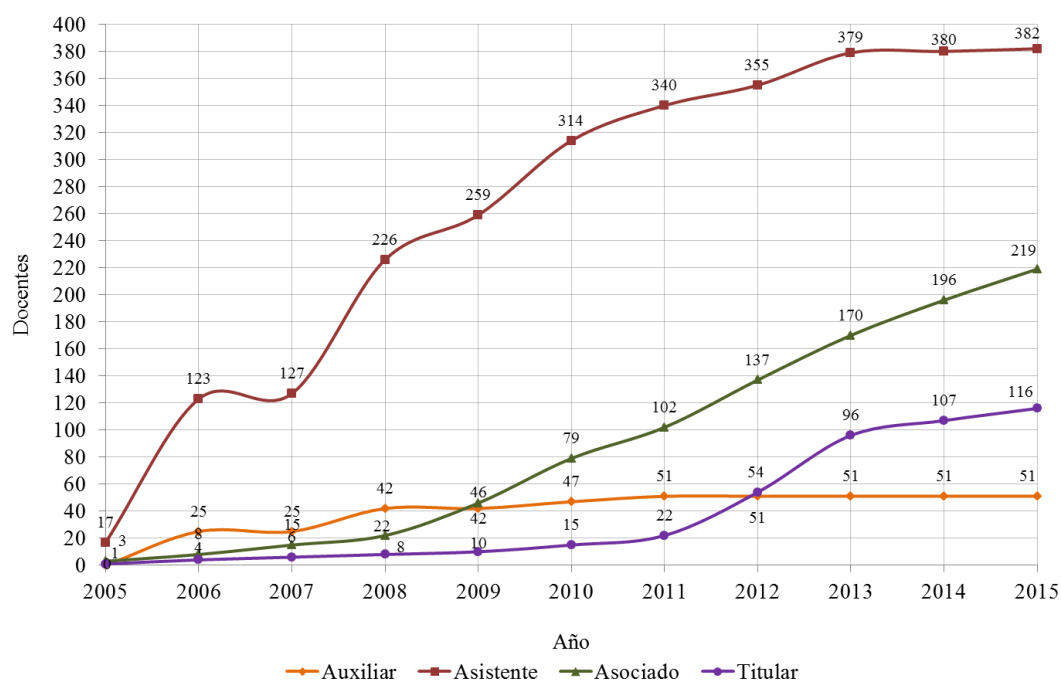


Figura 2.8. Evolución de escalafón de los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)

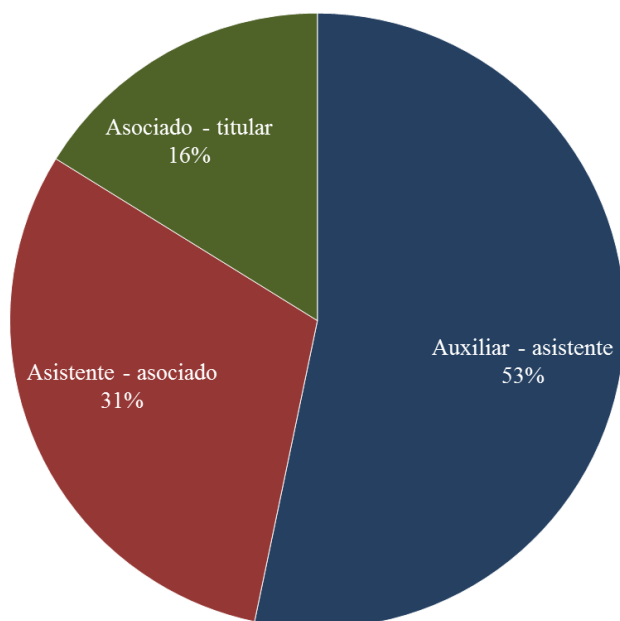


Figura 2.9. Cambios de categoría de los docentes de carrera para el periodo 2005 – 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte a Enero 2016)

Lamentablemente, no se cuenta con información exacta de los apoyos otorgados por la universidad para procesos de formación similares otorgados antes del año 2007, justificado en la falta de reglamentación. Por todo lo anterior, el estudio que se presenta a continuación se centró en el periodo comprendido entre el año 2007 y 2016, inclusive³. En la tabla 2.21 se presenta un consolidado que muestra el estado actual de las comisiones de estudio otorgadas por el Consejo Superior Universitario o el Consejo Académico, según corresponda para el periodo de estudio. Asimismo, la distribución por facultades de las 171 comisiones de estudio otorgadas se muestra en la figura 2.10.

Estado Administrativo	Facultades					Total
	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	
En curso	10	30	22	2	10	74
Titulado con contrato vigente	5	4	5	9	3	26
Estudios terminados sin titulación	0	7	6	2	6	21
Fallecido	0	0	0	0	1	1
Liquidado	1	1	1	0	1	4
Liquidado sin título	0	0	1	0	1	2
Renuncia a la universidad	0	0	0	0	1	1
Renuncia a la comisión	0	0	0	1	0	1
Con incumplimiento	1	6	7	4	12	30
Sin información	0	4	1	2	2	9
Total de comisiones otorgadas	17	52	43	20	39	171

Tabla 2.21. Estado actual de las comisiones de estudio otorgadas. Total, Contratos revisados - Acuerdo 09 de 2007 (Fuente: Rectoría, Oficina Asesora Jurídica, Facultades y Secretarías Académicas. Corte: agosto 2016)⁴

La dinámica de aprobación de comisiones de estudio ha estado establecida por diferentes factores, pero principalmente han respondido a las convocatorias que son creadas por cada una de las facultades de forma anual y que responde a los diferentes planes de formación que son establecidos por los Consejos de Facultad. En la tabla 2.23 se presenta la relación de las comisiones otorgadas por año y distribuidas por facultad para el periodo de análisis y que

³ El estudio toma la información existente en la Rectoría, Oficina de Docencia, carpetas ubicadas en la Oficina Asesora Jurídica y cada una de las facultades por ser los respectivos decanos los supervisores de los contratos que deben establecer cada uno de los docentes.

⁴ La definición para cada una de las situaciones administrativas descritas en la tabla 2.7 son: i) *En curso*: la comisión se encuentra en pleno desarrollo sin ningún tipo de contratiempo; ii) *Titulado con contrato vigente*: los estudios fueron finalizados, se entrega título respectivo y se encuentra en cumplimiento del doble de tiempo de la comisión; iii) *Estudios terminados sin titulación*: el docente no ha realizado la entrega del respectivo título; iv) *Fallecido*: el docente en desarrollo de la comisión falleció y el supervisor no ha solicitado la liquidación del respectivo contrato; v) *Liquidado*: el contrato ha cumplido sus objetivos; vi) *Liquidado sin título*: el contrato fue liquidado con posibles errores a la falta de la titulación; vii) *Renuncia a la universidad*: durante la comisión otorgada, el docente renunció a la universidad y se desconoce los procesos de liquidación; viii) *Renuncia a la comisión*: el docente expresó la renuncia a la comisión pero se desconoce trámite alguno de liquidación del contrato; ix) *Con incumplimiento*: los docentes han incumplido con lo establecido en los contratos y se desconoce información sobre el ejercicio de supervisión de los contratos; x) *Sin información*: se desconoce información de los contratos y seguimiento de los mismos por parte de la supervisión.

deben responder a la existencia de por lo menos el 15% de la relación TCE de la facultad y el 10% de la relación TCE institucional.

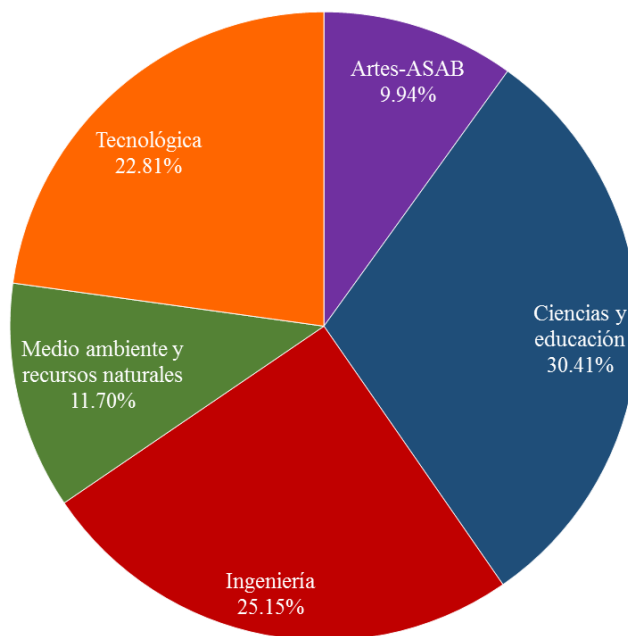


Figura 2.10. Distribución de comisiones de estudio por facultades

Estado Administrativo		Facultades					Total
		Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	
En curso	En estudio	1	12	5	1	2	21
	En proceso de tesis	0	0	0	0	0	0
Suspendido	Por fallecimiento	0	0	0	0	0	0
	Pendiente	0	1	0	0	1	2
Retirado	Renuncia del cargo o a la comisión	0	2	1	1	1	5
Terminado	Estudios terminados con comisión vigente	0	8	0	1	6	15
	Titulado con comisión vigente	0	20	10	4	1	35
	Contrato liquidado	0	0	0	0	0	0
Total de comisiones otorgadas		3	43	16	7	11	78

Tabla 2.22. Comisiones de estudio otorgadas antes de la vigencia del Acuerdo 09 de 2007 (Fuente: Rectoría, Oficina Asesora Jurídica, Facultades y Secretarías Académicas. Corte: Octubre 2015)

Facultad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Artes-ASAB	0	0	4	4	3	1	0	2	1	2	17
Ciencias y Educación	1	1	5	7	13	6	4	7	6	2	52
Ingeniería	1	1	9	6	8	0	4	7	3	4	43

Facultad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Medio Ambiente y Recursos Naturales	0	0	7	5	5	0	1	0	2	0	20
Tecnológica	1	2	7	15	4	3	3	3	0	1	39
Total	3	4	32	37	33	10	12	19	12	9	171

Tabla 2.23. Contratos por comisión de estudios otorgados 2007-2016. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

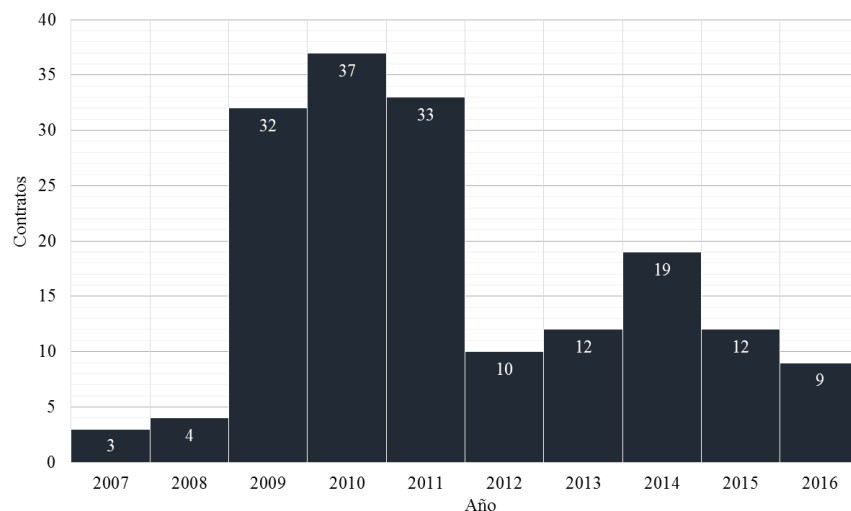


Figura 2.11. Contratos por comisión de estudios otorgados 2007-2016. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Por otro lado, según lo establecido en la reglamentación, las comisiones de estudio pueden ser otorgadas mediante dos modalidades: i) presencial; y ii) semipresencial. En la tabla 2.24 se relacionan el total de comisiones distribuidas según su modalidad y discriminado por facultad, obteniendo que se han otorgado 148 comisiones para estudiar programas de doctorado, 22 comisiones para estudiar programas de maestría y una para estudiar programas de posdoctorado.

Facultad	Presencial		Semipresencial			Virtual	Total
	Doctorado	Maestría	Doctorado	Maestría	Posdoctorado	Doctorado	
Artes - ASAB	3	3	9	2	0	0	17
Ciencias y Educación	33	0	18	0	1	0	52
Ingeniería	29	0	12	1	0	1	43
Medio Ambiente y Recursos Naturales	6	2	7	5	0	0	20
Tecnológica	18	3	12	6	0	0	39
Total	89	8	58	14	1	1	171

Tabla 2.24. Comisiones de estudio según su modalidad (presencial-semipresencial) 2007-2016. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Asimismo, resulta interesante analizar el lugar en donde los docentes de carrera desarrollan sus estudios de formación doctoral o de maestría que podría indicar la posibilidad de fortalecer las redes de conocimientos y de investigación, los grupos de investigación y por ende la misma comunidad universitaria. En la tabla 2.25 se listan la información de los países objetos de estudio y en donde se han aprobado 65 comisiones de estudio (4 para programas de maestrías y 61 para programas de doctorado). De igual forma, en la tabla 2.26 se muestran lista las ciudades colombianas en donde los docentes desarrollan 106 comisiones de estudio (20 para programas de maestrías y 86 para programas de doctorado).

País	Artes – ASAB		Ciencias y Educación		Ingeniería		Medio Ambiente y Recursos Naturales		Tecnológica		Total
	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	
Argentina	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Bélgica	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Brasil	1	1	3	-	-	-	1	1	1	-	8
Chile	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Costa Rica	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3
Cuba	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Dinamarca	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Ecuador	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3
España	2	-	3	1	19	-	2	-	5	-	32
Estados Unidos	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Francia	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3
Inglaterra	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
México	2	-	1	-	-	-	3	-	-	-	6
Total	9	1	20	1	20	0	7	1	6	0	65

Tabla 2.25. Listado de países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral y maestría a nivel internacional. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

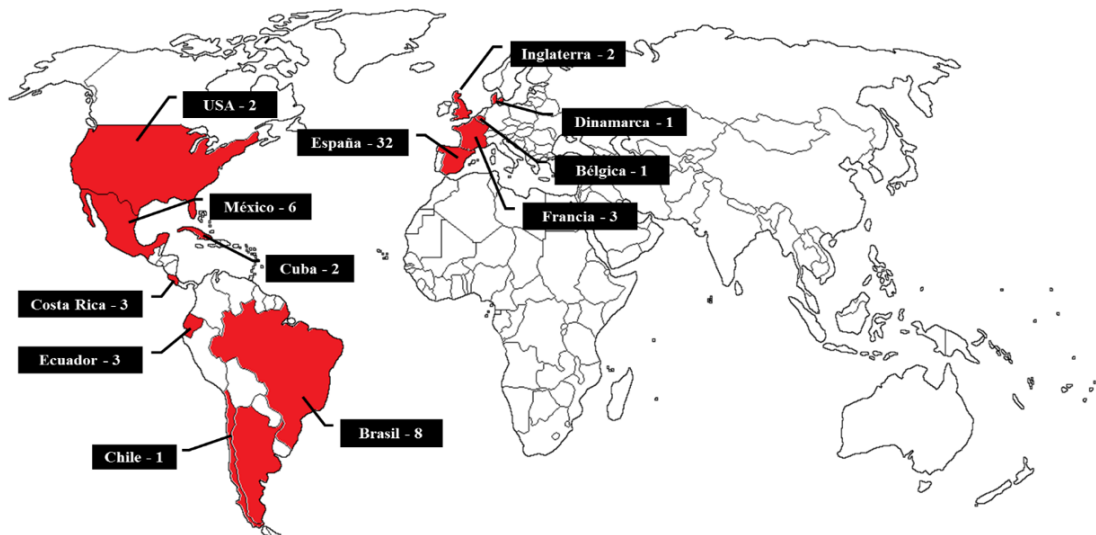


Figura 2.12. Países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Ciudad	Artes – ASAB		Ciencias y Educación		Ingeniería		Medio Ambiente y Recursos Naturales		Tecnológica		Total
	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	Doc.	Maes.	
Barranquilla	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Bogotá	3	4	27	-	22	1	6	6	22	7	98
Manizales	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2
Medellín	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	3
Tunja	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Total	3	4	31	0	22	1	6	6	24	9	106

Tabla 2.26 Listado de países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral y maestría a nivel nacional. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Para completar el análisis que relaciona los programas académico que los docentes eligen para formarse con apoyo de la institución, en la tabla 2.27 se listan las áreas de conocimiento de los programas que permite evaluar el cumplimiento de directrices establecidas en el Acuerdo No. 09 de 2007 y en los planes de formación establecidos por las facultades y en donde se obtiene que el área de mayor formación es Ingeniería y Tecnología con una participación de 46.8%.⁵

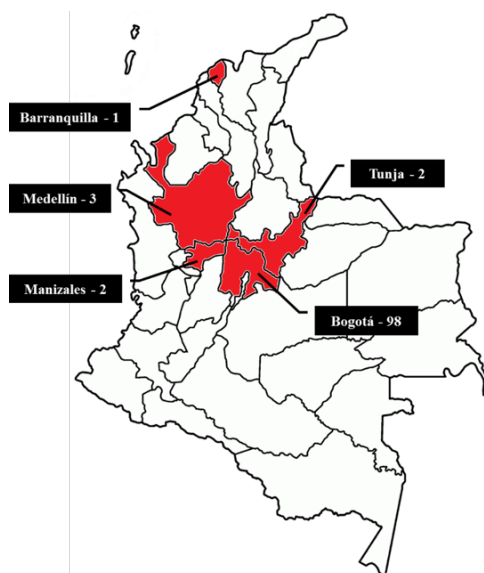


Figura 2.13. Ciudades colombianas en donde se desarrollan proceso de formación doctoral. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Comisiones	Área de Conocimiento
21	Ciencias Naturales
80	Ingeniería y Tecnología
2	Ciencias Médicas y de la Salud
-	Ciencias Agrícolas

⁵ Las áreas de conocimiento listadas en la tabla 2.27 están articuladas con las áreas establecidas por la OCDE y que son tenidas en cuenta por COLCIENCIAS para las nuevas políticas nacionales.

Comisiones	Área de Conocimiento
51	Ciencias Sociales
17	Humanidades

Tabla 2.27. Áreas del conocimiento en los cuales se han centrado los procesos de formación doctoral
(Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

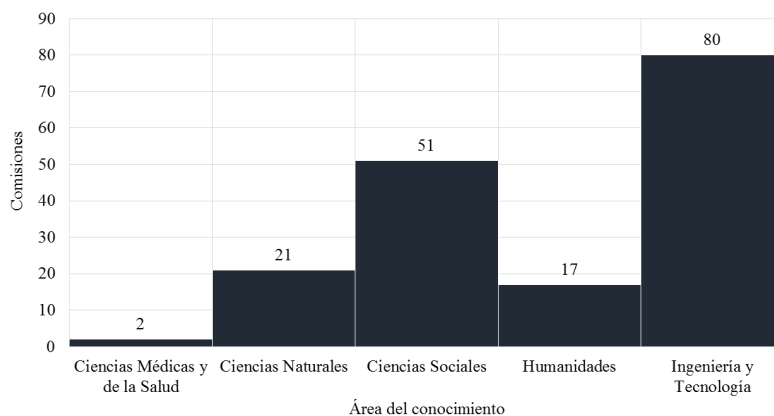


Figura 2.14. Áreas del conocimiento en los cuales se han centrado los procesos de formación doctoral
(Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Para completar el análisis realizado sobre los programas académicos objetos de estudio de los docentes y apoyados por la universidad mediante el otorgamiento de comisiones de estudio, a continuación se presenta la lista de universidades en donde los docentes beneficiados realizan o realizaron sus estudios de doctorado o maestría (Tabla 2.28). Se observa que la Universidad en donde se encuentran la mayor cantidad de docentes desarrollando su formación es la Universidad Nacional de Colombia con el 21.05% de las comisiones de estudio, seguida de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas con un 13.45% de las comisiones, la Pontificia Universidad Javeriana con un 9.94% y finalmente la Universidad de Salamanca con un 6.43% de las comisiones.

Universidad	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
Centro de Estudios Universitarios de Baja California	0	0	0	2	0	2
Escuela de Altos Estudios Sociales (L'EHESS) de Paris	0	2	0	0	0	2
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-FLACSO	0	1	0	0	0	1
Instituto de estudios avanzados I.P.N CINVESTAV unidad de Querétaro	0	1	0	0	0	1
Instituto McLaren de pedagogía crítica	2	0	0	0	0	2
Instituto Superior Politécnico Jaime Echeverría Ispjae-CUJAE	0	0	0	1	0	1
Isa universidad de las artes	1	0	0	0	0	1
Pontificia Universidad Javeriana	3	3	4	2	5	17
Universidad Pontificia de Salamanca	0	0	2	0	0	2
Universidad Alcalá	0	0	1	0	0	1
Universidad Andina Simón Bolívar	2	0	0	0	0	2
Universidad Antonio Nariño	0	0	1	0	1	2

Universidad	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
Universidad Autónoma de Barcelona	1	0	0	0	0	1
Universidad Católica de Lovaina	0	1	0	0	0	1
Universidad de Aalborg	0	0	1	0	0	1
Universidad de Antioquia	0	1	0	0	0	1
Universidad de Arte y Ciencias Sociales de Chile	0	1	0	0	0	1
Universidad de Barcelona	1	0	1	0	0	2
Universidad de Burgos	0	1	0	0	0	1
Universidad de California -DAVIS	1	0	0	0	0	1
Universidad de Cantabria Santander	0	0	0	1	0	1
Universidad de Cataluña	0	0	2	0	0	2
Universidad de Costa Rica	0	1	0	0	0	1
Universidad de Guadalajara	0	0	0	1	0	1
Universidad de la Rioja	0	0	0	0	2	2
Universidad de la Salle de San José de Costa Rica	0	2	0	0		2
Universidad de los Andes	0	2	1	1	1	5
Universidad de Manizales	0	1	0	0	0	1
Universidad de Oviedo	0	0	1	0	0	1
universidad de Palermo	0	1	0	0	0	1
Universidad de Roynne en Convenio con la Universidad Nacional de Colombia	0	0	0	1	0	1
Universidad de Sao Pablo	0	0	0	1	0	1
Universidad de Sevilla	0	0	0	1	0	1
Universidad de Southern Illinois	0	1	0		0	1
Universidad del Norte	0	0	0		1	1
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	0	12	8	2	1	23
Universidad EAFIT	0	0	0	0	2	2
Universidad EAN	0	0	1	0	1	2
Universidad Estadual Paulista Julio Mesquita Filho Campus de Bauru	0	1	0	1	0	2
Universidad Estatal de Sao Pablo	1	0	0	0		1
Universidad Externado de Colombia	0	0	0	0	1	1
Universidad Federal de Minas Gerais	0	2	0	0		2
Universidad Federal de Santa Catarina	0	0	0	0	1	1
Universidad federal fluminense	1	0	0	0	0	1
Universidad Jorge Tadeo Lozano	1	0	0	0	0	1
Universidad Nacional de Colombia	3	3	8	5	16	35
Universidad Nacional de Colombia en convenio con la Universidad Paris XII Rouen-Francia	0	0	0	0	1	1
Universidad Pedagógica Nacional	0	5	0	0	1	6
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC)	0	2	0	0	0	2
Universidad Politécnica de Valencia	0	0	2	0	3	5
Universidad Pontificia de Salamanca	0	1	10	0	0	11
Universidad Rey Juan Carlos de España	0	2	0	0	0	2
Universidad santo Tomás	0	2	0	1	2	5
University of East London	0	2	0	0	0	2
Universidad René Descartes - París 5	0	1	0	0	0	1
Total	17	52	43	20	39	171

Tabla 2.28. Listado de países en donde se desarrollan proceso de formación doctoral y maestría a nivel nacional. (Fuente: Oficina Asesora Jurídica. Corte: agosto 2016)

Con la información recopilada de todos los contratos legalizados por los docentes para el periodo comprendido entre 2008 - 2016 y tomando la duración la duración de los mismos,

en la tabla 2.29 y figura 2.15 se muestran los rangos de duración de los contratos que están desde un (1) mes hasta catorce (14) años como sucede con una comisión de estudios de un docente de la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales. La duración de las comisiones que más se otorgaron están comprendidas entre un rango de ocho (8) años a nueve (9) años con 48 contratos de los 171 existentes.

Rangos en Años	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
1 < X < 2	2	3	3	4	5	17
2 < X < 3	2	6	3	5	7	23
3 < X < 4	3	6	3	6	5	23
4 < X < 5	1	5	0	1	7	14
5 < X < 6	1	7	8	2	3	21
6 < X < 7	0	3	0	0	0	3
7 < X < 8	3	3	1	1	1	9
8 < X < 9	6	15	17	2	8	48
9 < X < 10	0	0	1	0	0	1
10 < X < 11	1	1	0	1	1	4
11 < X < 12	3	0	1	0	3	7
13 < X < 14	0	0	0	1	0	1
Total	22	49	38	23	40	171

Tabla 2.29. Rango de duración de los contratos de comisiones de estudio otorgadas entre 2008-2016 (Corte: agosto 2016)

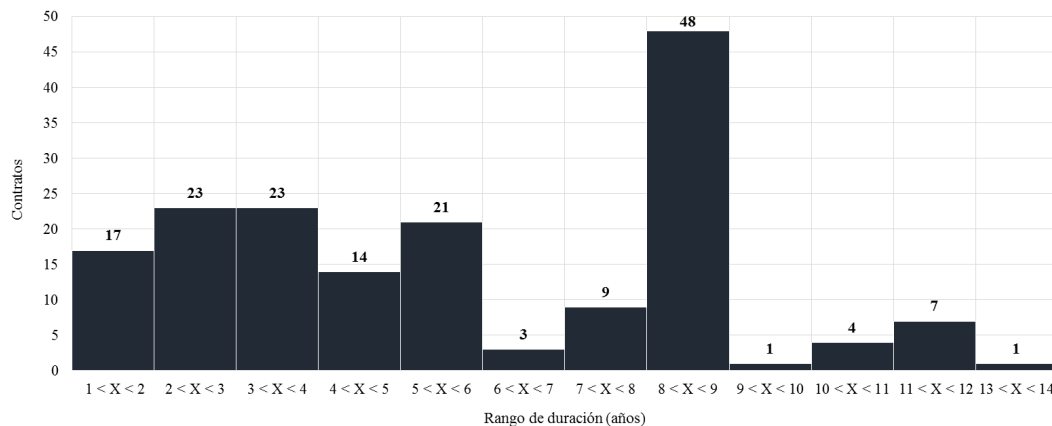


Figura 2.15. Distribución rango de duración de los contratos de comisiones de estudio otorgadas entre 2008-2016 (Corte: agosto 2016)

Si se tiene en cuenta que de las 171 comisiones de estudio otorgadas tan solo 32 docentes (18% del total de comisiones) han finalizado sus estudios y han entregado los títulos respectivos a la Oficina Asesora Jurídica, quien es la dependencia que custodia las carpetas en donde se encuentran los contratos legalmente firmados por los docentes, se debe solicitar a las supervisión de cada comisión de estudios una revisión profunda de las causales por las cuales no se han cumplido los contratos como lo ha identificado la contraloría en su informe para el año fiscal 2015 (Tabla 2.30)

Facultad	Doctorado	Maestría	Total
Artes-ASAB	3	3	6
Ciencias y Educación	5	0	5
Ingeniería	6	0	6
Medio Ambiente y Recursos Naturales	6	3	9
Tecnológica	5	1	6
Total	24	8	32

Tabla 2.30. Títulos obtenidos bajo el acuerdo 09/2007 del Consejo Superior Universitario

Con el objetivo de análisis como las comisiones de estudio han beneficiado la carrera docente establecida en el Estatuto Docente y el salario de los mismos docente beneficiados y establecido en el Decreto 1279 de 2002 o el Acuerdo 03 de 1973, según corresponda, la tabla 2.31 presenta la distribución de las categorías para cada facultad. En la categoría auxiliar se encontraban 5 docentes (que corresponde al 3%), en la categoría asistente se encontraban 119 docentes (que corresponde al 69.6%), en la categoría asociado se encontraban 39 docentes (que corresponde al 22.8%) y en la categoría titular se encontraban 8 docentes (que corresponde al 4.6%).

Facultad	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Total
Artes-ASAB	4	10	3	0	17
Ciencias y Educación	0	32	14	6	52
Ingeniería	1	34	7	1	43
Medio Ambiente y Recursos Naturales	0	16	4	0	20
Tecnológica	0	27	11	1	39
Total	5	119	39	8	171

Tabla 2.31. Número de docentes comisiones de estudio discriminados por categoría y facultad. (Corte: agosto 2016)

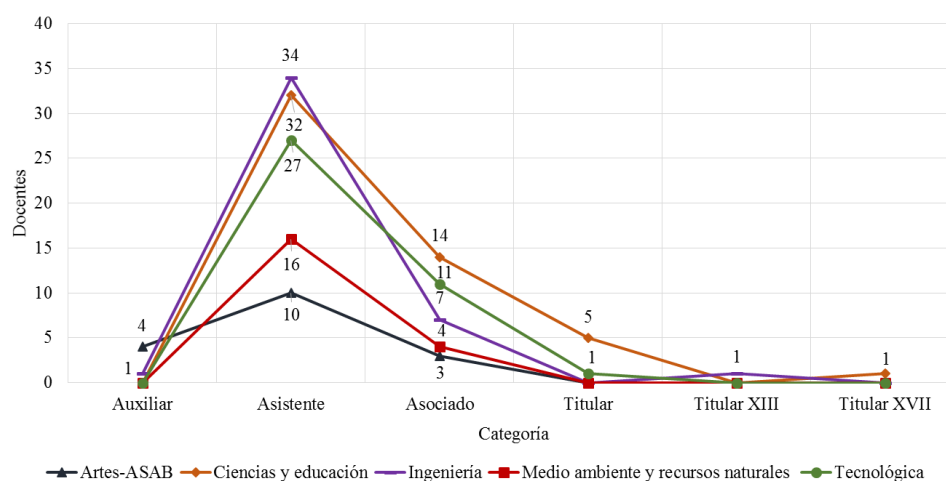


Figura 2.16. Número de docentes comisiones de estudio discriminados por categoría y facultad. (Corte: agosto 2016)

Finalmente, se debe hacer un pequeño análisis de las comisiones de estudio que han finalizado correctamente y han liquidado sus contratos. En la tabla 2.32 se muestra la información de los únicas 6 contratos liquidados. Se debe realizar un seguimiento a los dos (2) contratos que se han liquidado sin presentar titulación identificando las justificaciones que conllevaron a su finalización y el cumplimiento de todos los requisitos contractuales que deben estar correctamente validados por los supervisores de los mismos. De igual forma se deben revisar tres (3) contratos que no han sido liquidados y que corresponden a un docente fallecido, una renuncia a comisión otorgada y una renuncia a la universidad.

Facultad	Total de Contratos	Contratos Liquidados con Título	Contratos Liquidados sin Título	Total Contratos Liquidados
Artes – ASAB	17	1	0	1
Ciencias y Educación	52	1	0	1
Ingeniería	43	1	1	2
Medio Ambiente y Recursos Naturales	20	0	0	0
Tecnológica	39	1	1	2
Total	171	4	2	6

Tabla 2.32. Contratos de comisiones de estudio liquidados y otorgados en el periodo 2008-2016 (Corte: agosto 2016)

Uno de los requisitos establecidos en el Acuerdo No. 09 de 2007 para poder aplicar a los apoyos de formación posgradual de alto nivel es presentar actividad y reconocimiento en el desarrollo de actividades de investigación. En este sentido, la universidad ha establecido como política el fortalecimiento del sistema de investigaciones y por ende de sus grupos de investigación que para el estudio presentado se listan en la Tabla 2.33. Aunque se puede obtener que el cumplimiento de este requisito alcanza 97.1%, se debe informar que 4 solicitudes de docentes no registran actividad dentro de grupos de investigación o no se encuentran registrados como investigadores en el Sistema de Investigaciones de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas – SICIUD y un docente se le fue aprobada su actividad en el marco de un semillero de investigación.

Grupo de Investigación	Comisiones
AMAUTA - Formación de Sujetos y Pedagogías Críticas	4
ARMOS - Arquitecturas Modernas para Sistemas de Alimentación	2
ARTCOCUL - Artes Relacionales, Colaborativas y Culturas Contemporáneas	2
Arte Danzario	2
ASTROUD	1
ATHANOR	3
BIONANOTECNOLOGIA	1
CEM - Grupo de Investigación en Compatibilidad Electromagnética	1
CEODEM - Comunicación Dialógica y Democracia	2
Ciudad y Educación	2
CRISALIDA	3
Cultura, Sexualidad y Educación	2
CYBERIA	2
DICMAT - Didácticas de las Matemáticas	2
DIDAQUIM - Grupo de Investigación en Didáctica de la Química	1
DIDATEC - Grupo de Investigación en Didáctica de la Tecnología	2
DIGITI - Sistemas Digitales Inteligentes	1

Grupo de Investigación	Comisiones
DISING - Grupo de Investigación en Ingeniería de Diseño	2
DIT - Didáctica del Inglés y Tecnología	1
DRAMCUERPES - Dramaturgias del Cuerpo y Escrituras del Espacio	1
Educación, Comunicación y Cultura	1
EMILIO	1
Equidad y Diversidad en la Educación	1
Estudios de la Voz y la Palabra	3
ETHOS - Ethos Et Paideia	1
FIACIBI - Física Aplicada a las Ciencias Biológicas	1
GALATEA	1
GCEM - Grupo de Compatibilidad e Interferencia Electromagnética	4
GEDEP - Génesis Deportiva	2
GEFEM - Grupo de Estudio en temas de la Física, de la Estadística y la Matemática	3
GEIT - Gestión Empresarial e Innovación Tecnológica	1
GEOPAIDEIA	1
GEOTOPO	2
GEPRINFO - Gestión de Proyectos Informáticos	1
GESDATOS	1
GESETIC - Grupo de Investigación en Gestión de Sistemas Energéticos	2
GICE - Grupo de Investigación en Control Electrónico	2
GICIC - Grupo de Investigación en Competitividad de la Industria Colombiana	1
GICOECOL - Grupo de Investigación de Comercio Electrónico Colombiano	3
GICOGÉ - Grupo de Investigación en Informática, Comunicación y Gestión del Conocimiento	2
GIDENUTAS	1
GIDETCI - Grupo de Investigación en Educación Tecnológica por Ciclos	2
GIEAUD - Grupo de Investigación en Energías Alternativas	3
GIGA - Grupo de Investigación en Gestión Pública, Avalúos y Urbanismo	1
GIIAUD - Grupo de Investigación en Ingeniería Ambiental	4
GIICUD - Grupo de Investigación en Ingeniería Civil de la Universidad Distrital	2
GIPLYM - Grupo de Investigación Interdisciplinaria en Pedagogía del Lenguaje y las Matemáticas	2
GIIRA	3
GIPUD - Grupo de Investigación en Protecciones Eléctricas de la Universidad Distrital	1
GITEM - Grupo de Investigación en Telemedicina	2
GITUD - Grupo de Investigación en Telecomunicaciones de la Universidad Distrital	1
GREECE - Grupo de Investigación en Ciencias Experimentales	2
GRESFIMA	1
Grupo de Instrumentación Científica & Didáctica	2
Grupo de Investigación para la Creación Artística	1
Grupo de Sistemas Expertos y Simulación	2
IAFT - Grupo de Investigación en Inteligencia Artificial	1
IDEAS - Investigación, Desarrollo y Aplicaciones en Señales	1
IMAGINET	1
IMLI - Imago Literaria	1
INDESOS - Investigación para el Desarrollo Sostenible	2
INTECSE - Interoperabilidad Tecnológica y Semántica	1
INTEGRA - Instrumentación, Automatización y Redes de Aplicación Industrial	2
INTERCITEC - Interculturalidad, Ciencia y Tecnología	2
Internet Inteligente	1
INTERTEXTO	1
ITI - Grupo de Investigación en Innovación en Tecnologías de Información	1
LAMIC - Laboratorio de Automática, Microelectrónica e Inteligencia Computacional	3
LECME - Lenguaje, Cultura y Medios	1
Lenguaje, Discurso y Saberes	2
Lenguaje, Identidad y Cultura	2
LIDER - Laboratorio de Investigación y Desarrollo En Electrónica y Redes	2
LIFAE - Laboratorio de Investigación de Fuentes Alternativas de Energía	3
Literatura, Educación, Comunicación	2
MALINCHE	1
Marat Derechos Humanos	1
MESCUUD - Grupo de Investigación Matemáticas Escolares de la Universidad Distrital	4
METIS	4

Grupo de Investigación	Comisiones
MMAI - Modelos Matemáticos aplicados a la Industria	1
Multimedia Interactiva y Animación Digital	1
NIDE - Núcleo de Investigación en Datos Espaciales	2
Observatorio Pedagógico	1
ORION	2
POIESIS XXI	3
PROGASP	1
PROPROBOS - Productos y Servicios del Bosque	2
Representación, Discursos y Poder	1
SCIBAS - Grupo de Investigación en Ciencias Básicas	4
SERVIPUBLICOS	1
TELETECNO	3
TOPOVIAL	3
VIVENCIAS	1
Total	167

Tabla 2.33. Listado de Grupos de Investigación que han presentado a los docentes como investigadores en el periodo 2008-2016 (Corte: agosto 2016)

Dado que la mayor cantidad de recursos aportados han sido orientados al fortalecimiento de la carrera docente que posibilita mejorar indicadores de titulación doctoral y por ende en categoría titular, y para el fortalecimiento del sistema de investigaciones, se hace necesario analizar, teniendo en cuenta los últimos resultados de clasificación de grupos de investigación realizado por COLCIENCIAS⁶, como los grupos de investigación que presentaron a sus docentes presentan y aportan productos que redundan en una mejor clasificación de los grupos como se presenta en la figura 2.17, en donde se puede observar que el 78.3% de los grupos se encuentran clasificados y tan solo el 21.7% está en proceso de fortalecimiento.

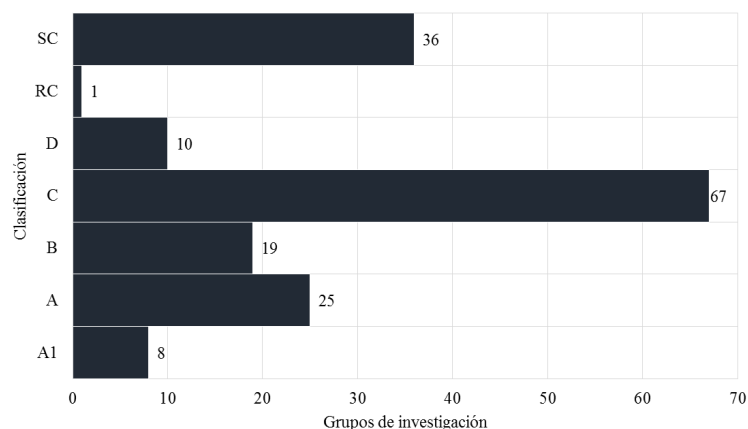


Figura 2.17. Clasificación de los Grupos de Investigación que han presentado docentes a apoyos de formación posgradual de alto nivel entre 2008 – 2016

⁶ Consultado el 15 de Agosto de 2016. <http://scienti.colciencias.gov.co:8083/ciencia-war/busquedaGrupoXInstitucionGrupos.do?codInst=004600000888&sglPais=&sgDepartamento=&maxRows=15&grupos tr =true&grupos p =1&grupos mr =15&grupos f nmeGrupo=>

2.1.3. Titulación

Dentro de las dinámicas propias de una comunidad académica y en particular de la comunidad docente, los procesos de formación en programas de maestría o doctorado serán siempre fundamentales para su consolidación. La universidad ha fortalecido el apoyo en la formación posgradual de sus docentes con recursos de inversión provenientes de la estampilla.

Tomando como base fundamental, la información suministrada por la Oficina de Docencia, la tabla 2.34 muestra la evolución de la titulación a diferentes niveles de formación y los puntos que han sido asignados a cada docente con base en lo reglamentado en el Decreto 1279 de 2002. De la figura 2.18 se puede evidenciar que no existe un patrón para los procesos de formación y titulación que permita establecer una estimación con la cual se pueda proyectar una proyección adecuada para la planificación de presupuestos.

Año	Docentes	Total de puntos	Promedio
2015	10	640	64,00
2014	41	2685	65,49
2013	50	6252	125,04
2012	38	4722	124,26
2011	52	6206	119,35
2010	83	13802	166,29
2009	44	6395	145,34
2008	125	24682	197,46
2007	37	2366	63,95
2006	164	29997	182,91
2005	30	3682	122,73

Tabla 2.34. Puntos salariales asignados a docentes de carrera por titulación. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Enero 2016)

2.1.4. Años Sabáticos

Los docentes de carrera gozan cada siete años de un periodo anual por el cual se dedican al desarrollo de actividades de investigación, actualización de conocimientos, de producción de libros, videos y otras actividades relacionadas con su desempeño docente enmarcadas en un plan de trabajo de dedicación exclusiva establecido en el Estatuto Docente.

Para el actual plan de ampliación de la planta docente de carrera, el estudio del otorgamiento de este derecho establecido en las respectivas reglamentaciones de la institución se convierte en un elemento fundamental para determinar alcances presupuestales que no han sido planificados en el momento en que se asignan años sabáticos a los docentes y que deben ser remplazados por docentes de vinculación especial. Para cumplir el objetivo, la Vicerrectoría

Académica realizó un estudio sobre los años sabáticos otorgados por el Consejo Académico entre el año 2009 y 2015, cumpliendo toda la reglamentación establecida para ellos y clasificando las actividades principales registradas en actos administrativos ubicados en la secretaría general. En la tabla 2.35 se muestran cifras de años sabáticos otorgados distribuidos por facultades.

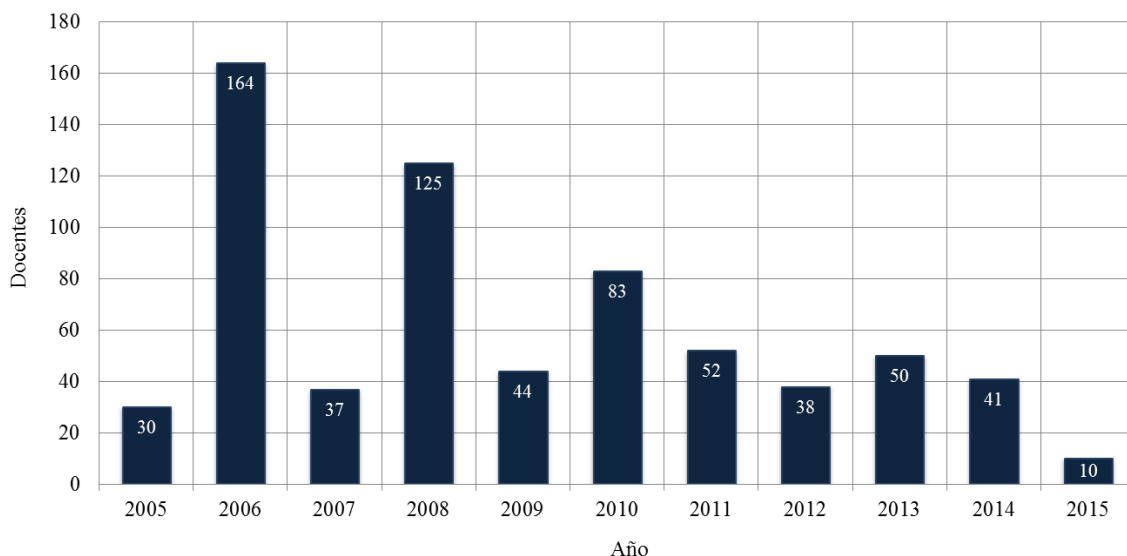


Figura 2.18. Distribución de puntos salariales asignados por titulación a los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de Corte: Enero 2016)

Año	Artes - ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
2009	0	8	9	13	10	40
2010	0	12	9	1	9	31
2011	0	9	9	6	2	27
2012	0	10	2	0	1	13
2013	0	4	2	0	0	6
2014	0	5	7	2	0	14
2015	5	15	10	11	9	50
Total	5	63	48	33	31	181

Tabla 2.35. Distribución de años sabáticos por facultades. (Fuente: Secretaría General. Datos con a octubre de 2015)

La universidad definió de igual forma los mecanismos, procesos y procedimientos que permitieron, tanto a los profesores de carrera como a la misma universidad, clarificar completamente el desarrollo para el otorgamiento del derecho del año sabático, que

contempla desde su aprobación hasta la culminación del mismo definiendo la presentación de un plan de trabajo o de estudios enfocado en alguna de las siguientes actividades:

- Labores de investigación en los campos de las ciencias, las tecnologías, humanidades y las artes, afines al ámbito de su desempeño académico.
- Participación en intercambios docentes o de investigación con otras instituciones de orden nacional o internacional legalmente reconocidas.
- Elaboración de libros de texto o de ensayo, notas de clase, resultados de investigación u otras actividades derivadas del quehacer docente.
- Producción de videos, obras o cualquier otro producto vinculado con el desempeño docente y que tenga relación con la actividad que el profesor realiza en la Universidad.
- Producción o creación de obras en el campo de la tecnología, la ingeniería, las ciencias o las artes y que tengan relación con la actividad que el profesor realiza en la Universidad.
- Actualización de conocimientos en campos afines al área de desempeño del docente.
- Actualización para el dominio de lenguas diferentes a la lengua materna.

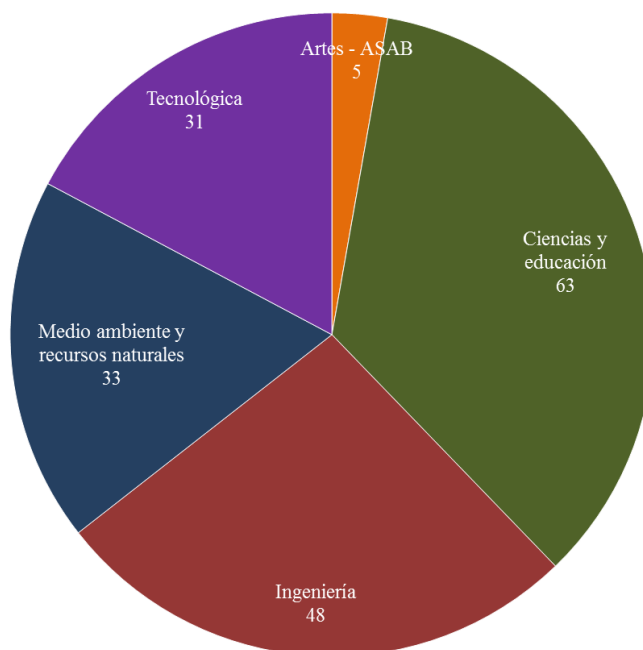


Figura 2.19. Distribución de años sabáticos por facultades. Fuente: Secretaría General. (Datos con corte a octubre 2015)

En la tabla 2.36 se relacionan las actividades aprobadas por el Consejo Académico para el desarrollo de planes de trabajo de año sabático para los docentes de carrera en el año 2015, donde se puede evidenciar que la “*elaboración de libros de texto o de ensayo, notas de clase, resultados de investigación u otras actividades derivadas del quehacer docente*” fue la actividad que predomina como desarrollo por parte de los 50 docentes a los cuales se les concedió su derecho en el año 2015.

Actividad	Artes- ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Total
Labores de investigación en los campos de las ciencias, las tecnologías, humanidades y las artes, afines al ámbito de su desempeño académico	1	3	0	2	0	6
Participación en intercambios docentes o de investigación con otras instituciones de orden nacional o internacional legalmente reconocida	0	0	0	0	0	0
Elaboración de libros de texto o de ensayo, notas de clase, resultados de investigación u otras actividades derivadas del quehacer docente	4	8	8	9	9	38
Producción de videos, obras o cualquier otro producto vinculado con el desempeño docente y que tenga relación con la actividad que el profesor realiza en la Universidad	0	4	1	0	0	5
Producción o creación de obras en el campo de la tecnología, la ingeniería, las ciencias o las artes y que tengan relación con la actividad que el profesor realiza en la Universidad	0	0	0	0	0	0
Actualización de conocimientos en campos afines al área de desempeño del docente	0	0	1	0	0	1
Actualización para el dominio de lenguas diferentes a la lengua materna	0	0	0	0	0	0
Total	5	15	10	11	9	50

Tabla 2.36. Distribución de actividades de años sabáticos por facultades para la vigencia 2015. (Fuente: Secretaría General. Datos con corte a octubre 2015)

2.1.5. Actividades de Planes de Trabajo

En el Artículo 48 del Estatuto de Docente se definen los lineamientos sobre los cuales los docentes pueden elaborar su plan de trabajo dependiendo su tipo de vinculación y entre los cuales están:

- Horas lectivas.
- Preparación de clase, corrección de trabajos y exámenes.
- Asesoría, dirección y corrección de trabajos de grado.
- Participación en organismos institucionales.
- Consejería a estudiantes y tutorías académicas.
- Participación en grupos de trabajo académico.

- g) Programas de investigación, extensión, servicios, asesorías y tutorías.
- h) Seminarios de actualización y cursos de capacitación.
- i) Programas de educación continuada.
- j) Participación en eventos académicos nacionales o internacionales.
- k) Preparación y presentación de ponencias institucionales en eventos nacionales o internacionales.
- l) Preparación y presentación de artículos, conferencias, textos, obras de arte y todo tipo de producción intelectual con miras a su publicación y difusión.
- m) Participación a nombre de la Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” en grupos de investigación nacional e internacional.
- n) Dirección y administración académica.
- o) Las demás que le señale el Coordinador del Proyecto Curricular, compatibles con su carácter de docente (acreditación, postgrados, otros).

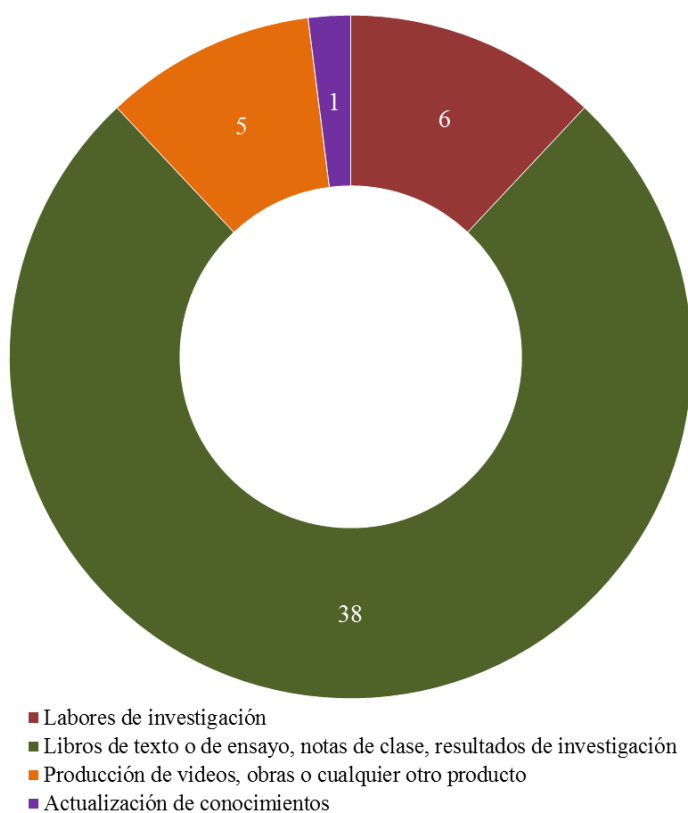


Figura 2.20. Distribución de actividades de años sabáticos. Fuente: Secretaría General. (Datos con corte a octubre 2015)

Con base en lo definido en el Estatuto Docente, se realizó un análisis de las actividades antes señaladas para los periodos académicos comprendidos entre el año 2013 y el 2015 en donde se evidencia que la actividad definida como horas lectivas es la más representativa. En la figura 2.21 se muestra el promedio de horas lectivas distribuidas por facultades y en la tabla

2.37 se muestran el promedio de las horas lectivas por facultades en la ventana de observación definido para el estudio.

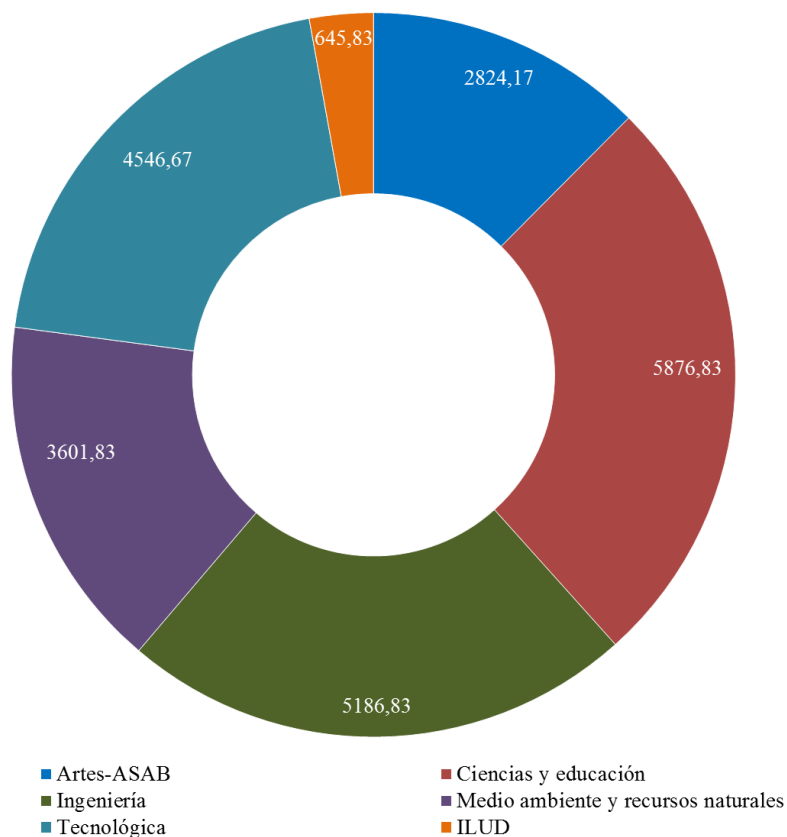


Figura 2.21. Promedio horas lectivas por facultades durante los periodos académicos comprendidos entre el 2013 y 2015. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

Periodo Académico	Facultades						Total
	Artes-ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	ILUD	
2013-1	3038	5944	5289	3653	4635	496	23055
2013-3	2789	5795	5366	3591	4617	547	22705
2014-1	2943	5764	5278	3561	4616	632	22794
2014-3	2907	5908	5203	3694	4592	742	23046
2015-1	3062	5988	5158	3618	4389	770	22985
2015-3	2206	5862	4827	3494	4431	688	21508
Promedio	2824,17	5876,83	5186,83	3601,83	4546,67	645,83	22682,16

Tabla 2.37. Horas lectivas por facultad durante los periodos académicos comprendidos entre el 2013 y 2015. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

Por otro lado, se agruparon las actividades de dirección y coordinación por facultad y las horas que los docentes de carrera dedican a estas para los periodos académicos de estudio. En la tabla 2.38 se encuentra que la actividad definida como coordinación de proyectos de pregrado es a la que los docentes dedican más tiempo con un promedio de 94.5 horas/semana como se observa en la figura 2.22. Las facultades de Ciencias y Educación, y Medio Ambiente y Recursos Naturales son las más representativas para esta actividad con dedicaciones de 141 y 112 horas/semana, respectivamente.

Actividad	Facultades					Promedio
	Artes-ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	
Dirección y administración académica	44	118,83	29	58,5	51	60,27
Coordinación de proyectos pregrado	43	141	69,17	112,17	107,17	94,5
Coordinación de proyectos posgrado	7,17	136	145,33	54,5	0,5	68,7
Coordinación de laboratorios	21,17	22	20,17	53,5	113	45,97
Coordinación de acreditación	0,33	1,33	0	10,5	3,33	3,1
Coordinación de acreditación de facultades	11,83	9,67	18,17	12,17	13,83	13,13
Coordinación de acreditación en proyectos curriculares	14,83	51,33	33	23,33	19,67	28,43
Dirección de institutos	5,83	19,5	0	4,67	0	6
Dirección de revistas institucionales indexadas	2,67	28	24,5	30	31	23,23
Directores unidades de extensión	12,83	2,67	7,67	13	11,83	9,6

Tabla 2.38. Horas dedicadas las actividades de dirección y coordinación por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

Otras actividades agrupadas fueron las horas dedicadas a actividades relacionadas con los procesos docentes y entre los cuales la actividad preparación de clase, corrección de trabajos y exámenes son la que presenta mayor dedicación en todas las facultades (Tabla 2.39) con un promedio de 1128,7 horas/semana, como se observa en la figura 2.23. Las facultades de Ciencias y Educación, y Tecnológica son las más representativas para esta actividad con dedicación de 1460,5 y 1377,33 horas/semana respectivamente. Por otro lado la actividad a la que le dedicaron menos horas de trabajo fue a la corrección de trabajos y exámenes con un promedio de 146 horas/semana.

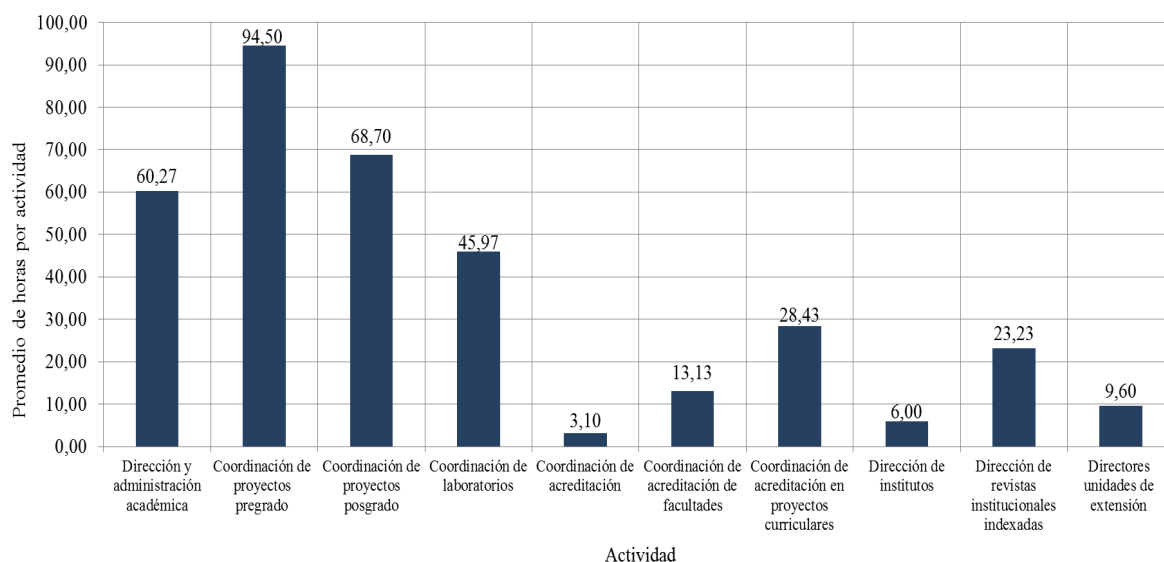


Figura 2.22. Promedio de horas dedicadas las actividades de dirección y coordinación durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

Actividad	Facultades					Promedio
	Artes-ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	
Preparación de clase, corrección de trabajos y exámenes	503,33	1460,5	1281	1021,33	1377,33	1128,7
Asesoría, dirección y corrección de trabajos de grado	40,83	961	707,33	658,33	804,33	634,37
Consejería a estudiantes y tutorías académicas	82,67	698,83	685,33	516,83	815,83	559,9
Corrección de trabajos y exámenes	3,5	130,5	396,17	40	159,83	146

Tabla 2.39. Horas dedicadas a las actividades relacionadas con la carga lectiva por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

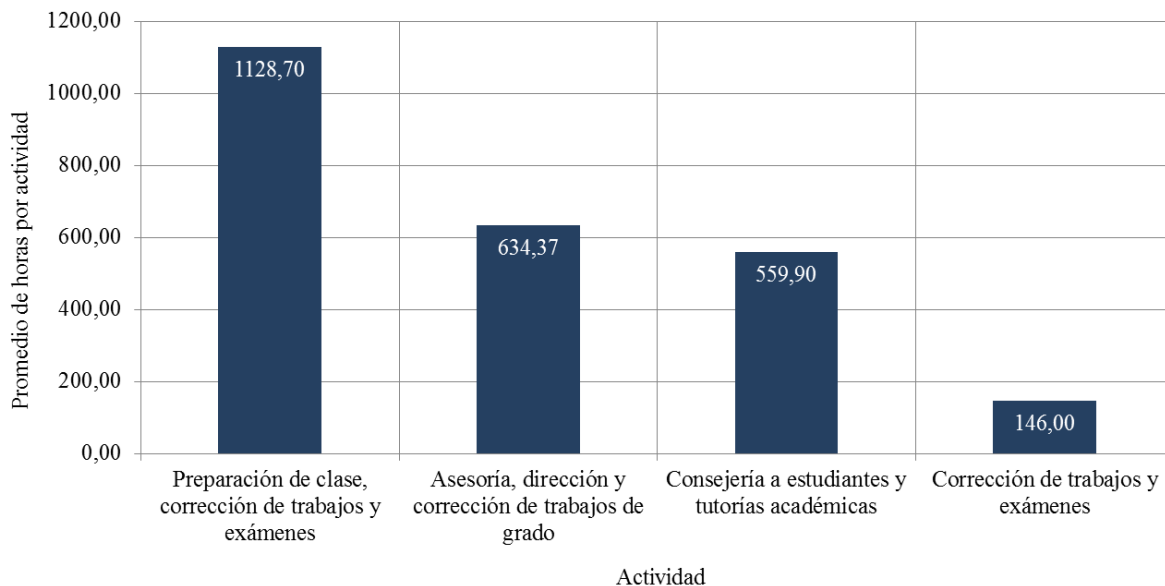


Figura 2.23. Promedio de horas dedicadas a las actividades relacionadas con la carga lectiva por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

En las actividades relacionadas con la investigación se evidenció que la participación en grupos de trabajo académico representa aquella en la que los docentes dedican más horas de trabajo (Tabla 2.40) en las que se destacan las facultades de Ciencias y Educación, y Tecnológica con 1109 y 476 horas/semana, respectivamente. El promedio de esta actividad fue de 476.23 horas/semana (Figura 2.24).

Actividad	Facultad					
	Artes-ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Promedio
Participación en grupos de trabajo académico	296	1109	337,83	193,67	444,67	476,23
Programas de investigación	25	89,5	102,5	62,17	96,33	75,1
Participación en eventos académicos	2,33	102,83	45,83	30,5	30,5	42,4
Preparación y presentación de ponencias institucionales en eventos	3,67	143,33	127,83	46,5	98,67	84
Presentación de artículos, conferencias, textos, obras de arte	5,17	197	270,67	102,5	220,33	159,13

Actividad	Facultad					
	Artes-ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	Promedio
Participación a nombre de la universidad en grupos de investigación	3,5	164,17	69,83	9,67	70,5	63,53
Proyectos de investigación de tesis doctorales	47,83	167,67	96,17	19	37,67	73,67
Proyectos de investigación de tesis de maestría	6,17	8,17	21,83	4	5,17	9,07
Proyectos de investigación y extensión interinstitucionales y cofinanciados	1,83	41,83	33,5	14,83	13,83	21,17

Tabla 2.40. Horas dedicadas a las actividades relacionadas con la investigación en las facultades durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

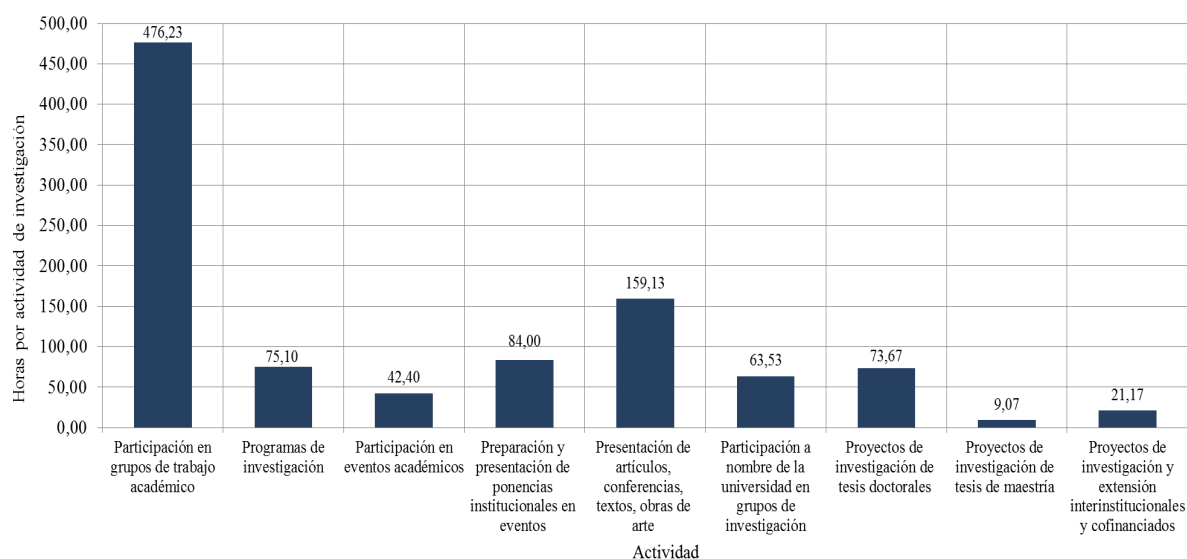


Figura 2.24. Promedio de horas dedicadas a las actividades relacionadas con la investigación por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

Con el objetivo de comparar la asignación de actividades dentro de los planes de trabajo de los docentes de carrera por cada uno de los grupos organizados en el presente estudio, en la figura 2.25 se muestra una comparación por facultades y se encontró que la Facultad de Artes – ASAB, con un 70%, es la que más horas lectivas dedica en su plan de trabajo con

respecto a las demás facultades las cuales oscilan entre 50 y 54%. Con respecto a las horas de investigación la Facultad de Ciencias y Educación es la que se dedica más a esta actividad con un 17% en comparación con las otras facultades. En cuanto a las actividades asociadas con la carga lectiva la Facultad Tecnológica dedica el 35% de sus actividades a estos espacios. Las actividades de dirección son a las cuales las facultades en general dedican menos horas.

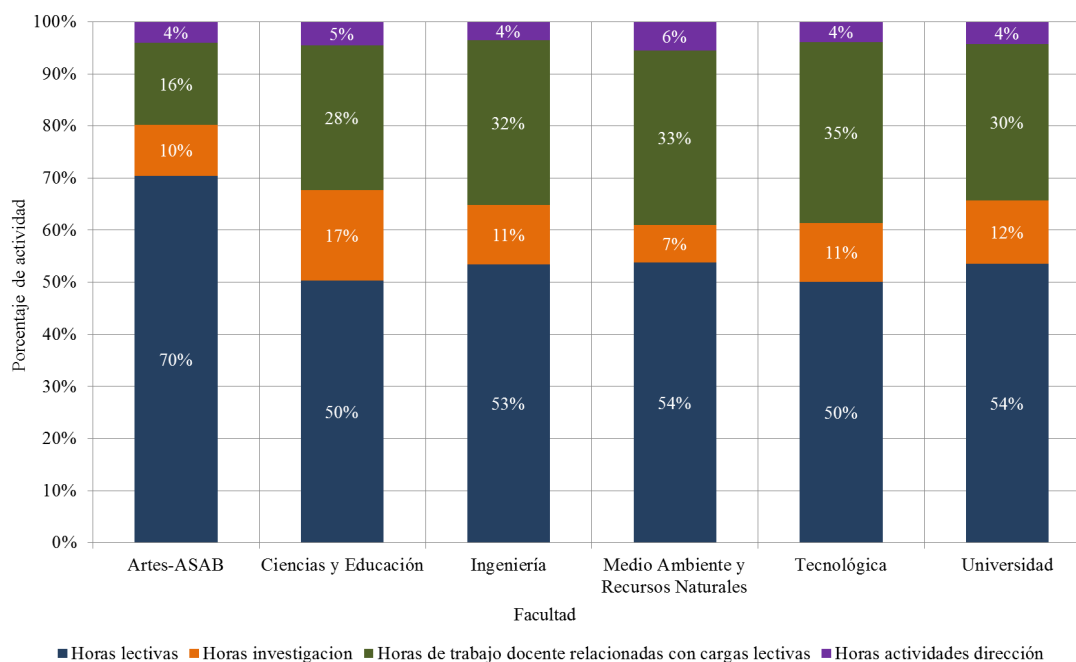


Figura 2.25. Comparativo de horas por grupo de actividades dedicadas al plan de trabajo por facultad durante los periodos académicos 2013-1 al 2015-3. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, fecha de corte: 14 de septiembre de 2015).

2.2. DOCENTES DE VINCULACIÓN ESPECIAL

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas en pro de mejorar y fortalecer sus procesos académicos e investigativos consideró la necesidad de vincular temporalmente docentes a la institución sin pertenecer a la carrera docente y reglamentado en el Estatuto Docente como docentes de vinculación especial en donde se tipifican como:

- Ocasionales: tiempo completo (TCO) y medio tiempo (MTO).
- De hora cátedra (HC)
- Visitantes (V)
- Expertos (E)

Con el objetivo de conocer la dinámica de los profesores de vinculación especial, a continuación se relaciona información sobre la contratación de docentes de vinculación especial durante los últimos tres años, discriminado por periodo académico, facultad, pregrado y posgrado (Tabla 2.41)

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes - ASAB	127	156	162	165	177	184	162
Ciencias y Educación	311	309	318	320	333	353	324
Ingeniería	392	390	407	373	358	343	377
V.A. – ILUD	51	50	63	64	63	56	58
Medio Ambiente y Recursos Naturales	199	203	187	204	209	213	203
Tecnológica	260	263	252	252	244	249	253
Total general	1370	1371	1389	1378	1384	1398	1382

Tabla 2.41. Total de docentes de Vinculación Especial por facultad para los años 2013, 2014 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte al 8 de Febrero de 2016)

De la tabla 2.41 se evidenció que la facultad de Ingeniería fue la que realizó más contratación de docentes de vinculación especial con 2263 docentes, seguida de la facultad de Ciencias y Educación con 1984 docentes. Asimismo para el periodo académico 2015-3 se registra el número de contrataciones más alto para todas las facultades registrado la contratación de 1398 docentes y el periodo de menor contratación es 2013-1 con 1370 docentes.

Teniendo en cuenta las modalidades de contratación establecidas para los docentes de vinculación especial (Tabla 2.42), se puede comparar la evolución que han tenido las contrataciones en cada facultad y que será punto de análisis más adelante comparados con la evolución de la población estudiantil. El tipo de vinculación que más tuvo relevancia en el número de contrataciones fue la dedicación por hora cátedra con 4673 docentes, seguido de 2358 contrataciones de docentes como honorarios y docentes de carrera contratados como honorarios. Si se observa la contratación de los docentes ocasionales (tiempo completo y medio tiempo ocasional) se ha venido disminuyendo.

Dedicación	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
*TCO	129	124	121	121	123	119	123
* MTO	92	89	92	84	84	81	87
Hora Cátedra	760	767	772	784	796	794	779
Honorarios	262	265	279	266	267	273	269
Honorarios UD	127	126	125	123	114	131	124

Tabla 2.42. Total vinculaciones por tipo de dedicación y periodo académico. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte al 8 de Febrero de 2016)

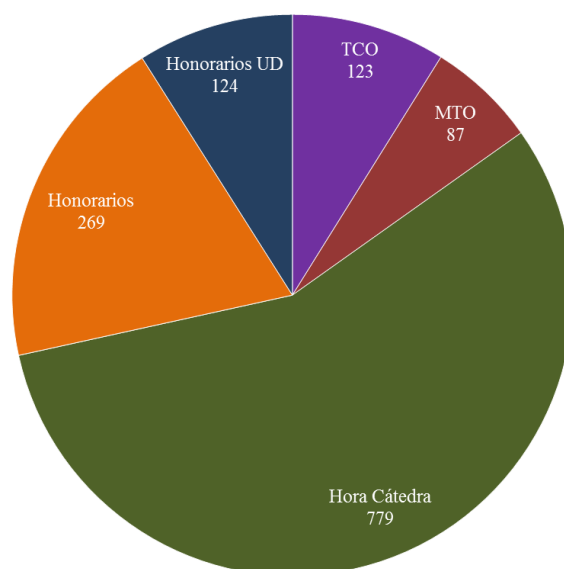


Figura 2.26. Promedio de docentes de vinculación especial por tipo de vinculación. (Fuente: Oficina de Docencia. Datos con corte al 8 de Febrero de 2016)

El Estatuto Docente de la institución ha establecido que para los docentes de vinculación especial les sean reconocidos el mismo escalafón y categorías debidamente reglamentado por el Consejo Superior Universitario. Con el objetivo de conocer la distribución de los docentes de vinculación especial por categorías distribuido por facultades, las tablas 2.43, 2.44, 2.45 y 2.46 evidencian las respectivas cifras institucionales.

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes – ASAB	51	44	46	42	51	55	48
Ciencias y Educación	80	90	88	80	84	85	85
Ingeniería	76	84	85	75	76	65	77
V. A. - ILUD	42	39	45	49	46	37	43
Medio Ambiente y Recursos Naturales	64	69	58	56	60	55	60
Tecnológica	125	125	115	113	89	89	109
Total Docentes	438	451	437	415	406	386	422

Tabla 2.43. Docentes de vinculación especial con categoría auxiliar distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

En cuanto a docentes de vinculación especial con categoría auxiliar, son las facultades Tecnológica y Ciencias y Educación quienes han incorporado la mayor cantidad de docentes jóvenes (Tabla 2.36). Por otro lado, son las facultades de Ingeniería y Ciencias y Educación quienes vinculan la mayor cantidad de docentes de vinculación especial con categoría asistente (Tabla 2.37).

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes – ASAB	57	61	64	66	66	68	64
Ciencias y Educación	145	129	141	137	145	148	141
Ingeniería	237	219	232	212	198	196	216
V. A. - ILUD	7	8	13	11	14	16	12
Medio Ambiente y Recursos Naturales	101	108	103	119	114	122	111
Tecnológica	121	122	119	118	129	133	124
Total Docentes	668	647	672	663	666	683	667

Tabla 2.44. Docentes de vinculación especial con categoría asistente distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

De igual forma, en cuanto a docentes de vinculación especial con categoría asociado, son las facultades de Ingeniería y Ciencias y Educación quienes han incorporado la mayor cantidad de estos docentes (Tabla 2.38). Asimismo, son las facultades de Ingeniería y Ciencias y Educación quienes vinculan la mayor cantidad de docentes de vinculación especial con categoría asistente (Tabla 2.39).

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes – ASAB	25	27	27	30	32	33	29
Ciencias y Educación	50	52	46	58	58	65	55
Ingeniería	43	48	44	45	45	36	44
V. A. - ILUD	1	2	4	3	3	1	2
Medio Ambiente y Recursos Naturales	19	15	17	15	21	18	18
Tecnológica	8	9	11	14	16	15	12
Total Docentes	146	153	149	165	175	168	159

Tabla 2.45. Docentes de vinculación especial con categoría asociado distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes – ASAB	24	24	25	27	28	28	26
Ciencias y Educación	36	38	43	45	46	55	44
Ingeniería	36	39	46	41	39	46	41
V. A. - ILUD	1	1	1	1	0	2	1
Medio Ambiente y Recursos Naturales	15	11	9	14	14	18	14
Tecnológica	6	7	7	7	10	12	8
Total Docentes	118	120	131	135	137	161	134

Tabla 2.46. Docentes de vinculación especial con categoría titular distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Como forma de analizar cifras condensadas de las categorías por las cuales se contratan los docentes de vinculación especial, en la tabla 2.47 se organiza la información en donde se obtiene que es la facultad de Ingeniería la que ha vinculado la mayor cantidad de docentes, seguido de la facultad de Ciencias y Educación. Del total de docentes vinculados la mayor

cantidad están categorizados en asistentes y auxiliares, como se puede observar de la figura 2.20.

Facultad	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular	Total
Artes-ASAB	48	64	29	26	167
Ciencias y Educación	85	141	55	44	324
Ingeniería	77	216	44	41	377
V. A. - ILUD	43	12	2	1	58
Medio Ambiente y Recursos Naturales	60	111	18	14	203
Tecnológica	109	124	12	8	253
Total Docentes	422	667	159	134	1382

Tabla 2.47. Docentes de vinculación especial por categoría distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Para completar la caracterización de los docentes de vinculación especial, se hace necesario conocer el nivel de formación de los mismo con el objetivo de hacer una idea general de la comunidad docente con que cuenta la universidad y asimismo poder proyectar los requerimientos presupuestales que son necesarios para el planteamiento de una futura ampliación de la planta docentes de carrera dado que serían, estos docentes, los potencialmente interesados en primera instancia. Para ello en las tablas 2.48, 2.49, 2.50 y 2.51 evidencian las respectivas cifras institucionales.

En cuanto a docentes de vinculación especial con título de doctorado como máximo nivel de estudio, son las facultades de Ingeniería y Ciencias y Educación quienes han incorporado la mayor cantidad de docentes con esta titulación (Tabla 2.48). Por otro lado, son las facultades de Ingeniería y Ciencias y Educación quienes han vinculado la mayor cantidad de docentes de vinculación especial con título de maestría (Tabla 2.49).

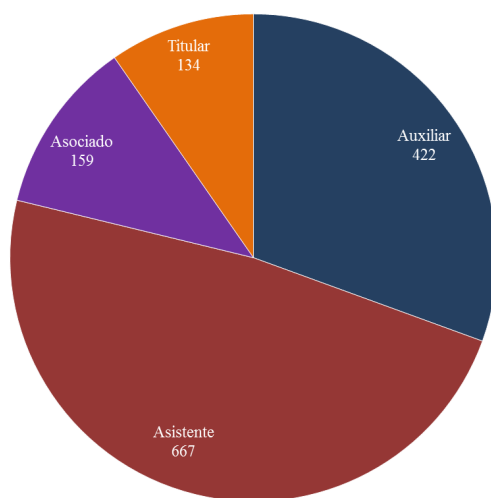


Figura 2.27. Promedio de docentes de vinculación especial por categoría distribuidos por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes-ASAB	4	4	4	4	4	4	4
Ciencias y Educación	14	13	14	16	19	17	16
Ingeniería	14	13	14	11	12	10	12
V. A. - ILUD	0	0	0	1	1	1	1
Medio Ambiente y Recursos Naturales	2	3	5	6	7	7	5
Tecnológica	2	3	2	2	2	3	2
Total	36	36	39	40	45	42	40

Tabla 2.48. Docentes de vinculación especial con título de doctorado como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes-ASAB	47	48	51	54	56	61	53
Ciencias y Educación	193	183	181	177	190	199	187
Ingeniería	106	110	121	117	109	100	111
V. A. - ILUD	15	19	21	19	19	14	18
Medio Ambiente y Recursos Naturales	67	65	62	74	80	72	70
Tecnológica	74	70	67	67	66	61	68
Total	502	495	503	508	520	507	506

Tabla 2.49. Docentes de vinculación especial con título de maestría como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

De igual forma, en cuanto a docentes de vinculación especial con título de especialización como máximo nivel de estudio, son las facultades de Ingeniería y Tecnológica quienes han incorporado la mayor cantidad de estos docentes con esta titulación (Tabla 2.50). Asimismo, son las facultades de Tecnológica y Artes – ASAB quienes vinculan la mayor cantidad de docentes de vinculación especial con título de pregrado (Tabla 2.51).

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes-ASAB	19	18	18	16	15	14	17
Ciencias y Educación	40	44	46	41	39	43	42
Ingeniería	122	118	121	115	110	115	117
V. A. - ILUD	3	3	6	7	6	7	5
Medio Ambiente y Recursos Naturales	71	72	71	75	77	81	75
Tecnológica	102	115	108	102	104	101	105
Total	357	370	370	356	351	361	361

Tabla 2.50. Docentes de vinculación especial con título de especialización como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Artes-ASAB	84	84	86	88	99	102	91
Ciencias y Educación	55	56	58	59	56	58	57
Ingeniería	55	58	59	52	54	51	55
V. A. - ILUD	33	28	36	37	37	34	34

Facultad	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Medio Ambiente y Recursos Naturales	40	44	39	35	37	37	39
Tecnológica	81	74	74	80	71	71	75
Total	348	344	352	351	354	353	350

Tabla 2.51. Docentes de vinculación especial con título de pregrado como máximo nivel de estudios distribuido por facultad. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

Como forma de analizar cifras completas relacionadas con la máxima titulación de los docentes de vinculación especial, en la tabla 2.52 se organiza la información en donde se obtiene que la máxima titulación es maestría y la más baja es doctorado (Figura 2.28).

Máximo Nivel Alcanzado	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3	Promedio
Doctorado	36	36	39	40	45	42	40
Maestría	502	495	503	508	520	507	506
Especialización	357	370	370	356	351	361	361
Pregrado	348	344	352	351	354	353	350

Tabla 2.52. Máximo nivel de estudios alcanzado por los docentes de vinculación especial. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

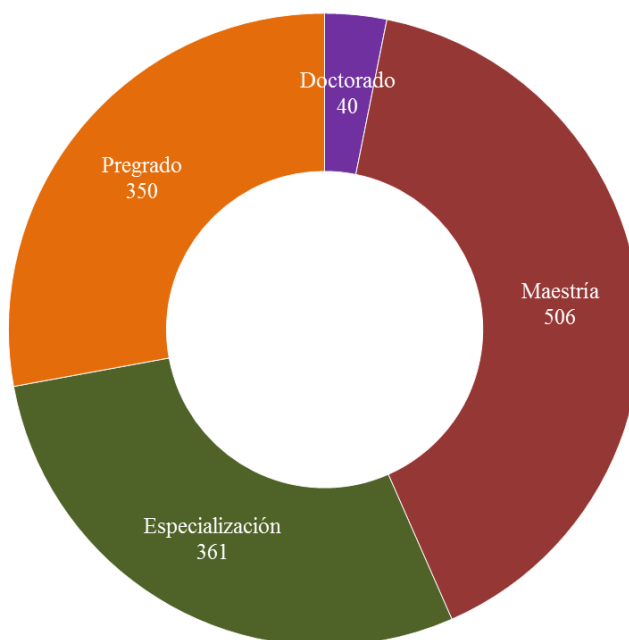


Figura 2.28. Máximo nivel de estudios alcanzado por los docentes de vinculación especial. (Fuente: Oficina Docencia. Datos con corte al 08 de Febrero de 2016)

3. ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas ha centrado sus procesos de formación de programas de pregrado y posgrado en su razón principal, los estudiantes. En este sentido, se hace prioritario conocer la dinámica histórica de la población estudiantil que permita establecer indicadores para mejorar sus procesos de formación con una planta de personal docente adecuada e idónea.

En relación a la población estudiantil matriculada entre el 2006 y 2015 en programas de pregrado (Figura 3.1) se puede observar una oscilación entre 24160 estudiantes matriculados para el primer semestre del año 2006 y 23292 estudiantes matriculados para el segundo semestre del año 2015 con un máximo de 27501 estudiante matriculados en el periodo académico 2010-1 y una media de 25720 estudiante matriculados en el periodo analizado.

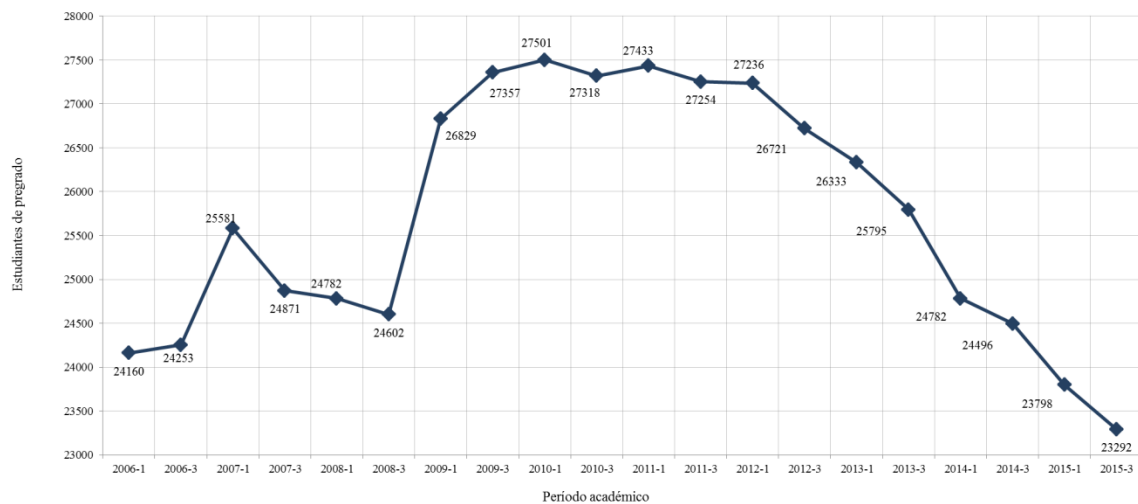


Figura 3.1. Estudiantes matriculados en programas de pregrado (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

En relación a la población estudiantil matriculada en el periodo comprendido entre los años 2006 y 2015 en programas de posgrado (Figura 3.2) se puede ver una oscilación entre 1181 estudiantes matriculados para el primer semestre del año 2006 y 1861 estudiantes matriculados para el segundo semestre del año 2015 con un máximo de 1964 en el periodo académico 2014-3 y una media de 1537 estudiante matriculados en el periodo analizado.

Si tenemos en cuenta que la población estudiantil matriculada en programas de pregrado y posgrado para el periodo comprendido entre el año 2006 y 2015 (Figura 3.3), para el año

2006 se obtuvo un promedio de 25.376 y de 27.811 para el año 2015. El promedio máximo de estudiantes matriculados se presentó en el año 2010 con 29.002 estudiantes y una media de estudiantes matriculados de 27.257.

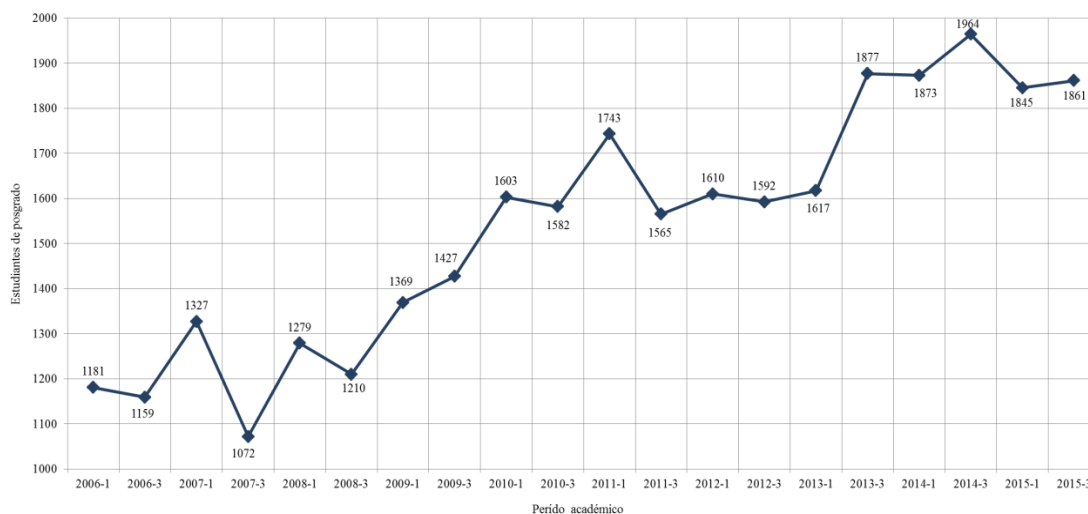


Figura 3.2. Estudiantes matriculados en programas de posgrado (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

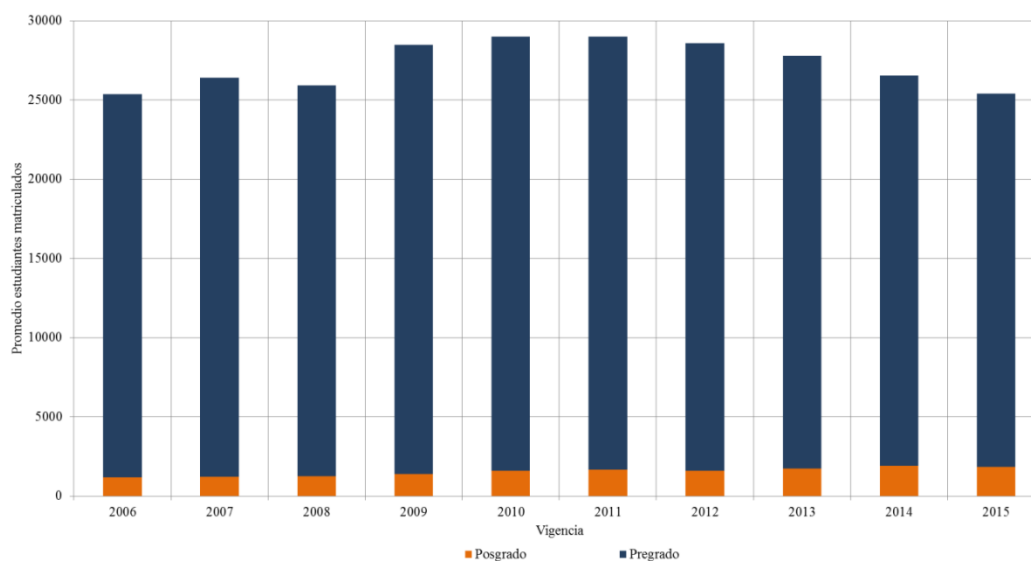


Figura 3.3. Promedio de estudiantes matriculados en programas de pregrado y posgrado (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

La Facultad Tecnológica es la que históricamente ha tenido mayor número de estudiantes matriculados en programas de pregrado, cifra que descendió para la vigencia 2015 y se igualó con los estudiantes matriculados en la Facultad de Ciencias y Educación (Figura 3.4).

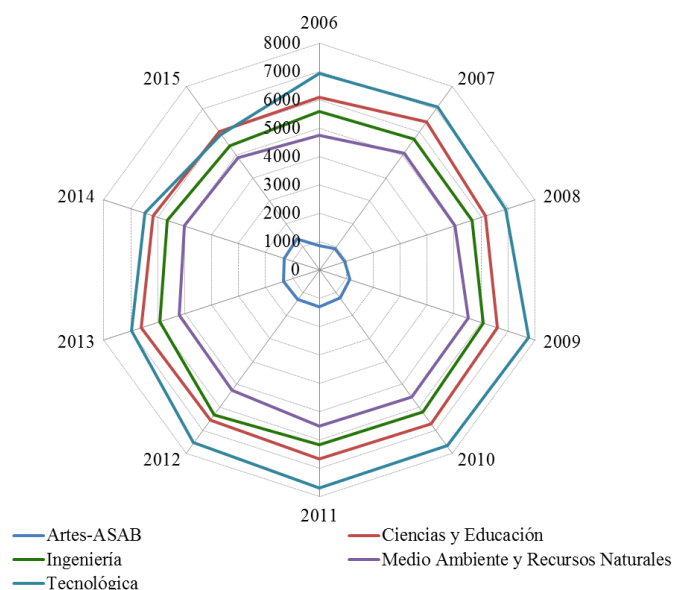


Figura 3.4. Estudiantes matriculados en programas de pregrado distribuidos por facultad entre el 2006 y 2015. (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

Los estudiantes matriculados en programas de posgrado (Figura 3.5) han venido en aumento año tras año presentando un pico importante en las vigencias 2014 y 2015, especialmente en los programas de las facultades de Ingeniería y de Ciencias y Educación.

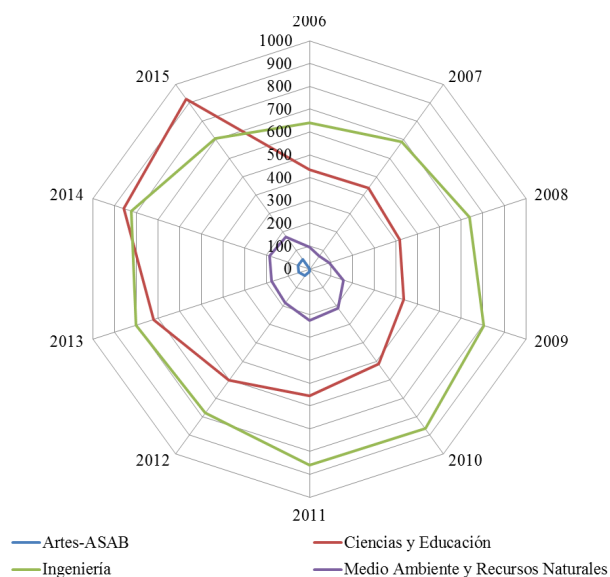


Figura 3.5. Estudiantes matriculados en programas posgrado entre 2006 y 2015. (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

Con base en la información socioeconómica registrada por los estudiantes de pregrado de la Universidad en el sistema de información académico “Cóndor” y mostrada en la tabla 3.1

para el año 2015, el estrato 2 es el más representativo con 9482 estudiantes como se muestra en la figura 3.6.

Estrato Socioeconómico	Facultades				
	Artes - ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica
Estrato 0	4	5	6	8	7
Estrato 1	247	1544	1309	1185	1627
Estrato 2	398	2421	1697	2028	2938
Estrato 3	314	919	1289	964	702
Estrato 4	28	14	65	26	6
Estrato 5	4	1	1	2	0
Estrato 6	2	0	0	0	0

Tabla 3.1. Distribución por facultades de los estratos socioeconómicos para los estudiantes de pregrado para el año 2015 (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

Los estudiantes que se encuentran matriculados en los diferentes proyectos curriculares de la universidad provienen de las diferentes localidades de Bogotá tal como se observa en la figura 3.7. La localidad de Kennedy presenta el más alto porcentaje de procedencia con un 12.7%, seguido de la localidades de Ciudad Bolívar con 11.4%, Bosa con 9.2%, Suba con 8.7% y Engativá con 8.4%. También se observa que el 8.8% de la población estudiantil proviene de ciudades ubicadas fuera de Bogotá.

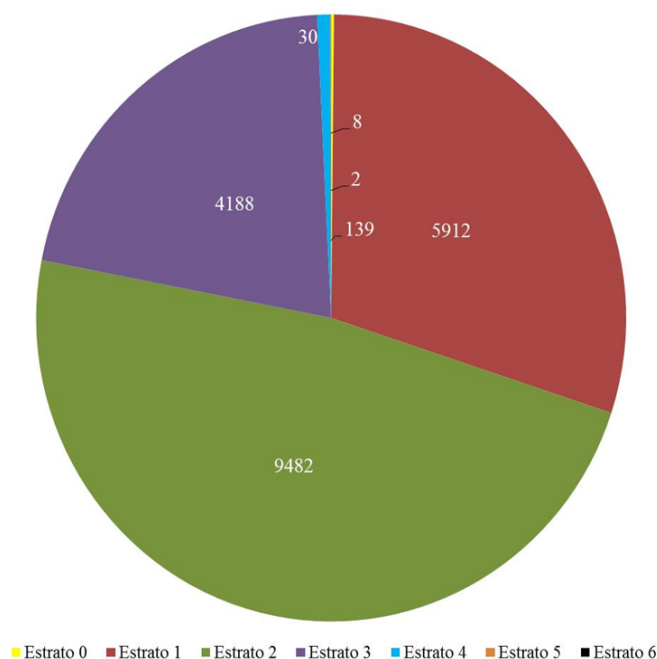


Figura 3.6. Distribución de estratos socioeconómicos para los estudiantes de pregrado en la vigencia 2015 (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

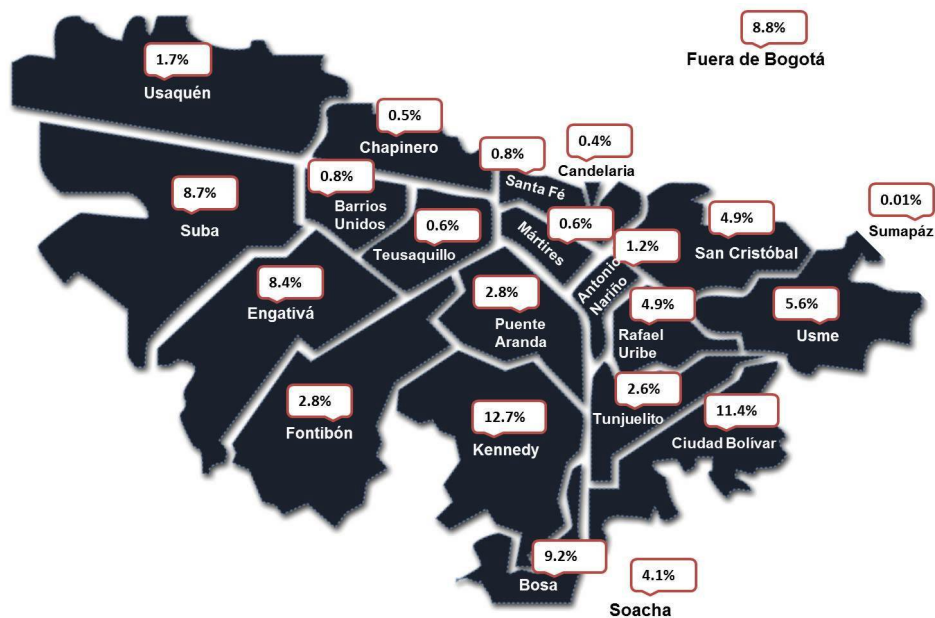


Figura 3.7. Distribución por localidades de los estudiantes de la Universidad Distrital (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas OAS, corte 5 de mayo de 2015)

Continuando con el análisis de la población estudiantil de la universidad durante el periodo 2006 y 2015, se toma la información de los aspirantes inscritos versus los admitidos para determinar el indicador de absorción de la institución (Figura 3.8). Como resultado se observa que para el año 2009 se presentó la mayor absorción de aspirantes con un 22.12% de 27436 aspirantes y la menor absorción se presentó en el año 2011 con un 16.05% de 35821 aspirantes.

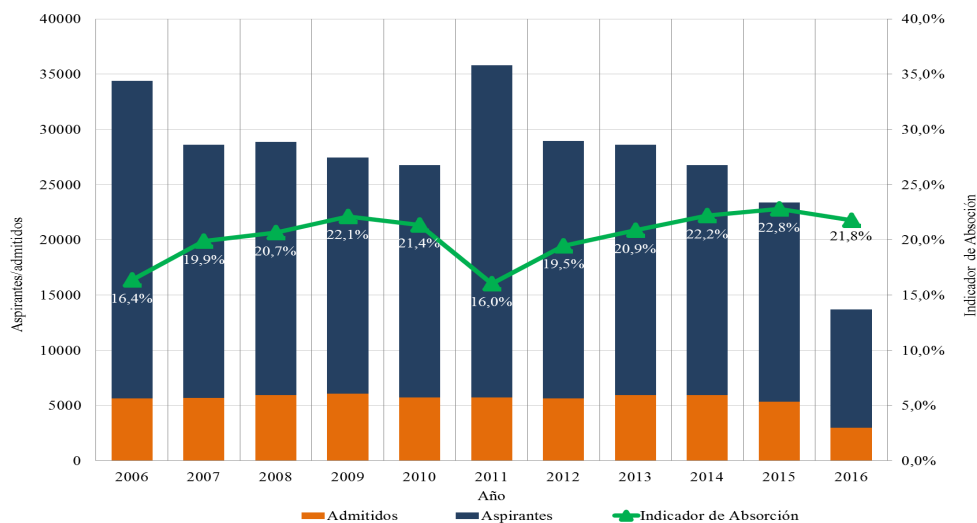


Figura 3.8. Indicador de absorción aspirantes inscritos y admitidos entre 2006 y 2016 (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

El indicador de absorción de la institución analizado por facultad (Figura 3.9) presenta que el mayor indicador fue para la Facultad de Artes – ASAB en la vigencia 2009 con un 20%, para la Facultad de Ciencias y Educación se obtuvo en el 2010 un 35%, en la Facultad de Ingeniería se obtuvo en el 2014 un 18%, para la Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales se obtuvo en el 2007 un 28% y para la Facultad Tecnológica se obtuvo en el 2015 un 35%.

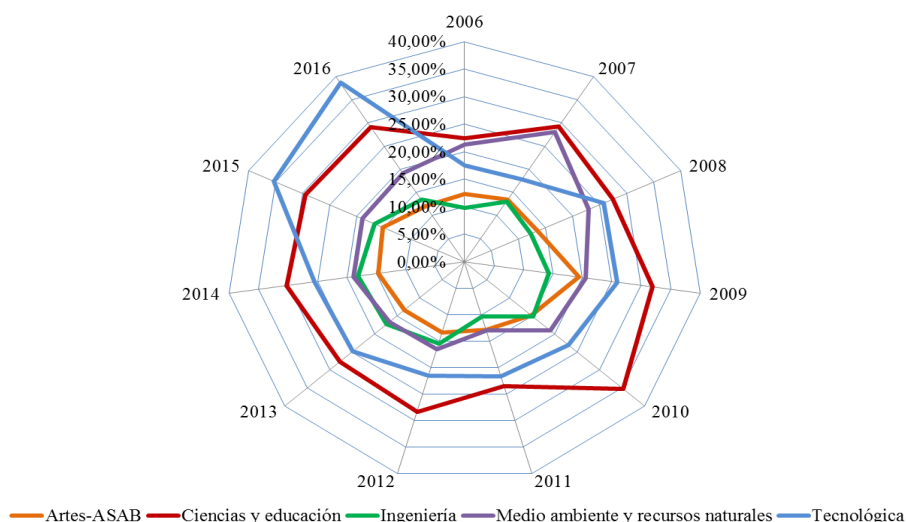


Figura 3.9. Indicador de absorción por facultad. (Fuente: Oficina de admisiones, corte 4 de febrero de 2016)

Otro factor que se debe tener en cuenta dentro de los procesos académicos que se desarrollan en la universidad, es la deserción. Según el SPADIES¹, un estudiante desertor es aquel que no presenta, durante dos semestres consecutivos, matrícula con la universidad. En este sentido, el índice de deserción por periodo muestra el porcentaje de estudiantes que se marcaron como desertores en un periodo determinado. En la figura 3.10 se presenta el reporte para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en los periodos académicos 2013-I al 2015-I. De este reporte se evidencia como a partir del año 2014 decrece el porcentaje de deserción indicando que las acciones afirmativas emprendidas por bienestar institucional han resultado acertadas².

Finalmente, el índice de deserción por periodo distribuidos por facultad y que tienen en cuenta los programas de pregrado, se puede ver en la figura 3.11. Para la Facultad de Artes – ASAB se encuentra que el mayor porcentaje deserción fue de 12,72%, alcanzando para el último periodo analizado un 6,96%. En la Facultad de Ingeniería se encuentra que el mayor porcentaje deserción fue de 16,22%, alcanzando para el último periodo analizado un 9,2%.

¹ SPADIES es el Sistema de Prevención y Análisis de la Deserción en Instituciones de Educación Superior

² Se debe tener en cuenta que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas obtuvo apoyo por parte del MEN para realizar un estudio de deserción e implementar diferentes estrategias encaminadas a la disminución del porcentaje de deserción estudiantil.

Para la Facultad de Ciencias y Educación se encuentra que el mayor porcentaje deserción fue de 15,94%, alcanzando para el último periodo analizado un 12,52%. La Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales se encuentra que el mayor porcentaje deserción fue de 16,14%, alcanzando para el último periodo analizado un 9,5%. Para la Facultad Tecnológico se encuentra que el mayor porcentaje deserción fue de 24,02%, alcanzando para el último periodo analizado un 11,9%.

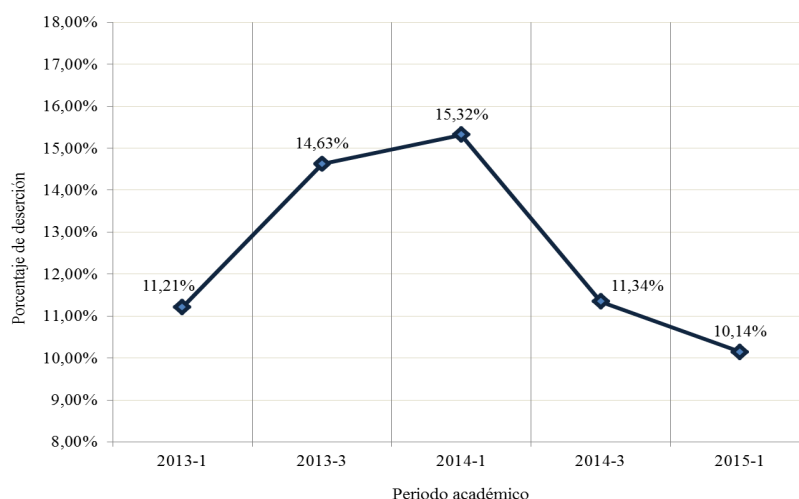


Figura 3.10. Reporte de deserción para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en los periodos académicos 2013-I a 2015-I. (Fuente: SPADIES, Informe Dirección Bienestar Institucional febrero de 2016)

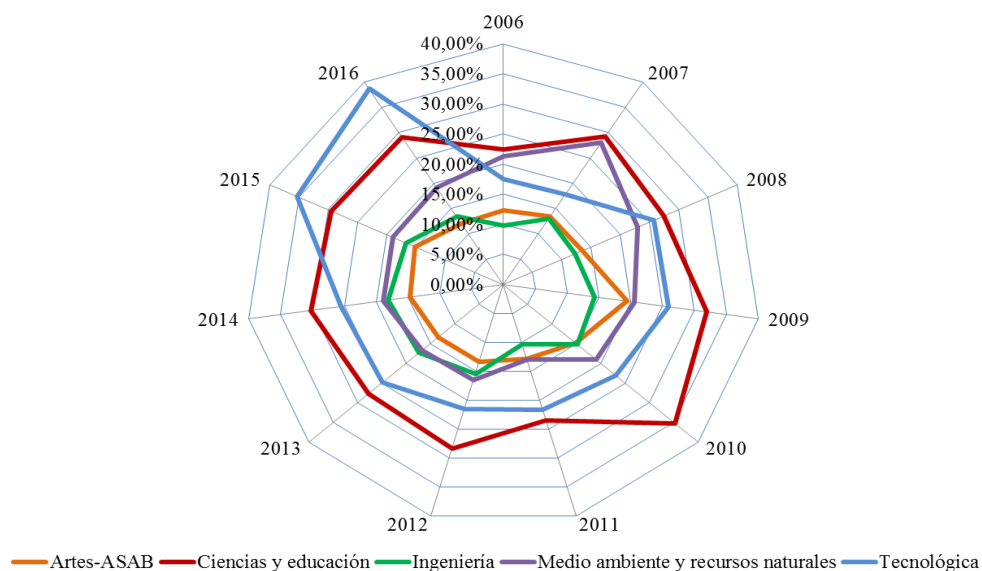


Figura 3.11. Índice de deserción para la Universidad Distrital Francisco José de Caldas distribuido por facultades, para los periodos académicos 2013-I a 2015-I. (Fuente: SPADIES, Informe Dirección Bienestar Institucional febrero de 2016)

4. PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA

Con el objetivo de establecer una línea base que permita establecer el punto de partida para la ampliación de la planta de personal docente de carrera que responda a las necesidades institucionales para fortalecer la comunidad docente actual con que cuenta la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y poder generar los requerimientos para la ampliación de la oferta académica con nuevos programas de pregrado y posgrado, se hace necesario establecer, inicialmente, una serie de indicadores que permitan analizar el marco de referencia o punto de partida necesario para la proyección de la planta docente de carrera que será propuesta.

Inicialmente se debe tener en cuenta que el punto de partida del presente estudio fue establecido por el plan de ampliación de la planta docente aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante el Acuerdo No. 02 de 2005 que planteaba la incorporación de 425 nuevos docentes de carrera en un periodo de 5 años y contar, al final del periodo, con una planta de personal docente igual a 825 docentes. Este plan se encontraba debidamente articulado con el Plan Estratégico de Desarrollo 2001 – 2005 y con el fortalecimiento de los procesos de acreditación institucional y de programas que se adelantaba para la época.

Como se ha venido mostrando a través del presente documento, la universidad no ha cumplido con el plan de ampliación de la planta docente de carrera aprobado por el Consejo Superior Universitario y más delicado aún, no se ha suplido las vacantes que se han generado por renuncia, pensión, muerte o cualquier otra situación administrativa, lo que ha llevado a que la planta actual de profesores se vea disminuida año tras año, en detrimento de la misma comunidad académica. Por ende, el punto de partida de la actual propuesta de ampliación de la planta docente de carrera será la situación actual de la universidad y para ello, a continuación se establecen indicadores base mínimos necesarios que permitirán establecer un punto de partida de proyección factible a nivel presupuestal para que sea incrementada en los próximos años a partir de estudios detallados de cifras institucionales.

4.1. INDICADORES BASE

Como indicadores base para establecer la proyección, se van a obtener cifras, relaciones, promedios, tasas, porcentajes relacionados con la población estudiantil y la comunidad docente que permita conocer dinámicas de crecimiento o efectos asociados que deben ser tenidos en cuenta para una correcta planeación del presupuesto de la universidad.

4.1.1. Relación Estudiantes/Grupo por Espacios Académicos

Inicialmente se requiere establecer características relacionadas con la población estudiantil y un primer indicador es la relación de estudiantes por espacio académico analizado para cada una de las facultades que permita establecer posibles requerimientos de personal docente, el cumplimiento de directrices institucionales de austeridad de recursos y la planificación de los espacios académicos teniendo en cuenta dificultades de infraestructura existentes en cada facultad.

Tomando como base el análisis de la comunidad estudiantil en donde se presenta la dinámica histórica de la población académica estudiantil, se inicia la construcción de cifras teniendo en cuenta la oferta de cupos ofertados por espacio académico comparado con el número de inscritos en cada uno de ellos, diferenciados por facultades para los años 2013, 2014 y 2015.

La tabla 4.1 muestra, para cada facultad, la programación de cupos por espacio académico promedio para la facultad y sus respectivos promedios de inscritos. Si se tiene en cuenta las diferentes directrices institucionales para la organización y planeación de espacios académicos por proyectos curriculares (por ejemplo, resolución 024 de 2010 y circular 004 de 2004 ambas del Consejo Académico) en la cual no se pueden programar cupos por espacio académico inferior a 15 estudiantes, de acuerdo a esto la facultad de Artes – ASAB no cumple con las directrices establecidas a diferencia de las demás facultades, lo que conlleva a que se incrementen la contratación de docentes de vinculación especial. Para las demás facultades, se puede observar su programación de espacios académicos y la alta demanda de los estudiantes que alcanzan porcentajes de absorción superiores a 90% para el año 2015.

Año	Promedios y Porcentajes	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Ingeniería	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Tecnológica	ILUD e IPAZUD
2013	Cupos/Grupo	11	26	25	28	30	31
	Inscritos/Grupo	7	23	23	27	29	29
	Absorción por grupo	63,6%	88,5%	92,0%	96,4%	96,7%	93,5%
2014	Cupos/Grupo	10	25	23	28	28	29
	Inscritos/Grupo	7	22	22	25	26	26
	Absorción por grupo	70,0%	88,0%	95,7%	89,3%	92,9%	89,7%
2015	Cupos/Grupo	8	24	25	26	25	24
	Inscritos/Grupo	8	22	23	25	25	23
	Absorción por grupo	100,0%	91,7%	92,0%	96,2%	100,0%	95,8%

Tabla 4.1. Absorción por grupo en las facultades e institutos. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: Enero 2016)

De acuerdo con la información base presentada en la tabla 4.1 y teniendo en cuenta el cupo mínimo y máximo de los grupos por espacio académico que fueron ofrecidos por cada uno

de los proyectos curriculares adscritos a las facultades durante el año 2015 se señala, de forma particular¹, lo siguiente:

- En la facultad de Artes – ASAB se desarrollaron grupos con un cupo mínimo de un (1) estudiante y máximo de 100 estudiantes.
- En la facultad de Ciencias y Educación se desarrollaron grupos con un cupo mínimo de dos (2) estudiantes y máximo de 46 estudiantes.
- En la facultad de Ingeniería se desarrollaron grupos con un cupo mínimo de cinco (5) estudiantes y máximo de 50 estudiantes.
- En la facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales se desarrollaron grupos con un cupo mínimo de tres (3) estudiantes y máximo de 79 estudiantes.
- En la facultad Tecnológica se desarrollaron grupos con un cupo mínimo de dos (2) estudiante y máximo de 50 estudiantes.

En la figura 4.1 se presenta el promedio del consolidado general de las vigencias 2013 a 2015 de absorción por grupo; que corresponde al número de inscritos en programas de pregrado con respecto al número de cupos ofrecidos en cada facultad e instituto.

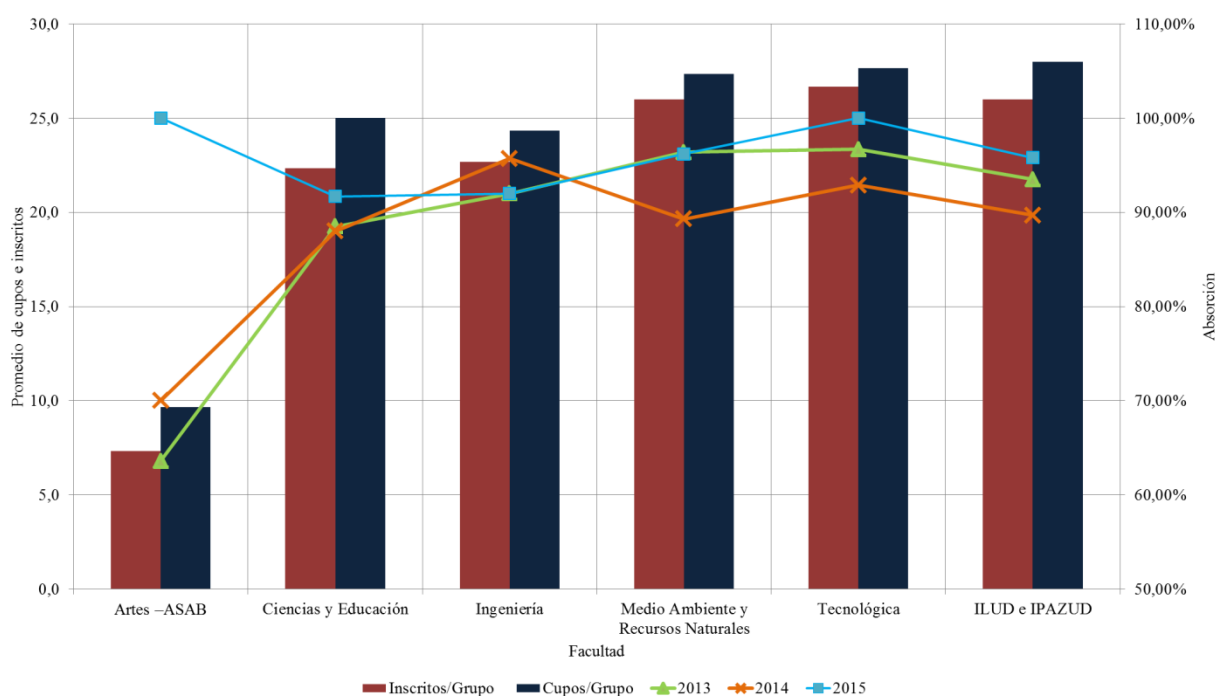


Figura 4.1. Absorción por grupo en las facultades e institutos. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: Enero 2016)

¹ Para la información que se presenta, se excluyeron las cátedras institucionales por ofrecer cupos mínimo de 80 estudiantes y máximo 120 estudiantes

4.1.2. Relación de Productividad Académica

Como bien se indicó en el análisis realizado a la comunidad docente relacionado con la productividad académica y resultado del desarrollo de las actividades propias del ejercicio docente e investigativo, se considera necesario establecer un indicador que permita establecer el promedio de puntos salariales y puntos por bonificación otorgados durante los últimos diez años comparado con 625 docentes de carrera que se encuentran vinculados bajo el Decreto 1279 de 2002.

En las tablas 4.2 y 4.3 se muestran los totales de puntos otorgados a los docentes por facultades y de los cuales se obtiene que el promedio de puntos salariales otorgados institucionalmente es de 5,02 puntos y el promedio de puntos por bonificaciones otorgados institucionalmente es de 27,18 puntos, lo que permitiría a la institución planificar o planear presupuestalmente estos requerimientos.

Facultad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio General 2004-2015
Acumulado Puntos Salariales X Año	812,6	1050,6	833,6	935,4	1624	1711,4	1772,4	5146,4	4647,4	7020	5972,4	4352,3	
Total docentes	301	431	431	540	557	575	623	633	647	640	630	625	
Promedio X Año	2,70	2,44	1,93	1,73	2,92	2,98	2,84	8,13	7,18	10,97	9,48	6,96	

Tabla 4.2. Promedio de puntos salariales anuales otorgados a los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

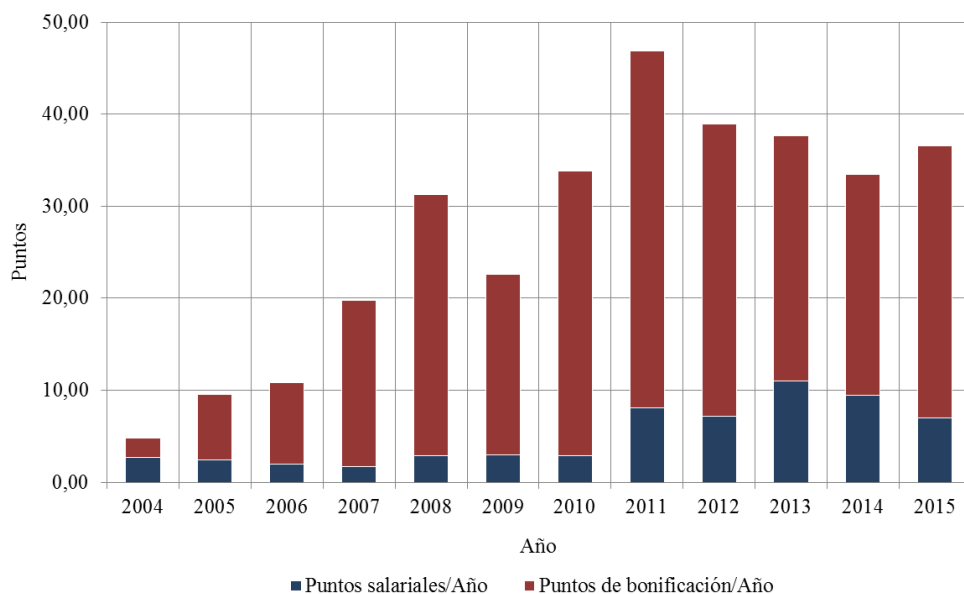
Facultades	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio General
Acumulado X año	1442	4128	4677	10667	17430	12976	21072	29680	25173	24125	21055	22846	
Total docentes	301	431	431	540	557	575	623	633	647	640	630	625	
Promedio Año	4,79	9,58	10,85	19,75	31,29	22,57	33,82	46,89	38,91	37,70	33,42	36,55	

Tabla 4.3. Promedio puntos por bonificación anuales otorgados a los docentes de carrera. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

4.1.3. Desempeño Destacado de las Labores de Docencia y Experiencia Calificada

El Decreto 1279 de 2012 con el objetivo de estimular la labor docente, otorga puntos salariales por experiencia calificada a partir de los resultados de procesos de evaluación de desempeño docente. Para la realización de este indicador se estableció cada uno de las actividades docentes que están establecidas en el mismo decreto y las actividades de dirección académico – administrativas que pueden ser desarrolladas por los docentes de carrera, con la intención de determinar requerimientos presupuestales de nómina

relacionados con el incremento que se espera en la ampliación de la planta de personal docente de carrera.



*Figura 4.2. Puntos salariales y por bonificación otorgados a los docentes de carrera entre 2004 y 2015.
(Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)*

Con base en lo anterior y para efectos de modificación de puntos salariales se debe tener en cuenta entre otros, la asignación de puntos por cada año cumplido en cargos tales como:

- Rector, hasta 11 puntos.
- Vicerrector, secretario general y director administrativo general, hasta 9 puntos.
- Decanos, directores o jefes de división, jefes de oficina, los directores de oficinas de investigación, extensión o de programas curriculares, hasta 6 puntos.
- Vicedecanos y directores administrativos de sede o seccional, hasta 4 puntos.
- Los directores de departamentos, escuelas, institutos, centros u otras unidades de gestión académico – administrativa en las facultades hasta dos (2) puntos.

En la tabla 4.4, se relaciona las actividades que en la universidad generan la asignación de puntos salariales anuales por experiencia y que permite calcular el total de puntos salariales asignados anualmente a los 625 docentes de carrera. Para la vigencia 2015, en el mes de enero, el Comité de Asignación de Puntaje otorgó 1473 puntos salariales.

Experiencia Calificada	Unidades	Puntos
Docente	480	960
Coordinador de proyecto curricular	77	154
Coordinador institucional de laboratorio de facultad	5	30
Coordinador de laboratorio de proyecto curricular	23	138
Director Unidades de Investigación	5	10

Experiencia Calificada	Unidades	Puntos
Director Unidades de extensión	5	10
Coordinador de comité de acreditación	5	10
Rector	1	11
Vicerrector académico	1	9
Vicerrector administrativo y financiero	1	9
Secretario general	1	6
Decano	5	30
Director del Centro de investigaciones (CIDC)	1	6
Director de centro de relaciones interinstitucionales (CERI)	1	6
Director de Bienestar institucional	1	6
Jefe de docencia	1	6
Jefe de Oficina asesora de sistemas (OAS)	1	6
Jefe de planeación	1	6
Jefe de la Red de datos	1	6
Coordinador general de Autoevaluación y acreditación institucional	1	6
Director de IPAZUD	1	6
Director IDEXUD	1	6
Director IEIE	1	6
Director ILUD	1	6
Director Cátedra UNESCO	1	6
Director PAIEP	1	6
Director NEES	1	6
Director Red RITA	1	6
Total		1473

Tabla 4.4. Puntos asignados por experiencia calificada (Fuente: Vicerrectoría Académica – Decreto 1279/2002. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

4.1.4. Cambios de Escalafón

Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto Docente y el Decreto 1279 de 2002 relacionado con la definición de escalafón y categorías, y los requisitos para el cambio entre las mismas que permite el ascenso en el escalafón por parte de los docentes de carrera, se hace necesario establecer un indicador que responda a estos cambios de escalafón para que sea planificado y presupuestado anualmente por la universidad.

Si se toman la información de los últimos diez años, la evolución del escalafón de los docentes de carrera se muestra en la tabla 4.5 en donde se evidencia que el cambio de docentes auxiliares – asistentes registró más cambios con un promedio de 35 cambios anuales. Esto obedece a políticas institucionales en las cuales todo profesor que se vincula a la universidad debe ingresar a la categoría auxiliar indiferente del título que ostente.

Si se tiene en cuenta la información que se presenta en la figura 4.3 relacionada con los promedios de cambios de categorías y que corresponde a la información presentada en la tabla 4.5, la Oficina Asesora de Planeación y Control debe establecer la proyección

presupuestal requerida para los futuros cambios de escalafón que debe ser cubiertos en el presupuesto de vigencias futuras a partir de que el promedio anual de puntos salariales que se otorgaron en la universidad corresponde a 366,9 puntos. De igual forma se debe tener en cuenta la tabla 2.20 y la figura 2.8 en donde se tiene la distribución actual de los docentes de carrera por categoría y en donde se refleja como ha evolucionado el escalafón docente.

Cambio de categoría	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio Total puntos otorgados
Auxiliar-Asistente	17	106	4	99	33	55	26	15	24	1	2	
Asistente -Asociado	3	5	7	7	24	33	23	35	33	26	23	
Asociado-Titular	1	3	2	2	2	5	7	32	42	11	9	
Total puntos otorgados	110	581	76	551	323	508	317	509	612	238	211	366,9

Tabla 4.5. Puntos otorgados por cambios de escalafón entre 2005 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

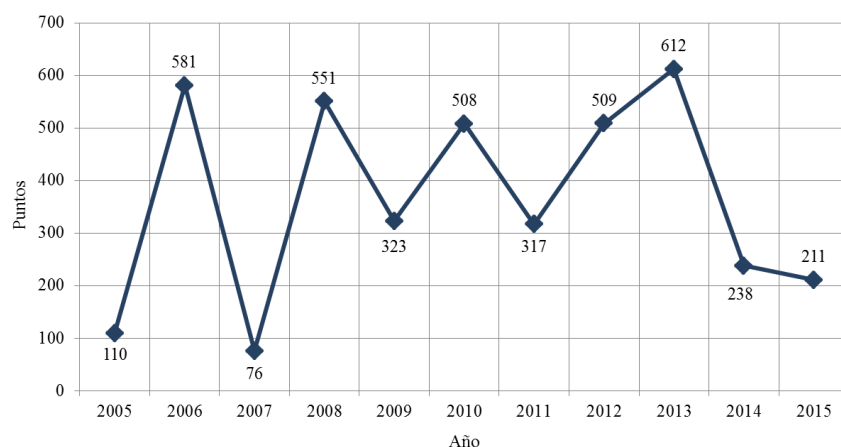


Figura 4.3. Puntos otorgados por cambios de escalafón entre 2005 y 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

4.1.5. Cambios de Titulación

La universidad a través de diferentes políticas que se han implementado con el objetivo de fortalecer la comunidad docente a través del establecimiento de planes de formación docente articulados con los planes estratégicos de desarrollo y con fuentes de financiación establecidos en rubros de funcionamiento para la formación de docentes a nivel de maestrías y rubros de inversión, a través de recursos de estampilla, para la formación de docentes a nivel de doctorado, generando entre otros resultados la consolidación y fortalecimiento de su comunidad docente y el aumento en la nómina de docentes de vinculación especial.

En la tabla 4.6 y figura 4.4 se muestran las titulaciones obtenidas anualmente por parte de los docentes de carrera y el promedio anual en puntos asignados que permitiría a la Oficina Asesora de Planeación y Control establecer la proyección presupuestal requerida por titulación que debe ser cubierto en el presupuesto de vigencias futuras. En la tabla 4.6 se presentan los puntos salariales asignados por titulaciones a 257 docentes de carrera, a los cuales se les asignaron un total de 13820 puntos entre los años 2009 y 2015 (El promedio de puntos salariales otorgados fue de 53.77 puntos). Se observa que para el año 2010 se otorgaron 2620 puntos representados en 47 docentes que obtiene título de maestría, 9 docentes que obtienen título de doctorado y un docente que obtiene un título de posdoctorado, siendo este año el más representativo. Para el año 2015 se asignaron 640 puntos representados en 4 docentes que obtienen el título de maestría y 6 docentes que obtienen título de doctorado, convirtiéndose en la cifra más baja en la asignación de puntos salariales por titulación para el periodo de estudio. Asimismo, en la figura 4.4, se observa que el 49.78% corresponde a puntos que se han asignado a docentes con titulación de maestría, seguido 45.73 % de doctorado, 4.34%, de docentes que tienen doctorado pero no hicieron maestría y 0.14% con posdoctorado.

Año	Maestría			Doctorado			Pregrado/Doctorado			Posdoctorado			Total Puntos Año
	Ptos	Docente	Subtotal Puntos	Ptos	Docente	Subtotal Puntos	Ptos	Docente	Subtotal Puntos	Ptos	Docente	Subtotal Puntos	
2009	40	27	1080	80	5	400	120	1	120	20	0	0	1600
2010	40	47	1880	80	9	720	120	0	0	20	1	20	2620
2011	40	31	1240	80	9	720	120	0	0	20	0	0	1960
2012	40	22	880	80	12	960	120	1	120	20	0	0	1960
2013	40	30	1200	80	16	1280	120	0	0	20	0	0	2480
2014	40	11	440	80	22	1760	120	3	360	20	0	0	2560
2015	40	4	160	80	6	480	120	0	0	20	0	0	640
Total	40	172	6880	80	79	6320	120	5	600	20	1	20	13820

Tabla 4.6. Puntos otorgados por titulación a docentes de carrera durante las vigencias 2009 a 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

4.1.6. Años Sabáticos

Para poder analizar la dinámica establecida en el otorgamiento del derecho al disfrute del año sabático por parte de los docentes de carrera que permita establecer requerimientos presupuestales por parte de la universidad para la incorporación de docentes de vinculación especial, en la tabla 4.7 se muestran cifras que deben ser tenidas en cuenta por la Oficina Asesora de Planeación y Control para la planificación presupuestal de la nómina docente, que se hace importante por las dinámicas de incorporación de grupos de docentes a partir de planes de ampliación de planta docente de carrera.

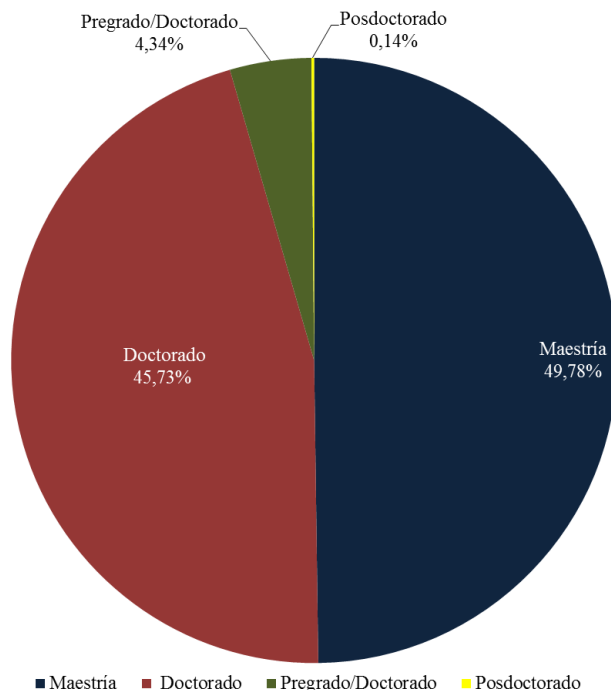


Figura 4.4. Porcentaje de puntos otorgados por titulación a docentes de carrera durante las vigencias 2009 a 2015. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 22 de Febrero de 2016)

En la tabla 4.7 se muestra información de 180 docentes de carrera que salieron a disfrutar año sabático en el periodo comprendido entre los años 2009 y 2015, siendo el periodo académico 2015-1 el más representativo con 31 docentes seguido del 2009-1 con 27 y del 2010-1 con 24. De igual manera se evidencia que a los docentes adscritos a la facultad de Ciencias y Educación se les ha concedido el mayor número de años sabáticos con 63 autorizaciones, seguido de la facultad de Ingeniería con 48 y Tecnológica con 31 autorizaciones. En la facultad de Artes –ASAB solo se han concedido 5 autorizaciones para el disfrute de año sabático, recordando que es la facultad más joven de la universidad y que sus docentes han comenzado a cumplir con los requisitos establecidos por el Consejo Superior Universitario, para el disfrute del derecho.

Periodo Académico	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Ingeniería	Tecnológica	Total
2009-1	0	3	11	7	6	27
2009-3	0	5	2	3	4	14
Total	0	8	13	10	10	41
2010-1	0	11	1	4	8	24
2010-3	0	1	0	4	1	6
Total	0	12	1	8	9	30
2011-1	0	6	6	6	2	20
2011-3	0	3	0	3	0	6
Total	0	9	6	9	2	26
2012-1	0	6	0	2	0	8

Periodo Académico	Artes – ASAB	Ciencias y Educación	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Ingeniería	Tecnológica	Total
2012-3	0	4	0	0	1	5
Total	0	10	0	2	1	13
2013-1	0	2	0	2	0	4
2013-3	0	2	0	0	0	2
Total	0	4	0	2	0	6
2014-1	0	4	1	5	0	10
2014-3	0	1	1	2	0	4
Total	0	5	2	7	0	14
2015-1	3	12	7	5	4	31
2015-3	2	3	4	5	5	19
Total	5	15	11	10	9	50

Tabla 4.7. Total docentes de carrera que han iniciado su disfrute de año sabático entre los periodos 2009-1 y 2015-3 (Fuente: Secretaría General. Fecha de corte: Octubre 2015)

Por otro lado, en la tabla 4.8 se muestra el número de docentes de carrera que se reintegran a la universidad tras haber terminado su disfrute de año sabático siendo el semestre 2011-1, el periodo en el que más docentes retomaron sus actividades académicas. En la figura 4.5 se observa el número de años sabáticos otorgados a docentes de carrera entre 2009 y 2015 y como se han incorporado los mismos docentes. Esta información es necesaria determinarla para poder establecer ejercicios de planeación presupuestales dado que la dinámica que se presenta es el resultado de planes de ampliación de planta de personal docente anteriores que no fueron planificados, ni durante la propuesta de ampliación ni cuando se presentan estos volúmenes de solicitudes, generando crecimientos de los rubros de vinculación docente.

Periodo académico	Artes - ASAB	Ciencias y Educación	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Ingeniería	Tecnológica	Total
2009-1	0	0	0	0	0	0
2009-3	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0
2010-1	0	3	11	7	6	27
2010-3	0	5	2	3	4	14
Total	0	8	13	10	10	41
2011-1	0	11	1	4	8	24
2011-3	0	1	0	4	1	6
Total	0	12	1	8	9	30
2012-1	0	6	6	6	2	20
2012-3	0	3	0	3	0	6
Total	0	9	6	9	2	26
2013-1	0	6	0	2	0	8
2013-3	0	4	0	0	1	5
Total	0	10	0	2	1	13
2014-1	0	2	0	2	0	4
2014-3	0	2	0	0	0	2
Total	0	4	0	2	0	6
2015-1	0	4	1	5	0	10

Periodo académico	Artes - ASAB	Ciencias y Educación	Medio Ambiente y Recursos Naturales	Ingeniería	Tecnológica	Total
2015-3	0	1	1	2	0	4
Total	0	5	2	7	0	14

Tabla 4.8. Promedio de docentes que se han reintegrado después de su año sabático entre 2009-1 y 2015-3
(Fuente: Secretaría General. Fecha de corte: Octubre 2015)

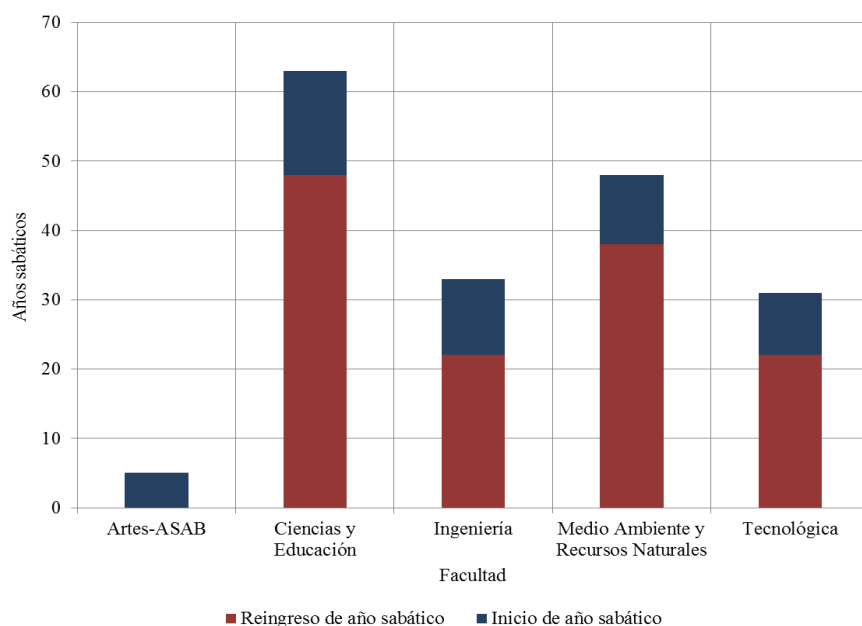


Figura 4.5. Inicios y reingreso de año sabático a docentes de carrera por facultad entre 2009 y 2015. (Fuente: Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

4.1.7. Comisiones de Estudio

Una de las políticas de fortalecimiento de la comunidad docente ha sido la formación a nivel posgradual a través del Acuerdo No. 09 de 2007 del Consejo Superior Universitario que establece el apoyo para la formación en programas de maestría o de doctorado para docentes de carrera a través del otorgamiento de comisiones de estudio financiadas por recursos de inversión o de funcionamiento, según corresponda. En la tabla 4.9 se presenta el número de comisiones de estudio que han sido otorgadas e información de docentes que han presentado su título obtenido, sin importar la finalización del contrato establecido para las condiciones de la comisión otorgada por la universidad.

En este sentido la universidad mediante el Acuerdo No. 09 de 2007 del Consejo Superior Universitario ha otorgado 171 comisiones de estudio y 32 docentes han terminado sus estudios de formación doctoral, algunos contaban con apoyos de formación anteriores al acuerdo mencionado anteriormente. En la figura 4.6 se muestra información relacionada con

las comisiones de estudio otorgadas a docentes de carrera entre 2008 y 2015, docentes que han terminado y presentado el respectivo título doctoral.

Año	Artes-ASAB		Ciencias y Educación		Ingeniería		Medio Ambiente y Recursos Naturales		Tecnológica	
	Salen	Ingresan	Salen	Ingresan	Salen	Ingresan	Salen	Ingresan	Salen	Ingresan
2008	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0
2009	1	0	5	0	9	0	7	0	9	0
2010	4	1	7	0	6	0	4	0	14	0
2011	3	1	13	2	8	1	5	1	3	2
2012	1	2	6	1	0	2	0	4	3	1
2013	0	0	4	2	4	0	1	2	2	2
2014	2	1	7	4	7	7	0	3	3	4
2015	0	1	6	2	3	1	2	2	0	3
Total	11	6	49	11	38	11	19	12	36	12

Tabla 4.9. Promedio de comisiones de estudio otorgadas (salen) y con titulación (ingresan) entre 2008 y 2015 (Fuente: Rectoría, Oficina Asesora Jurídica, Facultades y Secretarías Académicas. Corte: Octubre 2015)

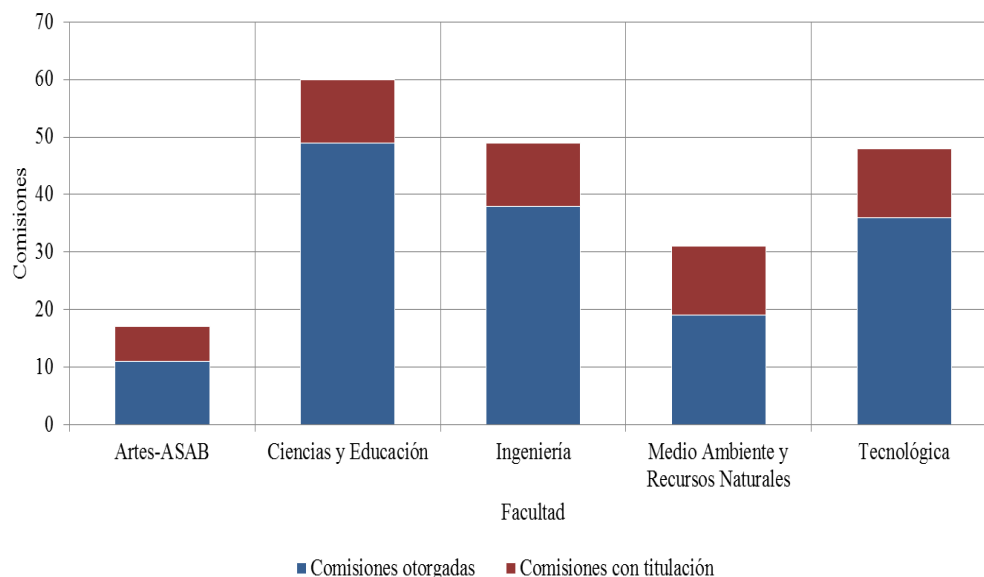


Figura 4.6. Comisiones de estudio otorgadas a docentes de carrera. (Fuente: Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

4.1.8. Actividades y dedicación a la investigación.

En el Plan Estratégico de Desarrollo 2008 – 2016 “*Saberes, Conocimientos e Investigación de Alto Impacto para el Desarrollo Humano y Social*” y el Proyecto Universitario Institucional vigente, la investigación se plantea como un de los pilares fundamentales de su quehacer académico y eje central en el desarrollo de actividades institucionales, cuyo

objetivo central es el desarrollo del conocimiento que permita ofrecer soluciones a diferentes problemáticas en las que se encuentran inmersas la sociedad. Es por esto, que un elemento fundamental de los planes de trabajo de los docentes de carrera de la universidad debería ser el desarrollo de diferentes actividades de investigación articuladas con programas de posgrado (maestría y doctorado) y con las estructuras actuales con que cuenta la institución (semilleros, grupos o institutos de investigación). Como desarrollo de este reconocimiento en tiempo laboral, la universidad obtiene reconocimiento académico o presupuestal por parte de diferentes sectores como puede ser el Ministerio de Educación Nacional, Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación o cualquier otra entidad nacional o internacional que financie actividades de investigación.

Con base en la información reportada en el sistema académico Cóndor por parte de los docentes de carrera y ocasionales (tiempo completo y medio tiempo) con relación a las actividades de investigación registradas en sus planes de trabajo y que para el actual estudio se organizan como se muestra en la tabla 2.33, en la tabla 4.10 se muestra el total de docentes de la universidad, según su tipo de vinculación, que reportaron en su plan de trabajo alguna actividad de investigación para los periodos académicos comprendidos entre el año 2013 y 2015.

Vinculación docente	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3
TCO	71	56	57	68	56	57
MTO	18	18	6	13	19	17
TC	544	555	536	530	509	482
MT	3	5	4	2	0	2
Total	625.5	622.5	598	605.5	574.5	548.5

Tabla 4.10 Total docentes que reportaron actividades de investigación en su plan de trabajo según el tipo de vinculación entre 2013 y 2015 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)

De igual forma se obtuvo el total de horas de trabajo que los docentes reportaron en sus planes de trabajo desarrollando actividades de investigación y que para el periodo académico 2013-3 se obtiene la mayor dedicación de los docentes al desarrollo de estas actividades con una asignación de 6421 horas. Por el contrario el periodo en el que los docentes dedicaron menor tiempo fue el 2015-3 con 5421 (Tabla 4.11). Si se revisa detenidamente la información presentada en la tabla 2.33, las actividades con mayor dedicación en horas/semana por parte de los docentes son “participación en grupos de trabajo académico”, “proyectos de investigación institucionales” y “presentación de artículos, conferencias, textos, obras de arte y todo tipo de producción intelectual”, dinámicas que inducen al aumento de la productividad docente y las reclasificaciones propias de los grupos de investigación ante COLCIENCIAS.

Vinculación docente	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3
TCO	373	319	291	350	301	308
MTO	45	45	37	43	65	47

Vinculación docente	2013-1	2013-3	2014-1	2014-3	2015-1	2015-3
TC	5697	6029	5949	5759	5337	5053
MT	13	11	14	6	0	4
Total	6128	6404	6291	6158	5703	5412

Tabla 4.11. Total de horas de trabajo en actividades de investigación que reportaron los docentes en su plan de trabajo según el tipo de vinculación entre 2013 y 2015 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)

A partir de esta información, se relaciona el total de horas de trabajo, horas dedicadas a actividades de investigación y los docentes que dedican tiempo para el desarrollo de estas actividades en sus planes de trabajo, se obtienen porcentajes como: i) el tiempo dedicado a actividades de investigación; ii) docentes desarrollando actividades de investigación; y iii) horas/docente en actividades de investigación (Tabla 4.12).

Periodo académico	Horas totales en planes de trabajo	Horas dedicadas a actividades de investigación	Tiempo dedicado a actividades de investigación	Docentes en actividades de investigación	Horas/docentes en actividades de investigación
2013-1	35960	6128	17.04%	625.5	9.8
2013-3	36080	6404	17.75%	622.5	10.3
2014-1	35660	6291	17.64%	598	10.5
2014-3	35600	6158	17.30%	605.5	10.2
2015-1	35520	5703	16.06%	574.5	9.9
2015-3	35320	5412	15.32%	548.5	9.9

Tabla 4.12. Indicadores docentes relacionados con el desarrollo de actividades de investigación entre 2013 y 2015. (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)

De la información presentada en la tabla 4.12 se observa que en el periodo académico 2013-3 se obtuvo un 17.75% de dedicación en actividades de investigación desarrolladas por 622.5 docentes, pero es en el periodo 2014-1 en donde se obtiene la mejor relación horas/docentes con un promedio de 10.5 horas/semana en el desarrollo de actividades de investigación (Figura 4.7).

4.1.9. Incremento Anual de Nomina Docente

El presupuesto anual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas establece un rubro presupuestal denominado “Servicios Personales Operativos Docentes” que por su propia definición atiende requerimientos de la planta de personal docente de carrera y en especial, la asignación salarial mensual el cual le corresponde el sub-rubro de “Servicios Personales Asociados Nómina Docente”, además entre otros sub-rubros que atienden las diferentes primas establecidas, sueldo de vacaciones y pago de bonificaciones. A partir de la vigencia 2016, el rubro denominado “Partida de Incremento Salarial” que atiende el pago de la asignación de puntos salariales (productividad académica, cambios de categoría, titulaciones

y experiencia) y por bonificaciones establecido en el Decreto 1279 de 2002, no tiene asignación presupuestal dado que, según la Oficina Asesora de Planeación y Control, el recurso fue incorporado al rubro de “Servicios Personales Asociados Nómina Docente”.

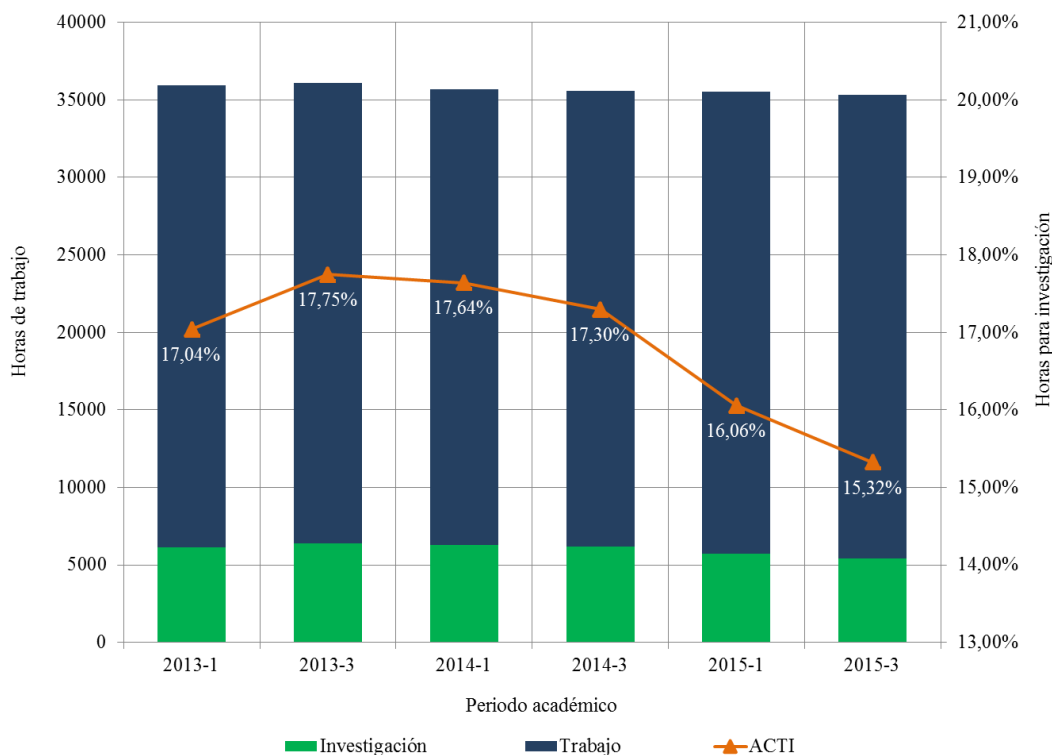


Figura 4.7. Porcentaje de horas dedicadas a actividades de investigación del total de horas de trabajo de los docentes (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)

A partir de un análisis presupuestal realizado en apoyo con la Oficina Asesora de Planeación y Control, se pudo determinar que el total de los “Aportes Patronales al Sector Privado y Públicos Docentes” generados por la “Servicios Personales Asociados Nómina Docente” alcanza un porcentaje del 31%, aproximadamente. Asimismo, se debe tener en cuenta que la asignación salarial anual para un docente, en promedio, alcanza una relación de 15.5 salarios que serán tenidos en cuenta para establecer cifras presupuestales necesarias que ayudarán en la proyección del plan de ampliación de la planta docente de carrera.

Teniendo en cuenta indicadores de productividad académica en los cuales se obtiene que en promedio la comunidad docente incrementa en 5.02 puntos salariales y en 27.18 puntos por bonificación², anualmente. Para establecer el incremento anual del presupuesto por productividad académica por docente de carrera se plantea la ecuación (1) en donde se tiene

² Se debe tener en cuenta que los puntos salariales afectan directamente la base presupuestal del rubro de “Servicios Personales Asociados Nómina Docente” de forma anualizada mientras que los puntos por bonificación solo tiene un único reconocimiento anual.

que PA son los puntos promedio por productividad académica anuales, PS son los puntos salariales promedio a otorgar a un docente y PB son los puntos por bonificación promedio a otorgar a un docente.

$$PA = PS * 15.5 + PB \quad (1)$$

de donde se obtiene que para un docente de carrera, en promedio, se debe prever un incremento de 105 puntos anuales que llevados a toda la comunidad docente, la universidad debería planear un incremento por productividad académica de 71183.2 puntos, aproximadamente.

Si se tiene en cuenta el desempeño destacado de las labores de docencia y experiencia calificada (DDE) establecidos como asignación de puntos salariales otorgados de forma anual a los docentes de carrera y en especial que la universidad otorga 1473 puntos en promedio, el incremento anual del presupuesto por experiencia para la comunidad docente debería planear un total de 22831,5 puntos, aproximadamente. De igual forma, se debe tener en cuenta que el Decreto 1279 de 2002 establece el otorgamiento de puntos salariales a los docentes de carrera mejores evaluados mediante la asignación de puntos por excelencia académica (EA) que corresponde a 669 puntos distribuidos equitativamente entre los docentes que corresponden a 10369.5 puntos anuales

De igual forma, si se tiene en cuenta indicadores relacionados con los cambios de categoría o de escalafón (CCE) que se encuentran establecidos por el mismo decreto y el Estatuto Docente como asignación de puntos salariales que afectan la base presupuestal del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*”, y tomando como base el indicador institucional de 368.1 puntos promedio otorgados a los docentes de carrera por cambios de categoría o escalafón, el incremento anual del presupuesto por este ítem para la comunidad docente debería planear un total de 5706.4 puntos, aproximadamente.

Finalmente, si se toma el indicador de cambios de titulación (CT), que obedece a una política estratégica e institucional que ha venido fortaleciendo indicadores institucionales al proponerse aumentar el número de docentes de carrera con título de doctorado como se evidencia en la figura 2.11, este indicador toma un peso muy importante en la planificación anual del presupuesto si se tiene en cuenta el número de docentes en comisiones de estudio. En este sentido, la universidad otorga 3.2 puntos promedios a los docentes de carrera por títulos obtenidas con un incremento anual del presupuesto por titulación de 33628.8 puntos, aproximadamente que debería ser planeados.

Con base en los cálculos presentados anteriormente y que afectan la base presupuestal del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente (ND)*” se puede establecer el total de puntos que deben ser planeados anualmente por la Oficina Asesora de Planeación y Control mediante la ecuación (2).

$$ND = PA + DDE + CCE + EA + CT \quad (2)$$

y de donde se obtiene un total de 143.719,4 puntos aproximadamente, que llevados a recursos presupuestales para la vigencia 2016 alcanza un valor de \$1.741'879.128 para un valor de punto igual a \$12.120 establecido según el Decreto 215 de febrero 12 de 2016 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y teniendo en cuenta los “Aportes Patronales al Sector Privado y Públicos Docentes” generados por este recurso, la cifra final por asignación de puntos a los docentes alcanza un valor de \$2.281'861.658

4.1.10. Efectos Presupuestales de Estímulos y Políticas otorgadas a Docente de Carrera

La universidad ha establecido una serie de estímulos y políticas que están orientadas al fortalecimiento de su comunidad docente a través del otorgamiento de: i) un año sabático cada siete años de servicio activo para el desarrollo de una serie de actividades que fomentan el desarrollo académico y; ii) comisiones de estudio para la formación de los docentes en programas de maestría o doctorado desarrollados en la misma universidad, ciudad, país o cualquier parte del mundo evaluando la idoneidad del programa de formación y la pertinencia con los procesos académicos desarrollados en la institución.

En el marco de referencia descrito anteriormente, el otorgamiento de cualquiera de estos estímulos generan un impacto directo sobre el presupuesto y en especial a lo relacionado con el aumento de la contratación de docentes de vinculación especial que deberán asumir las horas lectivas que ya no serán impartidas por el docente de carrera en año sabático o comisión de estudios.

Para poder establecer el efecto sobre el presupuesto generado por los años sabáticos, se debe tener en cuenta este efecto no es continuo y presenta una gran componente dinámica que depende principalmente, de los años de incorporación de los docentes a la planta docente. Por ejemplo, con el plan de ampliación de la planta docente de carrera aprobado por el Consejo Superior Universitario mediante el Acuerdo No. 02 de 2005, en el año 2006 se incorporaron 133 docentes que comienzan a disfrutar su año sabático a partir del noveno año, es decir el año 2014.

A partir de este análisis y tomando la información presentada en las tablas 4,7 y 4,8 para el año 2015, se tiene que 50 docentes salieron a disfrutar del año sabático y 14 docentes se reintegraron después del disfrute del respectivo año sabático que conlleva a una diferencia de 36 docentes que dejan de impartir 15552 horas lectivas anuales que deben ser contratadas por vinculación especial.

En este sentido, se hace relevante tener en cuenta que un plan de ampliación de planta docentes de carrera tendrá un efecto directo sobre el presupuesto ocasionados por el otorgamiento de años sabáticos que ocasionarán un aumento en la contratación de docentes de vinculación especial y por ende, debe ser tenido en cuenta en la proyección de la respectiva

ampliación tratando de buscar la sostenibilidad económica de los rubros presupuestales relacionados.

El efecto sobre el presupuesto generado por el otorgamiento de las comisiones remuneradas y no remuneradas, y en especial las comisiones remuneradas para formación posgradual, no presenta una característica determinada y depende de la dinámica del interés de los profesores por formarse a nivel doctoral y de la existencia de recursos presupuestales que apoyen la comisión que sea otorgada principalmente, aunque por la información presentada en el presente documento, se nota una tendencia continua y estable de crecimiento que debe ser tenida en cuenta como efecto colateral en el presupuesto.

Si se analiza la vigencia presupuestal para el año 2015, se tiene que 131 docentes se encuentran en comisión de estudios y para la vigencia 2015, 15 docentes iniciaron su respectiva comisión y 5 docentes se titularon y reincorporaron a las actividades académicas en sus facultades que conlleva a una diferencia de 10 docentes que dejan de impartir 4320 horas lectivas anuales que sumadas a 108 comisiones que se mantiene de las vigencias anteriores y deben ser tenidas en cuenta hasta que los docentes se reingresen a las actividades académicas, se deje de impartir un total de 46656 horas lectivas anuales que deben ser contratadas por vinculación especial. Por lo anterior, se hace importante tener en cuenta que dentro del plan de ampliación de planta docentes de carrera se debe establecer las directrices de incorporación de docentes con una mínima titulación que reduzca el efecto directo sobre el presupuesto ocasionados por comisiones de estudio que reduzca la contratación de docentes de vinculación especial.

4.2. DOCENTES TIEMPO COMPLETO EQUIVALENTE

Este indicador establecido por el Ministerio de Educación Nacional conduce a expresar el número de docentes que tendría una institución en dedicación de tiempo completo mediante una reducción aritmética de la totalidad de los tiempos completos y parciales de los docentes de carrera y de vinculación especial vinculados y contratados por la institución³.

4.2.1. Relación TCE_T Institucional

Para el cálculo del número de docentes en tiempo completo equivalente – TCE_T se tuvo en cuenta la ecuación (3), en donde se relacionan todos los tipos de vinculación docente que

³ Fuente: Consenso de la subcomisión técnica del SUE para la construcción de indicadores de gestión para las universidades públicas. Bogotá, diciembre de 2002.

tiene la universidad. En la ecuación (3) se convierte el número de docentes de cada vinculación a su equivalente en tiempo completo, es decir a una dedicación de 40 horas. Así por ejemplo dos docentes medio tiempo ocasional equivalen a un docente de tiempo completo, tres docentes hora cátedra y cuatro docentes honorarios equivalen a un docente de tiempo completo.

$$TCE_T = TC + \frac{MT}{2} + TCO + \frac{MTO}{2} + \frac{HC}{3} + \frac{H}{4} \quad (3)$$

donde TC es docente de carrera de tiempo completo, MT es docente de carrera de medio tiempo, TCO es docente de vinculación especial de tiempo completo ocasional, MTO es docente de vinculación especial de medio tiempo ocasional, HC es docente de vinculación especial de hora cátedra y H es docente de vinculación especial de honorarios. Los resultados de la aplicación de la ecuación (3) se presentan en la tabla 4.13.

Periodo Académico	TC	MT	TCO	MTO	HC	H	TCE _T	Relación TCE _T
2013-1	669	4,5	129	46	253,3	97,3	1199,1	56.2/43.8
2013-3	669	4,5	124	44,5	255,7	97,8	1195,4	56.3/43.7
2014-1	669	4,5	121	46	257,3	101	1198,8	56.2/43.8
2014-3	669	4,5	121	42	261,3	97,3	1195,1	56.4/43.6
2015-1	669	4,5	123	42	265,3	95,3	1199,1	56.2/43.8
2015-3	668	4,5	119	40,5	264,7	101	1197,7	56.1/43.9

Tabla 4.13. Docentes TCE_T entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

Se puede observar que la variación de los docentes en TCE_T en los periodos académicos analizados, ha dependido únicamente del número de docente de vinculación especial, dado que la planta de docentes de carrera ha sufrido pequeñas variaciones que pueden ser despreciables al analizar este equivalente. En el periodo académico 2013-3 se presentó el mayor número de docentes TCE_T ocasionado por un aumento en la vinculación de docentes TCO.. Por otro lado se evidencia la disminución de docentes TCE_T para el año 2014 ocasionado por la reducción de contratación de docentes HC y TCO. Estas variaciones se pueden observar de manera más clara en la figura 4.8, donde se muestra el total de docentes TCE_T para los seis periodos académicos analizados.

Con el cálculo de los docentes TCE_T, se realiza el cálculo de las horas lectivas totales (HL_T) que ha programado la institución con el objetivo de encontrar la relación de horas lectivas por docente TCE_T. Para ello, se tiene en cuenta lo reglamentado en el Estatuto Docente y demás normas vigentes aplicables a cada una de las modalidades de contratación con que se cuenta y se aplica la ecuación (4), en donde se toma que un docente de carrera tiene una asignación de 12 horas/semana promedio, un docente tiempo completo adicional tiene una asignación de 20 horas/semana, un docente medio tiempo ocasional tiene una asignación de

14 horas/semana, un docente hora cátedra tiene una asignación de 12 horas/semana y un docente por honorarios tiene una asignación de 8 horas/semana.

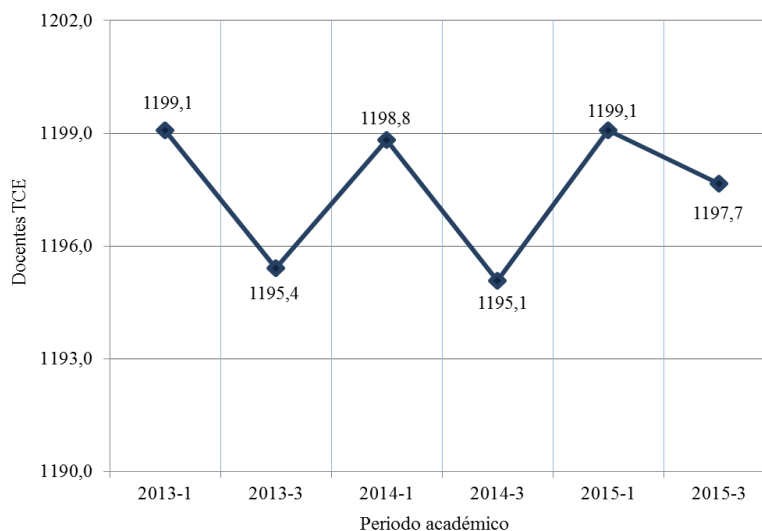


Figura 4.8. Docentes TCE_T entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

$$HL_T = (TC * 12) + (MT * 8) + (TCO * 20) + (MTO * 14) + (HC * 12) + (H * 8) \quad (4)$$

En la tabla 4.14 se muestran las horas lectivas por semana para cada tipo de vinculación docente que son requeridas para determinar HL_T por semana para la universidad para los periodos académicos comprendidos entre el 2013-1 y 2015-3. Se puede observar que el mayor número de horas lectivas a la semana corresponde a los docentes de vinculación especial, lo cual es de esperarse, ya que es la vinculación con mas docentes en la universidad.

Periodo Académico	TC	MT	TCO	MTO	HC	H	HL _T
2013-1	8028	72	2580	1288	9120	3112	24200
2013-3	8028	72	2480	1246	9204	3128	24158
2014-1	8028	72	2420	1288	9264	3232	24304
2014-3	8028	72	2420	1176	9408	3112	24216
2015-1	8028	72	2460	1176	9552	3048	24336
2015-3	8016	72	2380	1134	9528	3232	24362

Tabla 4.14. Horas lectivas semanales de los docentes de vinculación especial por periodo académico entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina asesora de sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)

Con la información de las tablas 4.13 y 4.14 que relacionan el número de docentes TCE_T y las horas lectivas semanales HL_T, respectivamente, se puede calcular la relación de horas lectivas semanales por docente para los periodos académicos comprendidos entre el 2013-1 y 2015-3 (Tabla 4.15). Se evidencia que en promedio para los periodos académicos

analizados, las horas lectivas semanales por docente es de 20.5 horas/semana, lo que equivale a la carga lectiva de los docentes tiempo completo ocasional (TCO).

Periodo Académico	TCE _T	HL _T	HL _T /TCE _T
2013-1	1199,1	24200	20,2
2013-3	1195,4	24158	20,2
2014-1	1198,8	24304	20,3
2014-3	1195,1	24216	20,3
2015-1	1199,1	24336	20,3
2015-3	1197,7	24362	20,3

Tabla 4.15. Relación horas lectivas por docente TCE. (Fuente: Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

4.2.2. Relación Estudiantes/TCE_T Institucional

Otra relación que se puede obtener del cálculo del número de docentes equivalentes TCE_T para la universidad que se calcula según la ecuación (5), es el número de estudiantes matriculados que serían atendidos por un docente, convirtiéndose en un indicador de importancia porque ayudaría a evaluar la asignación de docentes en proyectos curriculares y así poder definir posibles tamaños de espacios académicos. En la tabla 4.16 se muestra el número de estudiantes matriculados por docente TCE_T, para los periodos académicos objeto de estudio.

$$TCE_T = TC + \frac{MT}{2} + TCO + \frac{MTO}{2} \quad (5)$$

Periodo Académico	Estudiantes matriculados	Docentes TCE _T	Estudiantes/docentes TCE _T
2013-1	27950	848,5	32,9
2013-3	27672	842	32,9
2014-1	26655	840,5	31,7
2014-3	26460	836,5	31,6
2015-1	25643	838,5	30,6
2015-3	25153	832	30,2

Tabla 4.16. Relación estudiantes matriculados/docente TCE_T entre 2013 y 2015. (Fuente: Oficina de admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

En la figura 4.9 se observa que en los últimos tres periodos académicos, el número de estudiantes por docente TCE_T se establece un valor unificado igual a 21, aproximadamente. De igual forma, al analizar la dinámica de la población estudiantil presentada anteriormente y que es soporte para establecer la presente relación se obtiene que se viene reduciendo periodo tras periodo académico debido a factores relacionados con situaciones académicas de los mismos.

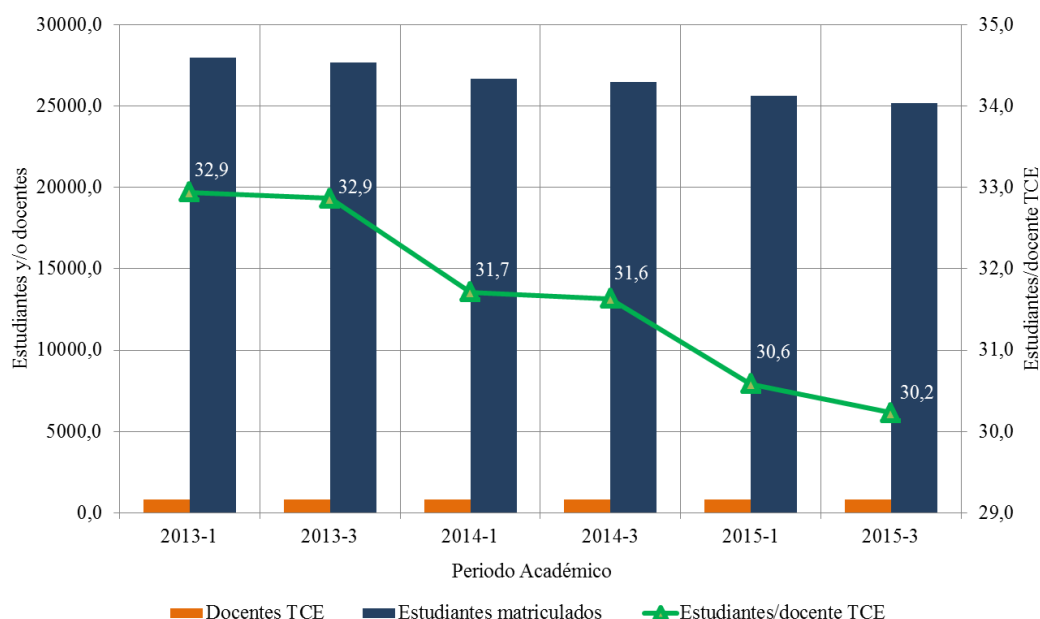


Figura 4.9. Relación estudiantes matriculados/Docentes TCE entre 2013-1 y 2015-3. (Fuente: Oficina de admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

4.2.3. Relación TCE_F por Facultad para el Periodo Académico 2015-3

Con el objetivo de relacionar los cálculos anteriores evaluados de forma institucional pero ahora distribuidos por facultades, a continuación se presenta el cálculo de la relación de docentes TCE por facultad evaluado únicamente para el periodo académico 2015-3. Con base en las ecuaciones (1) y (2), en la tabla 4.17 se muestra el resultado para el cálculo de la relación TCE_F .

Facultad	TC	MT	TCO	MTO	HC	H	TCE_F	Relación TCE_T
Artes -ASAB	37	0	39	12,5	36	5,5	130	28,5/71,5
Ciencias y Educación	192	4,0	30	5	70,3	28	329,3	59,5/40,5
Ingeniería	174	0,5	11	6	65	34,75	291,3	59,9/40
Medio Ambiente y Recursos Naturales	129	0	15	6,5	41	18	209,5	61,5/38,4
Tecnológica	136	0	24	10,5	52,3	14,75	237,6	57,2/42,7
Total	668	4,5	119	40,5	264,7	101	1197,7	56,1/43,8

Tabla 4.17. Docentes TCE_F entre 2013-1 y 2015-3 en las facultades. (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

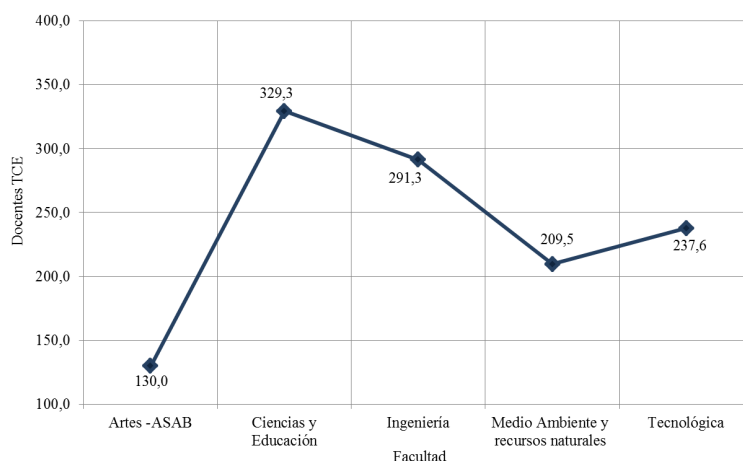


Figura 4.10. Docentes TCE_F por facultad entre 2013-1 y 2015-3 (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015. Vicerrectoría académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

Con la información de las tablas 4.17 que relacionan el número de docentes TCE_F y las horas lectivas semanales HL_T para el periodo académico 2015-3 respectivamente, la relación de horas lectivas semanales por docente distribuido por facultades es de 19.7 horas/semana, lo que equivale a la carga lectiva de los docentes tiempo completo ocasional (TCO).

Facultad	TCE_F	HL_F	HL_F/TCE_F
Artes -ASAB	130	2926	22,5
Ciencias y Educación	329,3	6416	19,5
Ingeniería	291,3	5760	19,8
Medio Ambiente y Recursos Naturales	209,5	3962	18,9
Tecnológica	237,6	4618	19,4
Total	1197,7	23682	19,7

Tabla 4.18. Horas lectivas semanales de los docentes de vinculación especial por periodo académico entre 2013-1 y 2015-3 distribuido por facultades (Fuente: Oficina Asesora de Sistemas. Fecha de corte: 14 de septiembre de 2015)

4.2.4. Relación Estudiante/Docente TCE_F en las Facultades

En la tabla 4.19 y figura 4.11, se presenta la relación estudiantes docentes TCE por facultades para el periodo académico 2015-3 en donde se observa que la facultad de Artes – ASAB es la que presenta la cifra más baja (15.8 estudiantes por docente TCE_F) y la facultad Tecnológica es la que presenta la cifra más alta (35 estudiantes por docente TCE_F).

Facultad	Estudiantes matriculados	Docentes TCE_F	Estudiantes/docentes TCE_F
Artes -ASAB	1398	88,5	15,8

Facultad	Estudiantes matriculados	Docentes TCE _F	Estudiantes/docentes TCE _F
Ciencias y Educación	6870	231	29,7
Ingeniería	5985	191,5	31,3
Medio Ambiente y Recursos Naturales	4939	150,5	32,8
Tecnológica	5961	170,5	35
Total	25153	832	30,2

Tabla 4.19. Relación estudiantes matriculados/docente TCE_F distribuido por facultades para el periodo académico 2015-3 (Fuente: Oficina de Admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría Académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

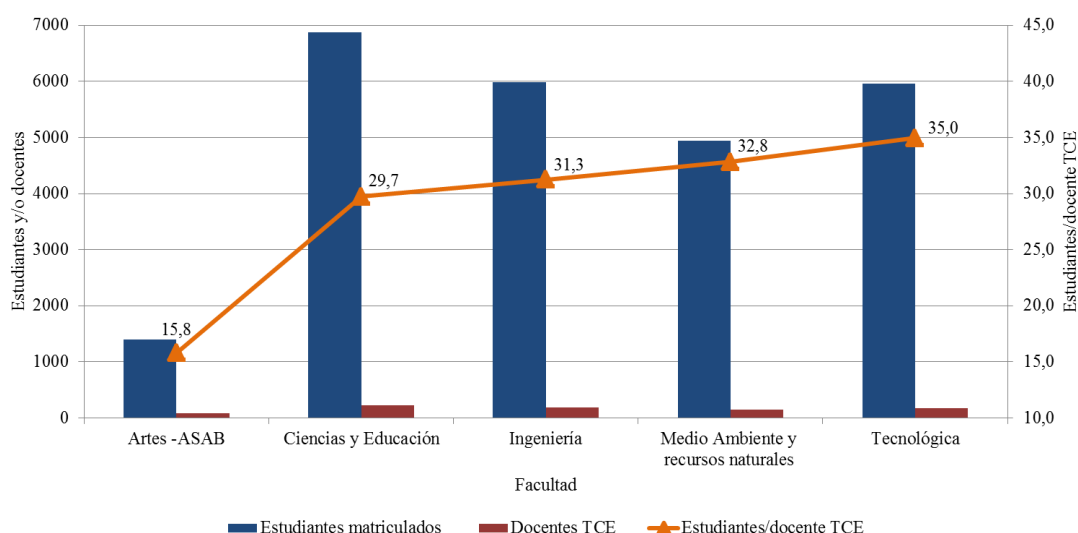


Figura 4.11. Relación estudiantes matriculados/docentes TCE_F distribuido por facultades para el periodo académico 2015-3. (Fuente: Oficina de Admisiones. Fecha de corte: 4 de febrero de 2016. Vicerrectoría Académica. Fecha de corte: febrero de 2016)

4.3. ESCENARIOS DE AMPLIACIÓN DE LA PLANTA DOCENTE DE CARRERA

Con el objetivo de establecer la viabilidad académica, económica y financiera que permita establecer escenarios posibles y factibles para proponer un modelo de ampliación de la planta docente de carrera para los próximos diez (10) años en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y en el marco de la conmemoración del bicentenario del fusilamiento de nuestro prócer y símbolo institucional “Francisco José Caldas y Tenorio”, la Vicerrectoría Académica en apoyo de la Oficina Asesora de Planeación y Control presentan a continuación cuatro (4) escenarios que son evaluados y puestos a consideración de los honorables

miembros del Consejo Académico y Consejo Superior Universitario para sus respectivos avals, recomendaciones y aprobaciones.

Para ello a continuación se mostrará la dinámica de los dos perfiles por las cuales la universidad en más de una década ha incorporado docentes a su planta de personal en dos modalidades “*Perfil Jóvenes Talentos*” y “*Perfil Abierto*” mediante el estudio de 6 hojas de vida escogidas al azar, para cada perfil y en los cuales se desea conocer el efecto académico y presupuestal de los mismos.

4.3.1. Dinámica de crecimiento docente y profesional de un perfil Joven Talento

El perfil joven talento es aquel donde participan profesionales con experiencia docente cuya edad no supere los 26 años al momento de la apertura del concurso y que demuestren altas calidades académicas y una manifiesta vocación por la docencia, la investigación y la creación artística, los cuales se vinculan para fortalecer su formación investigativa y cualifican su práctica docente.

La universidad, aunque no realiza un seguimiento detallado a sus jóvenes talentos, ha beneficiado el desarrollo y crecimiento de sus proyectos de vida articulados con un fortalecimiento docente y profesional que a continuación se describe y detalla. Para ello, se tomaron 6 hojas de vida al azar que son caracterizadas por: i) salarios de enganche; ii) evolución de puntos asignados por el Decreto 1279 de 2002.

4.3.1.1. Salarios de Enganche

En la tabla 4.20 se muestra el puntaje inicial que fue asignado a los docentes jóvenes talentos y que esta conformado por puntos por títulos obtenidos, asignación de categoría, experiencia calificada y producción académica. Si se detalla la información, se toma en cuenta las fechas de vinculación y los promedios de puntajes en cada elementos, estos jóvenes talentos no ingresaron con título de posgrado de maestría lo que no ocurriría en la actualidad (promedio de 13.3), fueron escalafonados en categoría auxiliar (promedio de 44 puntos), su experiencia calificada fue en promedio de 5.96 y la productividad académica fue en promedio de 8.2. En la figura 4.12 se muestra un comparativo por ítems que son evaluados con el objetivo de realizar comparaciones con el perfil abierto.

Hoja de Vida		Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6
Fecha de Vinculación		28/01/00	29/03/99	28/01/00	18/09/97	08/08/01	11/09/06
Títulos	Pregrado	178	178	178	178	178	178
	Especialización	-	20	20	-	-	-
	Maestría	40	-	-	-	-	-
	Doctorado	-	-	-	-	-	-
	Auxiliar	-	-	37	37	37	37

Hoja de Vida		Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6
Categoría Asignada	Asistente	58	58	-	-	-	-
	Asociado	-	-	-	-	-	-
	Titular	-	-	-	-	-	-
Experiencia Calificada	Experiencia Profesional	-	-	-	-	-	5
	Experiencia Docente	10	13.8	3	-	6	3
	Experiencia en Investigación	-	-	-	-	-	6
Producción Académica		37	2.2	0	0	0	10
TOTAL		323	272	244	215	221	239

Tabla 4.20. Puntaje inicial asignado a 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

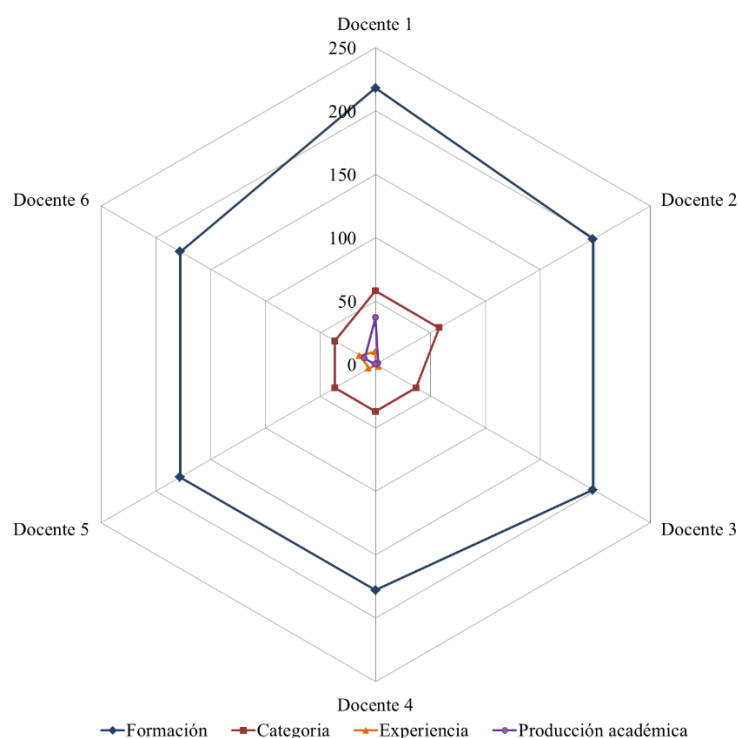


Figura 4.12. Puntaje inicial asignado a 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

4.3.1.2. Evolución de puntos asignados por el Decreto 1279 de 2002

En la tabla 4.21 se muestra el puntaje que a la fecha estos docentes han alcanzado en el desarrollo de su carrera docente y profesional con base en lo establecido en la normatividad vigentes. Si se detalla la información, se toma en cuenta las fechas de vinculación y los puntos asignados por productividad académica, cambios de categoría, títulos de posgrado,

experiencia docente, excelencia académica, bonificaciones, entre otros, estos jóvenes talentos incrementaron en promedio su puntaje inicial en 46.8% con una antigüedad promedio de 15.6 años. En la figura 4.13 se muestra la evolución de los puntajes de estos docentes y una línea de tendencia que marca promedios que se pueden tener en cuenta para futuras proyecciones o análisis.

Hoja de Vida		Docente 1		Docente 2		Docente 3		Docente 4		Docente 5		Docente 6	
Fecha de Vinculación		28/01/00		29/03/99		28/01/00		18/09/97		08/08/01		11/09/06	
Puntaje Inicial		323		272		244		215		221		239	
Categoría Actual		Asociado		Asistente		Asociado		Titular		Titular		Asociado	
Puntos obtenidos	Tipo de punto	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B
	1998												
	1999							4	-				
	2000			1.8	-	4	-	68	-				
	2001	3.1	-	5	-	24	-	12	-	3	-		
	2002	9.4	-	9.7	-	9.8	-	25	-	2	-		
	2003	4.6	-	2	-	4	-	7.6	-	47	-		
	2004	5.5	-	2	-	4	-	43	-	6	-		
	2005	12	-	2	-	4	-	2	-	6	-		
	2006	1.7	-	2	-	42	-	23	6.7	48	-		
	2007	21	-	2	-	5.5	-	21	-	6	96	6	-
	2008	6	-	2	-	10	-	2	168	6	336	14	-
	2009	11	-	9.1	-	2.8	84	24	-	11	96	55	-
	2010	8	-	3.5	-	3	-	29	-	18	96	17	136
	2011	36	484	8	-	24	-	17	-	17	-	12	252
	2012	4	144	8	-	21	-	78	-	53	180	14	252
	2013	8	210	11	-	2	252	22	-	53	-	54	252
	2014	7	168	8	-	3	-	102	-	8	84	36	252
	2015	5.6	-	39.85	-	2	-	4.5	-	55.33	-	30	252
Total		143.41	1006	115.9	0	164.7	336	484.3	174.7	338.5	888	238.3	1396
Puntos Incrementados		143.41		115.91		164.72		484.27		338.53		238.25	
Puntaje Total		466.41		387.91		408.72		699.27		559.53		477.25	
Incremento		31%		30%		40%		69%		61%		50%	

Tabla 4.21. Evolución de puntaje de 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

4.3.2. Dinámica de crecimiento docente y profesional de un perfil Abierto

El perfil abierto es aquel donde participan cualquier profesionales con experiencia docente que cumplan con los requisitos establecidos de forma particular en los perfiles que sean definidos en el momento de la apertura del concurso. La universidad, aunque no realiza un seguimiento detallado a ningún docente, ha beneficiado el desarrollo y crecimiento de sus

proyectos de vida articulados con un fortalecimiento docente y profesional que a continuación se describe y detalla. Para ello, se tomaron 6 hojas de vida al azar que son caracterizadas por: i) salarios de enganche; ii) evolución de puntos asignados por el Decreto 1279 de 2002.

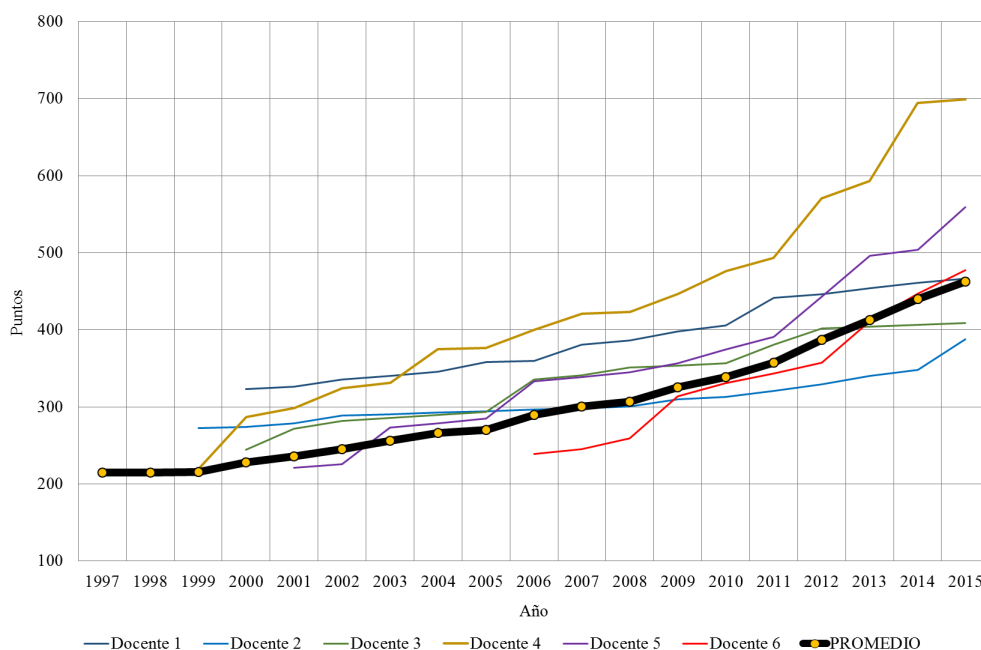


Figura 4.13. Evolución de puntaje de 6 docentes jóvenes talentos. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

4.3.2.1. Salarios de Enganche

En la tabla 4.22 se muestra el puntaje inicial que fue asignado a los docentes ganadores de perfil abierto y que esta conformado por puntos por títulos obtenidos, asignación de categoría, experiencia calificada y producción académica. Si se detalla la información y se toma en cuenta las fechas de vinculación y los promedios de puntajes en cada elementos, estos docentes ingresaron con título de posgrado de doctorado (promedio de 80), fueron escalafonados en categoría auxiliar (promedio de 50.2 puntos), su experiencia calificada fue en promedio de 13.8 y la productividad académica fue en promedio de 21.7. En la figura 4.14 se muestra un comparativo por ítems que son evaluados con el objetivo de realizar comparaciones con los jóvenes talento.

Hoja de Vida		Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6
Fecha de Vinculación		15/09/06	12/12/06	21/01/13	22/01/02	11/09/06	13/02/07
Títulos	Pregrado	178	178	178	178	178	178
	Especialización	-	-	-	-	-	20
	Maestría	-	40	40	40	-	40
	Doctorado	120	80	80	-	120	-

Hoja de Vida		Docente 1	Docente 2	Docente 3	Docente 4	Docente 5	Docente 6
Categoría Asignada	Auxiliar	37	-	-	-	37	37
	Asistente	-	-	58	58	-	-
	Asociado	-	74	-	-	-	-
	Titular	-	-	-	-	-	-
Experiencia Calificada	Experiencia Profesional	9.75	7.25	-	-	-	-
	Experiencia Docente	-	12.5	6.25	7	1.1	2
	Experiencia en Investigación	-	-	16.5	-	12	8.5
Producción Académica		-	115	12	-	3	-
TOTAL		344.75	506.64	390.75	283	351.1	285.5

Tabla 4.22. Puntaje inicial asignado a 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

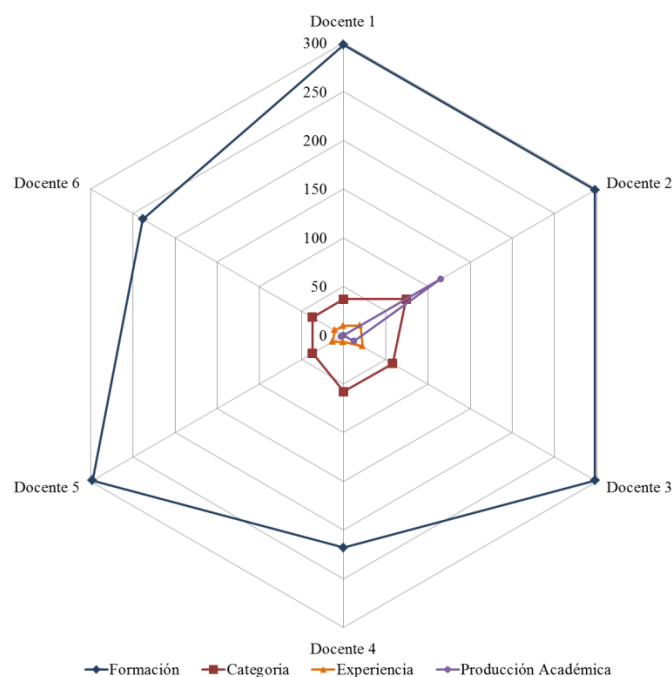


Figura 4.14. Puntaje inicial asignado a 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

4.3.2.2. Evolución de puntos asignados por el Decreto 1279 de 2002

En la tabla 4.23 se muestra el puntaje que a la fecha estos docentes han alcanzado en el desarrollo de su carrera docente y profesional con base en lo establecido en la normatividad vigentes. Si se detalla la información, se toma en cuenta las fechas de vinculación y los puntos asignados por productividad académica, cambios de categoría, títulos de posgrado, experiencia docente, excelencia académica, bonificaciones, entre otros, estos profesionales

incrementaron en promedio su puntaje inicial en 43.7% con una antigüedad promedio de 9.1 años. En la figura 4.15 se muestra la evolución de los puntajes de estos docentes y una línea de tendencia que marca promedios que se pueden tener en cuenta para futuras proyecciones o análisis.

Hoja de Vida		Docente 1		Docente 2		Docente 3		Docente 4		Docente 5		Docente 6	
Fecha de Vinculación		15/09/06		12/12/06		21/01/13		22/01/02		11/09/06		13/02/07	
Puntaje Inicial		344.75		506.64		390.75		283		351.1		285.5	
Categoría Actual		Asociado		Titular		Asistente		Titular		Asociado		Asociado	
Puntos obtenidos	Tipo de punto	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B	S	B
	1998												
	1999												
	2000												
	2001												
	2002												
	2003							2	-				
	2004							3.6	-				
	2005							22	-				
	2006							2	-	-	-		
	2007	53	259	-	-			2	-	50	437		
	2008	38	48	5	36			14	252	8	50	24	216
	2009	5.5	48	36	48			25	252	44	210	60	396
	2010	12	84	28	510			41	524	19	210	71	228
	2011	20	-	42	144			282	252	51	96	88	612
	2012	20	-	13	204			145	-	10	174	413	48
	2013	19	-	6.8	174			151	-	5.9	48	209	48
	2014	36	20	73	110	1.9	-	147	450	36	194	79	-
	2015	7.728	-	4.5	84	3.93	-	54	312	12.9	322	51.5	
Total		212.2	459	207.5	1310	5.8	-	890.9	2042	237.5	1740.6	994.9	1548
Puntos Incrementados		212.17		207.54		5.825		890.9		237.54		994.9	
Puntaje Total		556.92		714.18		396.57		1173.9		588.64		1280.4	
Incremento		38%		29%		1%		76%		40%		78%	

Tabla 4.23. Evolución de puntaje de 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

4.3.3. Dinámica de crecimiento presupuestal de salario de enganche

Como se puede ver de las tablas 4.20 y 4.22 para cada uno de los perfiles de concursos que la universidad ha desarrollado para vincular docentes de carrera, se obtiene que el promedio de puntajes iniciales para cada uno de ellos es 252.3 y 360.3, respectivamente. En la tabla 4.24 se cuenta con un análisis detallado de los puntajes de ingreso de los docentes de carrera que permite determinar, entre otras cosas, que el puntaje promedio inicial otorgado a los

docentes es 286.07 puntos, la mayoría de los docentes son categorizados como asistentes, lo que lleva a plantear para el actual plan de ampliación de planta docente que se establezca una titulación mínima de maestrías para todos los perfiles y un puntaje de ingreso igual a 400 puntos que equivalen, al año 2015, a un sueldo de \$4.848.000

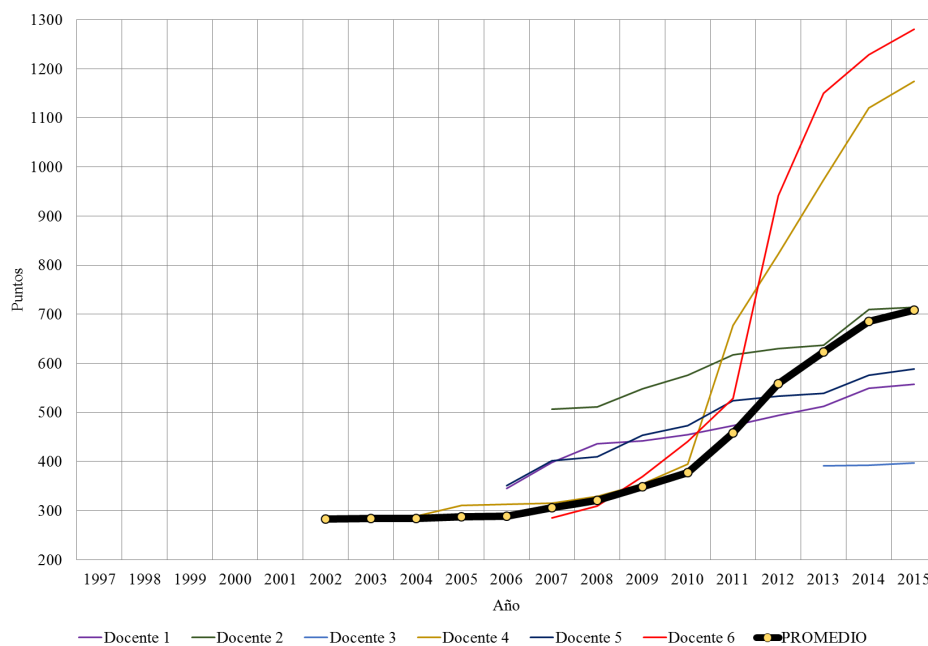


Figura 4.15. Evolución de puntaje de 6 docentes ganadores de perfil abierto. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 12 de febrero de 2016)

Categorías	No. Docentes	Puntaje Inicial	Promedio
Auxiliar	144	32997.8	229.15
Asistente	476	143976.9	302.47
Asociado	3	927.7	309.23
Titular	2	893.1	446.55
Total	625	178795.5	286.07

Tabla 4.24. Análisis detallado de los puntajes de ingreso de los docentes de carrera distribuidos por categorías. (Fuente: Oficina de Docencia. Fecha de corte: 29 de febrero de 2016)

Pero si tenemos en cuenta la dinámica propia de crecimiento de los puntajes salariales a cada uno de los perfiles y docentes analizados, y relacionando los tiempos de antigüedad de los docentes en la universidad, el efecto de los jóvenes talento que en promedio es de 3%/año de experiencia que comparado con los perfiles abiertos que en promedio es de 4.8%/año de experiencia, resulta ser mas bajo lo que nos puede indicar que el proceso de formación de los jóvenes talentos como docentes universitarios tiene un efecto presupuestal más bajo que los docentes formados con mayor experiencia docente universitaria.

4.3.4. Escenario de Proyección No. 1

La política de ampliación de la planta de personal docente de carrera plantea el incremento en 330 nuevos docentes de carrera para lograr en un periodo de 10 años una población docente de 1003 docentes (tomando como partida 673 docente existentes en la planta a la fecha de corte), con un crecimiento progresivo anual sustentado en la reducción del número de docentes de vinculación especial tomados como docentes tiempo completo equivalente de vinculación especial (TCE_{VE}), incrementos de los presupuestos de nomina, organización de descargas lectivas, asignación de horas lectivas en promedio iguales a 14 horas/semana para docentes de planta, organización de presupuestos de los programas de posgrado a través de rubros específicos por facultades, organización de la vinculaciones por honorarios de docentes de carrera, entre otras medidas que se detallarán en cada escenario propuesto a continuación.

Para poder plantear cada uno de los escenarios, se debe tener en cuenta que la relación en costos anuales entre los docentes de carrera que son liquidados con una relación de 15.5 salarios mensuales y los docentes de vinculación especial que son liquidados con una relación de 11.5 salarios mensuales, teniendo en cuenta que para los dos tipos de contratación los costos en aportes patrimoniales a los sectores públicos y privados son iguales al 31% del presupuesto asignado. De igual forma, se debe tener en cuenta que un docente de carrera en promedio asume una carga de horas lectivas semanales promedio de 12 horas/semana y un docente de vinculación especial tiempo completo ocasional asume una carga de horas lectivas semanales promedio de 20 horas/semana.

Con las relaciones anteriores, el número de docentes de vinculación especial que se dejarían de contratar anualmente con este escenario y se determina a partir de las siguientes consideraciones:

- *Horas Lectivas Semana.* Partiendo de la incorporación de 60 docentes de carrera que asumirían 720 horas/semana, serían asumidas por 36 docentes TCE_{VE} . Por tanto, vincular a 60 nuevos docentes de carrera equivalen a no contratar 36 docentes TCE_{VE} .
- *Costo Anual Docente.* Con base en la relación de costos docentes anuales para un docente en categoría asistente, un docente de carrera es 1.35 veces un docente TCE_{VE} . Por tanto, vincular a 60 nuevos docentes de carrera equivalen a no contratar 21 docentes TCE_{VE} comparando presupuestos anualmente.

El comportamiento anual del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*” para la relación de un nuevo docente de carrera incorporado con un total de 425 puntos salariales promedio en categoría asistente, se muestra en la tabla 4.25 para la vigencia 2016. Asimismo, el comportamiento anual del rubro “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” para los docentes TCE_{VE} categoría asistente se presenta en la misma tabla con el objetivo de establecer cifras que serán tenidas en cuenta para establecer el posible escenario de proyección.

Tipo de Vinculación	Valor Mensual	Costo Mensual	Costo Anual	No. Nuevos	Costo Total Mensual	Costo Total Anual
Docente de carrera	\$ 5.151.000	\$ 6.747.810	\$ 104.591.055	60	\$ 404.868.600	\$ 6.275.463.300
Docente TCE _{VE}	\$ 3.801.148	\$ 4.979.504	\$ 57.264.296	36	\$ 179.262.144	\$ 2.061.514.656

Tabla 4.25. Comportamiento anual de los rubros presupuestales relacionados con los docentes de la Universidad (Fuente: Oficina de Docencia)

Si se toma la dinámica obtenida en todo la presente propuesta sobre los porcentajes de incremento de puntos salariales, efectos presupuestales de los años sabáticos que pueden ser otorgados a los nuevos docentes en el año 8 del modelo presentado y posibles comisiones de estudio otorgadas a docentes nuevos desde el año 1 del modelo, se presenta en la tabla 4.26 la proyección presupuestal del modelo planteado y en la tabla 4.27 se observa que para el año 1, el valor del rubro “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” de los docentes TCE_{VE} disminuye en promedio \$1.652.359.036 por dejar de contratar 36 docentes TCE_{VE} que aportarían un 22% al costo anual del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*” y donde el 78% restante, es el equivale anual que la universidad debe incrementar para incorporar los nuevos docentes de carrera.

	No. Docente de Carrera	Total Nómina de Docentes de Carrera	Docentes TCE _{VE}	Total Nómina de Docentes TCE _{VE}	Total Nómina Docente	Incremento anual de la nómina
Año 0	673	\$46.287.990.019	526	\$22.993.144.252	\$69.281.134.271	
Año 1	733	\$53.842.298.068	493	\$22.765.835.602	\$76.608.133.669	10%
Año 2	763	\$59.334.647.610	478	\$23.181.220.304	\$82.515.867.913	7%
Año 3	793	\$65.253.014.044	463	\$23.581.228.887	\$88.834.242.931	7%
Año 4	823	\$71.636.751.415	448	\$23.963.285.278	\$95.600.036.693	7%
Año 5	853	\$78.522.347.599	433	\$24.324.594.235	\$102.846.941.834	7%
Año 6	883	\$85.960.454.535	418	\$24.662.125.875	\$110.622.580.410	7%
Año 7	913	\$93.944.361.260	403	\$24.788.072.599	\$118.732.433.859	7%
Año 8	943	\$102.548.749.804	388	\$25.058.711.605	\$127.607.461.409	7%
Año 9	973	\$111.860.099.985	373	\$25.294.444.330	\$137.154.544.315	7%
Año 10	1003	\$121.927.175.382	358	\$25.491.103.549	\$147.418.278.931	7%

Tabla 4.26. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario No. 1

En las tablas que se presentan en este escenario, se tiene en cuenta todos los costos presupuestales asociados a los docente de carrera que establecidos en el Decreto 1279 de 2002 y de Ley que generan incrementos anuales en los puntos que deben ser asociados anualmente por la Oficina Asesora de Planeación y Control y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera en la proyección del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*” y que para el presente estudio y proyección son asociadas usando las tendencias presentadas en las tablas 2.9 y 2.16 que relacionan el incremento de la productividad por puntos salariales y por bonificaciones respectivamente y todos los indicadores base presentados en este capítulo.

Año	Costo anual para la nueva nómina docente de carrera		Costo anual del aporte del escenario planteado		Diferencia	
	\$	%	\$	%	\$	%
1	\$7.554.308.049	100%	\$1.652.359.036	22%	\$5.901.949.013	78%
2	\$5.492.349.542	100%	\$867.488.494	16%	\$4.624.861.048	84%
3	\$5.918.366.435	100%	\$910.862.918	15%	\$5.007.503.516	85%
4	\$6.383.737.371	100%	\$956.406.064	15%	\$5.427.331.306	85%
5	\$6.885.596.184	100%	\$1.004.226.368	15%	\$5.881.369.816	85%
6	\$7.438.106.936	100%	\$1.054.437.686	14%	\$6.383.669.250	86%
7	\$7.983.906.725	100%	\$1.107.159.570	14%	\$6.876.747.155	86%
8	\$8.604.388.544	100%	\$1.162.517.549	14%	\$7.441.870.995	86%
9	\$9.311.350.181	100%	\$1.220.643.426	13%	\$8.090.706.755	87%
10	\$10.067.075.397	100%	\$1.281.675.597	13%	\$8.785.399.800	87%

Tabla 4.27. Diferencias de costos de nóminas para la viabilidad propuesta en el Escenario No. 1

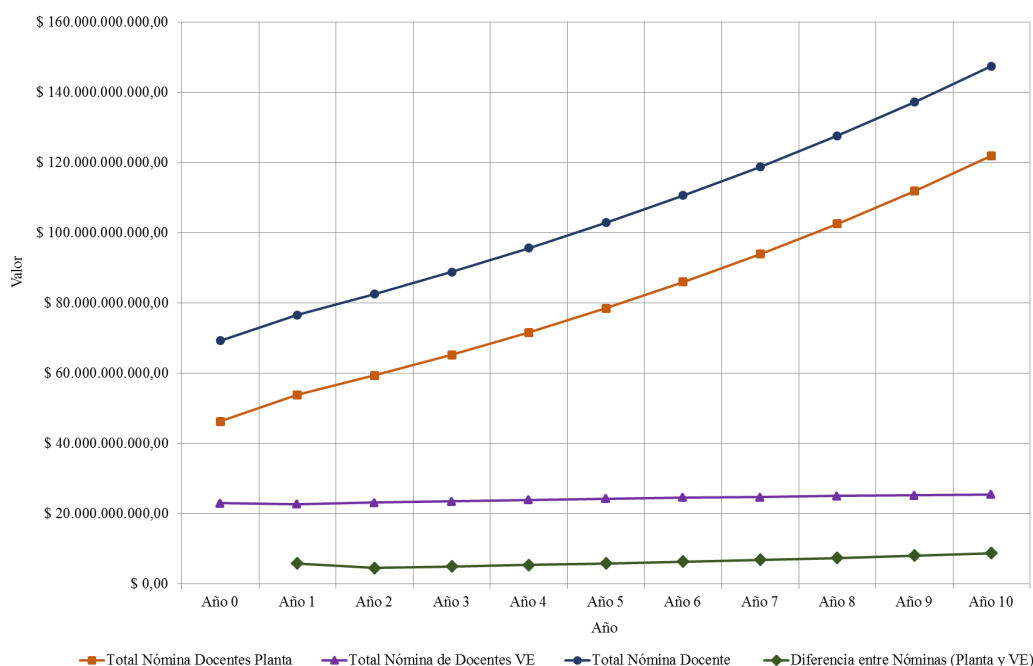


Figura 4.16. Comportamiento presupuestal del escenario No. 1 propuesto.

En este modelo de simulación se plantea únicamente la disminución de la contratación de docentes de vinculación especial como fuente de recursos que serían trasladados a la nómina de docentes de carrera usando la relación presentada anteriormente, la diferencia de presupuesto muestra que la universidad debe conseguir ingresos que alcanza un 78% para financiar todo el recursos que se necesitaría para vincular los docentes. De igual forma, se muestra en la tabla 4.27, para el año 8 como se incrementa la diferencia ocasionado por el efecto de la planeación de primeros docentes que disfrutarían su año sabático, incrementando la diferencia y haciendo inviable el modelo por el simple hecho de necesitar un 86% del recurso presupuestal para vincular los nuevos docentes para el año 10.

De la figura 4.17 se observa que la planta de personal docente de carrera llega a un total de 1003 al final de los diez años alcanzando un incremento del 49% mientras que el número de docentes de vinculación especial equivalentes a tiempo completo se reduce pasando de 526 a 358 docentes TCE_{VE}, lo que equivale a una reducción aproximada del 32%. Con la información anteriormente relacionada, en la figura 4.18 se observa que al final de los diez años, el porcentaje de los docentes de carrera alcanza un 73.7% mientras que los docentes TCE_{VE} alcanza un 26.3%.

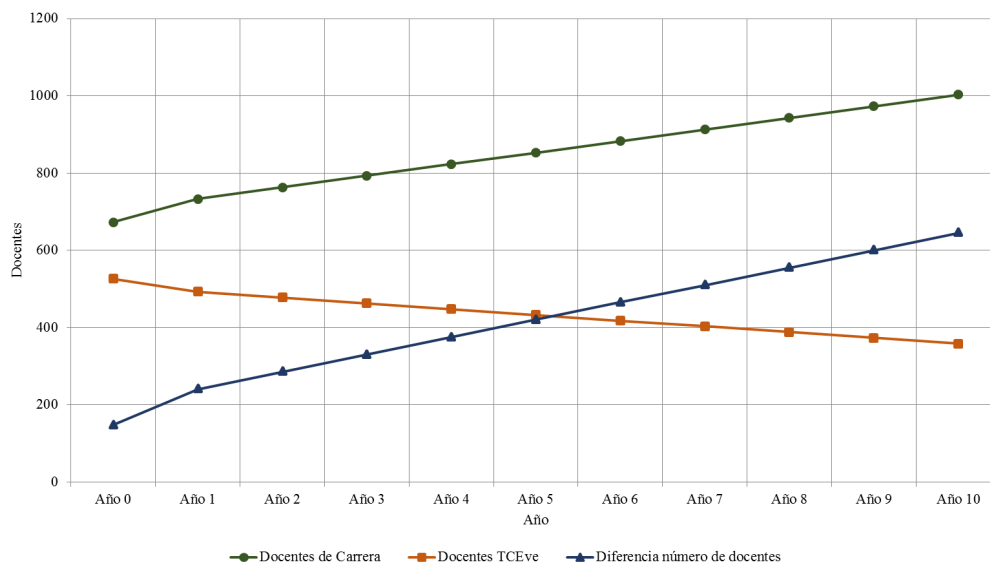


Figura 4.17. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 1.

4.3.5. Escenario de Proyección No. 2

En este modelo de simulación se plantea la disminución de la contratación de docentes de vinculación especial como fuente de recursos que serían trasladados a la nomina de docentes de carrera usando la relación presentada anteriormente y reajustando lineamientos de asignación de carga lectiva a los docentes de carrera⁴. Con base en estas condiciones, si se toma la dinámica obtenida en la presente propuesta sobre los porcentajes de incremento de puntos salariales, efecto de los años sabáticos en el año 8 del modelo presentado y posibles comisiones de estudio otorgadas a docentes desde el año 1 del modelo, se presenta en la tabla 4.28 la proyección del modelo planteado y en la tabla 4.29, se observa que para el año 1, el valor del rubro “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” de los docentes TCE_{VE} disminuye en promedio \$3.258.819.209 por dejar de contratar 71 docentes TCE_{VE} que aportarían un 43% al costo anual del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*” y donde el 57%

⁴ Se deberían revisar la asignación de horas/semana para alcanzar en promedio entre 12 y 14 horas lectivas por semana. Asimismo, validar las descargas de los docentes de carrera en la universidad.

restante, es el equivalente anual que la universidad debe incrementar para incorporar los nuevos docentes de carrera.

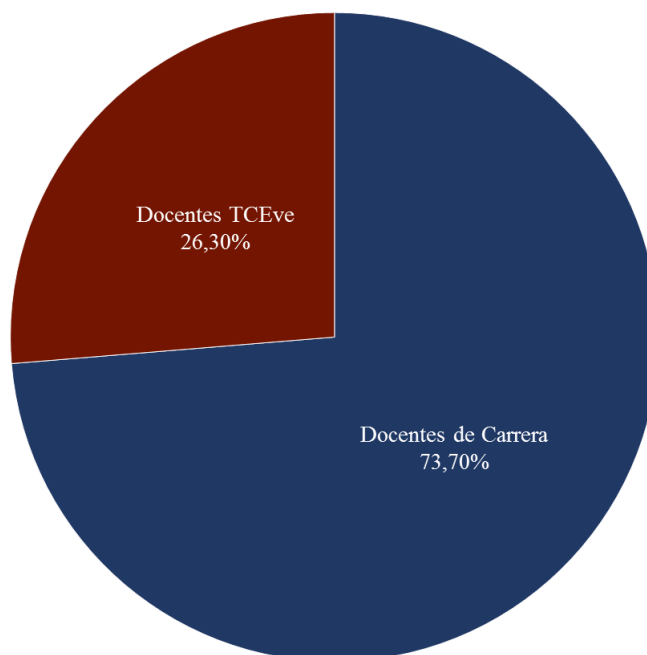


Figura 4.18. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 1.

	No. Docente de Carrera	Total Nómina de Docentes de Carrera	Docentes TCE _{VE}	Total Nómina de Docentes TCE _{VE}	Total Nómina Docente	Incremento anual de la nómina
Año 0	673	\$46.287.990.019	526	\$22.993.144.252	\$69.281.134.271	
Año 1	733	\$53.842.298.068	458	\$21.159.375.428	\$75.001.673.496	8%
Año 2	763	\$59.334.647.610	408	\$19.807.653.939	\$79.142.301.549	5%
Año 3	793	\$65.253.014.044	358	\$18.267.861.863	\$83.520.875.907	5%
Año 4	823	\$71.636.751.415	308	\$16.524.571.444	\$88.161.322.859	5%
Año 5	853	\$78.522.347.599	258	\$14.561.282.329	\$93.083.629.928	5%
Año 6	883	\$85.960.454.535	208	\$12.360.352.873	\$98.320.807.408	5%
Año 7	913	\$93.944.361.260	158	\$9.902.927.267	\$103.847.288.527	5%
Año 8	943	\$102.548.749.804	144	\$11.818.928.412	\$114.367.678.216	9%
Año 9	973	\$111.860.099.985	112	\$9.019.198.649	\$120.879.298.633	5%
Año 10	1003	\$121.927.175.382	80	\$7.191.624.186	\$129.118.799.567	6%

Tabla 4.28. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario 2.

Año	Costo anual para la nueva nómina docente de carrera		Costo anual del aporte del escenario planteado		Diferencia	
	\$	%	\$	%	\$	%
1	\$7.554.308.049	100%	\$3.258.819.209	43%	\$4.295.488.839	57%
2	\$5.492.349.542	100%	\$2.554.271.676	47%	\$2.938.077.866	53%
3	\$5.918.366.435	100%	\$2.681.985.260	45%	\$3.236.381.175	55%
4	\$6.383.737.371	100%	\$2.816.084.523	44%	\$3.567.652.848	56%

Año	Costo anual para la nueva nómina docente de carrera		Costo anual del aporte del escenario planteado		Diferencia	
	\$	%	\$	%	\$	%
5	\$6.885.596.184	100%	\$2.956.888.749	43%	\$3.928.707.435	57%
6	\$7.438.106.936	100%	\$3.104.733.186	42%	\$4.333.373.750	58%
7	\$7.983.906.725	100%	\$3.259.969.846	41%	\$4.723.936.880	59%
8	\$8.604.388.544	100%	\$3.422.968.338	40%	\$5.181.420.206	60%
9	\$9.311.350.181	100%	\$3.594.116.755	39%	\$5.717.233.426	61%
10	\$10.067.075.397	100%	\$3.773.822.592	37%	\$6.293.252.805	63%

Tabla 4.29. Diferencias de costos de nominas para la viabilidad propuesta en el Escenario 2.

La diferencia de presupuesto muestra que la universidad debe conseguir ingresos que alcanza un 57% para financiar todo el recursos que se necesitaría para vincular los docentes. De igual forma, se muestra en la tabla 4.29, para el año 8 como se incrementa la diferencia ocasionado por el efecto de la planeación de primeros docentes que disfrutarían su año sabático, incrementando la diferencia y haciendo menos inviable el modelo por el simple hecho de necesitar un 63% del recurso presupuestal para vincular los nuevos docentes para el año 10.

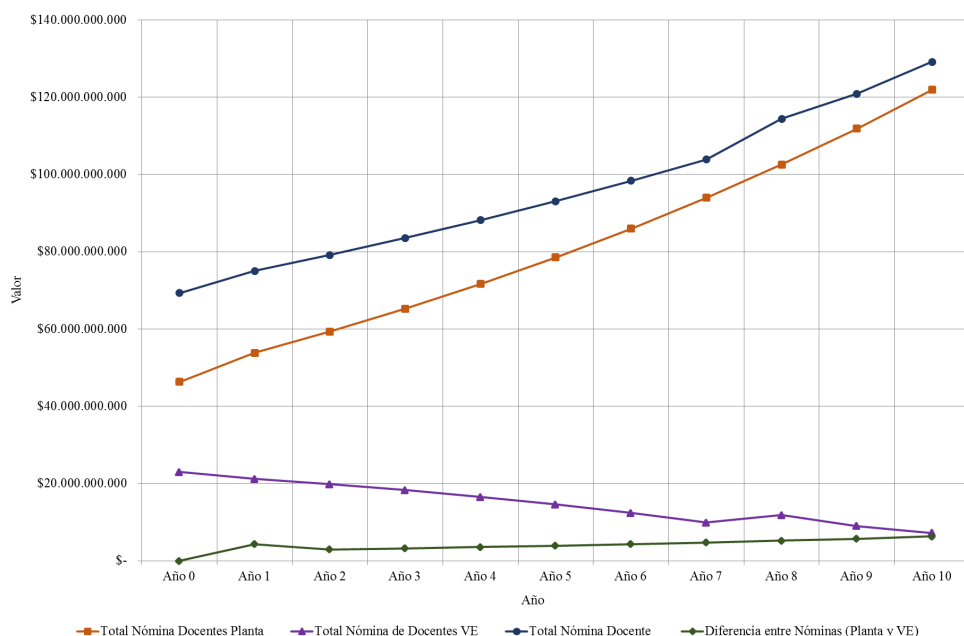


Figura 4.19. Comportamiento presupuestal del escenario No. 2 propuesto.

De la figura 4.20 se observa que la planta de personal docente de carrera, al igual que en el escenario de proyección anterior, llega a un total de 1003 al final de los diez años alcanzando un incremento del 49% mientras que el número de docentes de vinculación especial equivalentes a tiempo completo se reduce pasando de 458 a 80 docentes TCE_{VE} , lo que equivale a una reducción aproximada del 82.5%. Con la información anteriormente relacionada, en la figura 4.21 se observa que al final de los diez años, el porcentaje de los docentes de carrera alcanza un 92.6% mientras que los docentes TCE_{VE} alcanza un 7.4%.

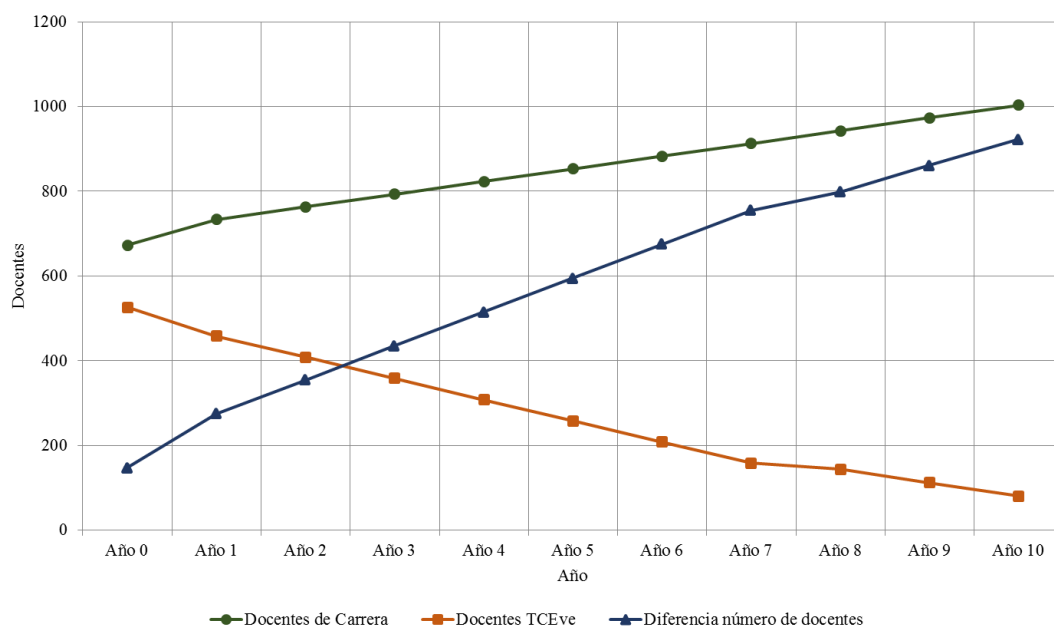


Figura 4.20. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 2.

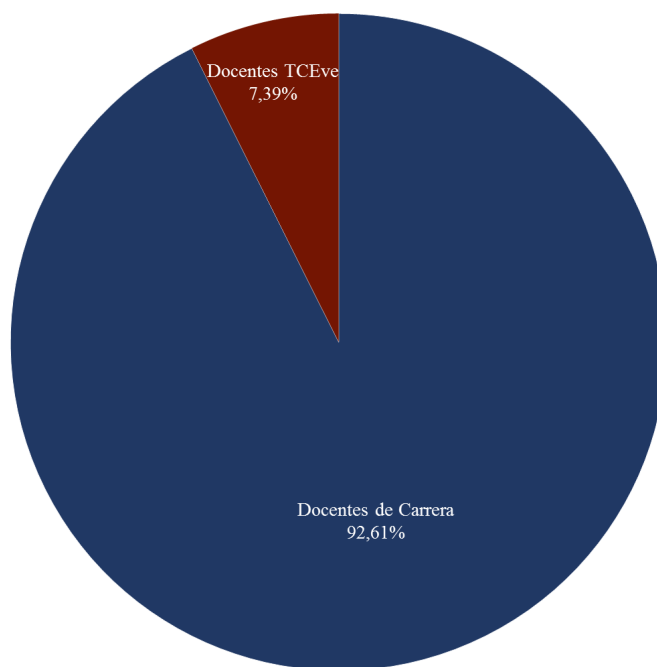


Figura 4.21. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 2.

4.3.6. Escenario de Proyección No. 3

En este modelo de simulación se plantea la disminución de la contratación de docentes de vinculación especial como fuente de recursos que serían trasladados a la nómina de docentes de carrera y la organización de los posgrados⁵, en especial del rubro de ingresos de matrículas para cada facultad, lo que conlleva a que el rubro “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” quede únicamente financiando los requerimientos de contratación de los programas de pregrado. Con base en estas condiciones, si se toma la dinámica obtenida en la presente propuesta sobre los porcentajes de incremento de puntos salariales, efecto de los años sabáticos en el año 8 del modelo presentado y posibles comisiones de estudio otorgadas a docentes desde el año 1 del modelo, se presenta en la tabla 4.30 la proyección del modelo planteado y en la tabla 4.31, se observa que para el año 1, el valor del rubro “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” de los docentes TCE_{VE} disminuye en promedio \$5.117.359.036 por dejar de contratar 36 docentes TCE_{VE} que aportarían un 68% al costo anual del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*” y donde el 32% restante, es el equivalente anual que la universidad debe incrementar para incorporar los nuevos docentes de carrera.

	No. Docente de Carrera	Total Nómina de Docentes de Carrera	Docentes TCE _{VE}	Total Nómina de Docentes TCE _{VE}	Total Nómina Docente	Incremento anual de la nómina
Año 0	673	\$46.287.990.019	526	\$22.993.144.252	\$69.281.134.271	
Año 1	733	\$53.842.298.068	493	\$22.765.835.602	\$76.608.133.669	10%
Año 2	763	\$59.334.647.610	478	\$23.181.220.304	\$82.515.867.913	7%
Año 3	793	\$65.253.014.044	463	\$23.581.228.887	\$88.834.242.931	7%
Año 4	823	\$71.636.751.415	448	\$23.963.285.278	\$95.600.036.693	7%
Año 5	853	\$78.522.347.599	433	\$24.324.594.235	\$102.846.941.834	7%
Año 6	883	\$85.960.454.535	418	\$24.662.125.875	\$110.622.580.410	7%
Año 7	913	\$93.944.361.260	403	\$24.972.599.194	\$118.916.960.454	7%
Año 8	943	\$102.548.749.804	424	\$29.902.534.725	\$132.451.284.528	10%
Año 9	973	\$111.860.099.985	427	\$30.380.458.606	\$142.240.558.590	7%
Año 10	1003	\$121.927.175.382	430	\$32.113.094.136	\$154.040.269.517	8%

Tabla 4.30. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario 3.

Año	Costo anual para la nueva nómina docente de carrera		Costo anual del aporte del escenario planteado		Diferencia	
	\$	%	\$	%	\$	%
1	\$7.554.308.049	100%	\$5.117.359.036	68%	\$2.436.949.013	32%
2	\$5.492.349.542	100%	\$4.505.738.494	82%	\$986.611.048	18%
3	\$5.918.366.435	100%	\$4.731.025.418	80%	\$1.187.341.016	20%
4	\$6.383.737.371	100%	\$4.967.576.689	78%	\$1.416.160.681	22%
5	\$6.885.596.184	100%	\$5.215.955.524	76%	\$1.669.640.660	24%
6	\$7.438.106.936	100%	\$5.476.753.300	74%	\$1.961.353.636	26%
7	\$7.983.906.725	100%	\$5.750.590.965	72%	\$2.233.315.760	28%
8	\$8.604.388.544	100%	\$6.038.120.513	70%	\$2.566.268.031	30%
9	\$9.311.350.181	100%	\$6.340.026.539	68%	\$2.971.323.642	32%

⁵ Para el presente escenario de proyección, la organización de los posgrados se debe entender como el ejercicio institucional de evaluar los ingresos y egresos presupuestales generados por estos programas académicos que relacionan los requerimientos de contratación docente y de personal administrativo requerido. Adicionalmente se de contemplar que el costo de la nómina de honorarios de posgrado en la universidad alcanza los \$3.300.000.000 aproximadamente, según cifras de la Oficina Asesora de Planeación y Control

Año	Costo anual para la nueva nómina docente de carrera		Costo anual del aporte del escenario planteado		Diferencia	
	\$	%	\$	%	\$	%
10	\$10.067.075.397	100%	\$6.657.027.866	66%	\$3.410.047.532	34%

Tabla 4.31. Diferencias de costos de nominas para la viabilidad propuesta en el Escenario 3.

La diferencia de presupuesto muestra que la universidad debe conseguir ingresos que alcanza un 32% para financiar todo el recursos que se necesitaría para vincular los docentes. De igual forma, se muestra en la tabla 4.31, para el año 8 como se incrementa la diferencia ocasionado por el efecto de la planeación de primeros docentes que disfrutarían su año sabático, incrementando la diferencia y haciendo mas viable el modelo por el simple hecho de necesitar un 34% del recurso presupuestal para vincular los nuevos docentes para el año 10.

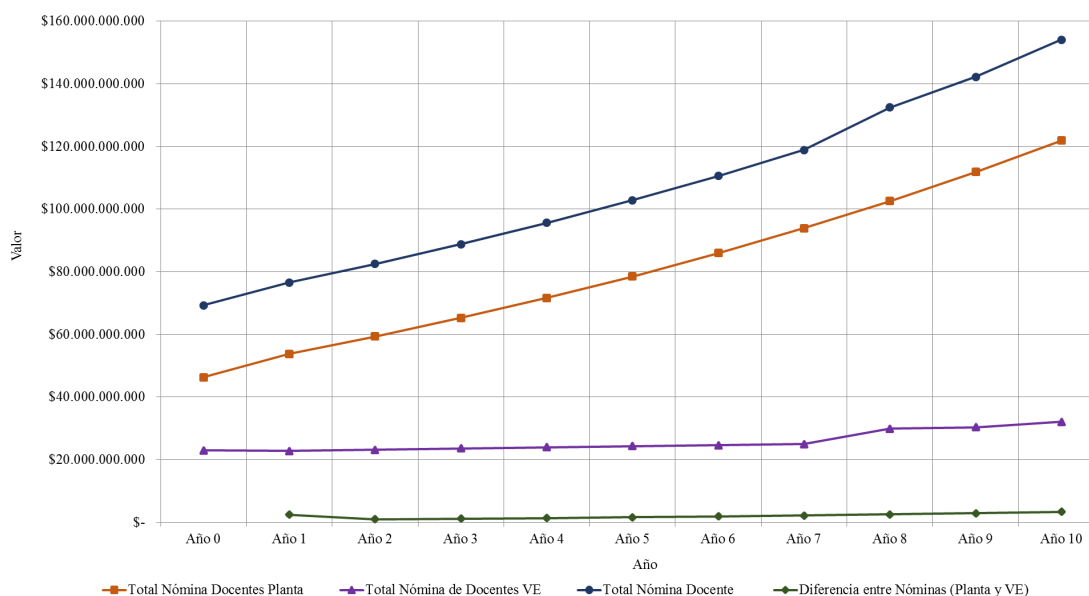


Figura 4.22. Comportamiento presupuestal del escenario No. 3 propuesto.

De la figura 4.23 se observa que la planta de personal docente de carrera, al igual que en el escenario de proyección anterior, llega a un total de 1003 al final de los diez años alcanzando un incremento del 49% mientras que el número de docentes de vinculación especial equivalentes a tiempo completo se reduce pasando de 526 a 430 docentes TCE_{VE}, lo que equivale a una reducción aproximada del 18.3%. Con la información anteriormente relacionada, en la figura 4.24 se observa que al final de los diez años, el porcentaje de los docentes de carrera alcanza un 70% mientras que los docentes TCE_{VE} alcanza un 30%.

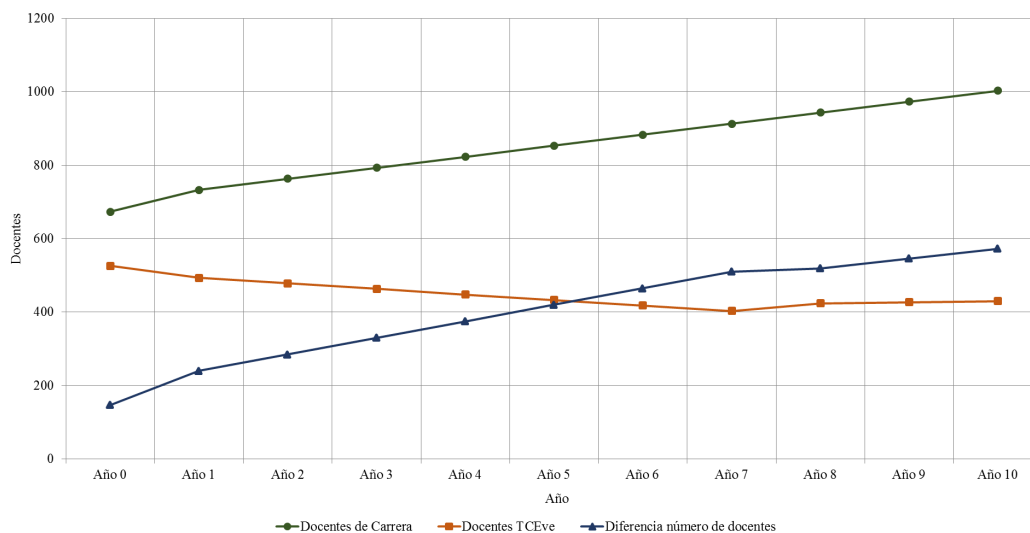


Figura 4.23. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 3.

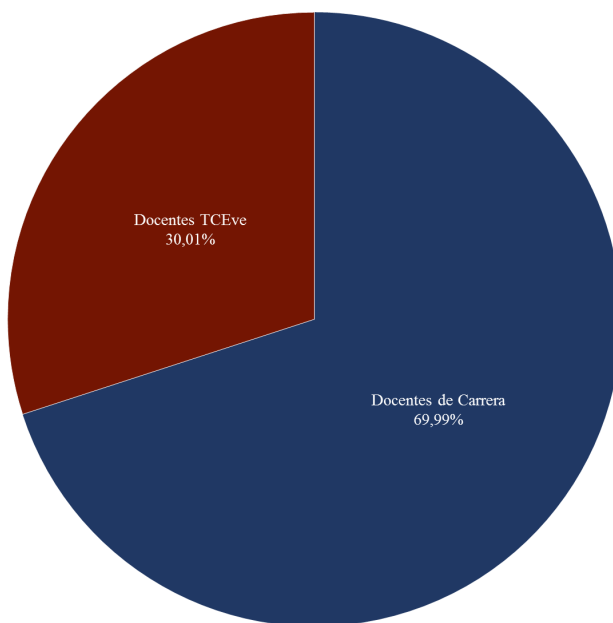


Figura 4.24. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 3

4.3.7. Escenario de Proyección No. 4

En este modelo de simulación se plantea la sumatoria de las mejores condiciones analizadas anteriormente y que contemplan la disminución de la contratación de docentes de vinculación especial como fuente de recursos que serían trasladados a la nomina de docentes de carrera

usando la relación presentada anteriormente y reajustando lineamientos de asignación de carga lectiva a los docentes de carrera. Asimismo se requiere la organización de los posgrados, en especial del rubro de ingresos de matriculas para cada facultad, lo que conlleva a que el rubro presupuestal “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” quede únicamente financiando los requerimientos de los programas de pregrado.

Con base en estas condiciones, si se toma la dinámica obtenida en la presente propuesta sobre los porcentajes de incremento de puntos salariales, efecto de los años sabáticos en el año 8 del modelo presentado y posibles comisiones de estudio otorgadas a docentes desde el año 1 del modelo, se presenta en la tabla 4.32 la proyección del modelo planteado y en la tabla 4.33, se observa que para el año 1, el valor del rubro “*Profesores Cátedra y Ocasionales*” de los docentes TCE_{VE} disminuye en promedio \$6.494.324.899 por dejar de contratar 66 docentes TCE_{VE} que aportarían un 86% al costo anual del rubro “*Servicios Personales Asociados Nómina Docente*” y donde el 14% restante, es el equivalente anual que la universidad debe incrementar para incorporar los nuevos docentes de carrera.

	No. Docente de Carrera	Total Nómina de Docentes de Carrera	Docentes TCE _{VE}	Total Nómina de Docentes TCE _{VE}	Total Nómina Docente	Incremento anual de la nómina
Año 0	673	\$46.287.990.019	526	\$22.993.144.252	\$69.281.134.271	
Año 1	733	\$53.842.298.068	463	\$21.388.869.739	\$75.231.167.806	8%
Año 2	763	\$59.334.647.610	418	\$20.289.591.991	\$79.624.239.601	6%
Año 3	793	\$65.253.014.044	373	\$19.026.914.295	\$84.279.928.339	6%
Año 4	823	\$71.636.751.415	328	\$17.587.244.849	\$89.223.996.264	6%
Año 5	853	\$78.522.347.599	283	\$15.956.041.173	\$94.478.388.771	6%
Año 6	883	\$85.960.454.535	238	\$14.117.749.017	\$100.078.203.552	6%
Año 7	913	\$93.944.361.260	193	\$12.055.737.542	\$106.000.098.802	6%
Año 8	943	\$102.548.749.804	184	\$14.402.300.742	\$116.951.050.546	9%
Año 9	973	\$111.860.099.985	157	\$12.070.807.214	\$123.930.907.198	6%
Año 10	1003	\$121.927.175.382	130	\$10.751.834.178	\$132.679.009.560	7%

Tabla 4.32. Comportamiento anual de la planta docente en el Escenario 4.

Año	Costo anual para la nueva nómina docente de carrera		Costo anual del aporte del escenario planteado		Diferencia	
	\$	%	\$	%	\$	%
1	\$7.554.308.049	100%	\$6.494.324.899	86%	\$1.059.983.150	14%
2	\$5.492.349.542	100%	\$5.951.552.650	108%	-\$459.203.108	-8%
3	\$5.918.366.435	100%	\$6.249.130.282	106%	-\$330.763.848	-6%
4	\$6.383.737.371	100%	\$6.561.586.796	103%	-\$177.849.426	-3%
5	\$6.885.596.184	100%	\$6.889.666.136	100%	-\$4.069.952	0%
6	\$7.438.106.936	100%	\$7.234.149.443	97%	\$203.957.493	3%
7	\$7.983.906.725	100%	\$7.595.856.915	95%	\$388.049.810	5%
8	\$8.604.388.544	100%	\$7.975.649.761	93%	\$628.738.783	7%
9	\$9.311.350.181	100%	\$8.374.432.249	90%	\$936.917.932	10%
10	\$10.067.075.397	100%	\$8.793.153.862	87%	\$1.273.921.536	13%

Tabla 4.33. Diferencias de costos de nóminas para la viabilidad propuesta en el Escenario 4.

La diferencia de presupuesto muestra que la universidad debe conseguir ingresos que alcanza un 14% para financiar todo el recursos que se necesitaría para vincular los docentes. De igual forma, se muestra en la tabla 4.33, para el año 8 como se incrementa la diferencia ocasionado por el efecto de la planeación de primeros docentes que disfrutarían su año sabático, incrementando la diferencia y haciendo menos inviable el modelo por el simple hecho de necesitar un 13% del recurso presupuestal para vincular los nuevos docentes para el año 10. Adicionalmente, lo interesante de este escenario planteado es que a partir del año 2, la diferencia genera excedentes que facilitarían la viabilidad del modelo para los siguientes años que podrían ser usados estratégicamente para reducir el impacto del incremento de la planta en el año 10.

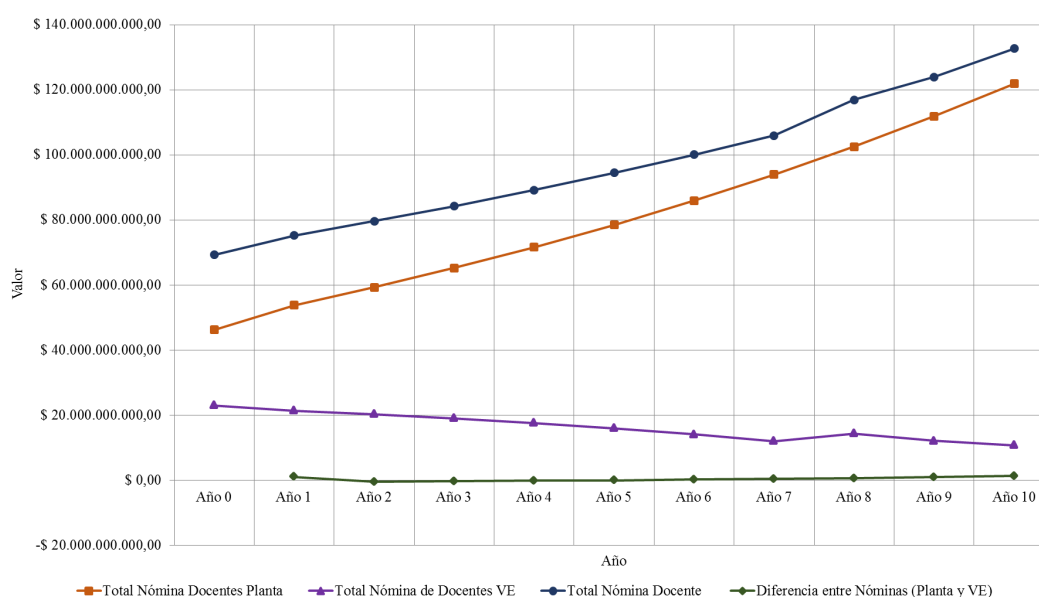


Figura 4.25. Comportamiento presupuestal del escenario No. 4 propuesto.

De la figura 4.26 se observa que la planta de personal docente de carrera planeado para este escenario de proyección alcanza a un total de 1003 al final de los diez años alcanzando un incremento del 49% mientras que el número de docentes de vinculación especial equivalentes a tiempo completo se reduce pasando de 526 a 130 docentes TCE_{VE} , lo que equivale a una reducción aproximada del 75.3%. Con la información anteriormente relacionada, en la figura 4.27 se observa que al final de los diez años, el porcentaje de los docentes de carrera alcanza un 88.5% mientras que los docentes TCE_{VE} alcanza un 11.5%.

4.4. COMPORTAMIENTO DE LA RELACIÓN ESTUDIANTES/DOCENTE POR ESCENARIOS

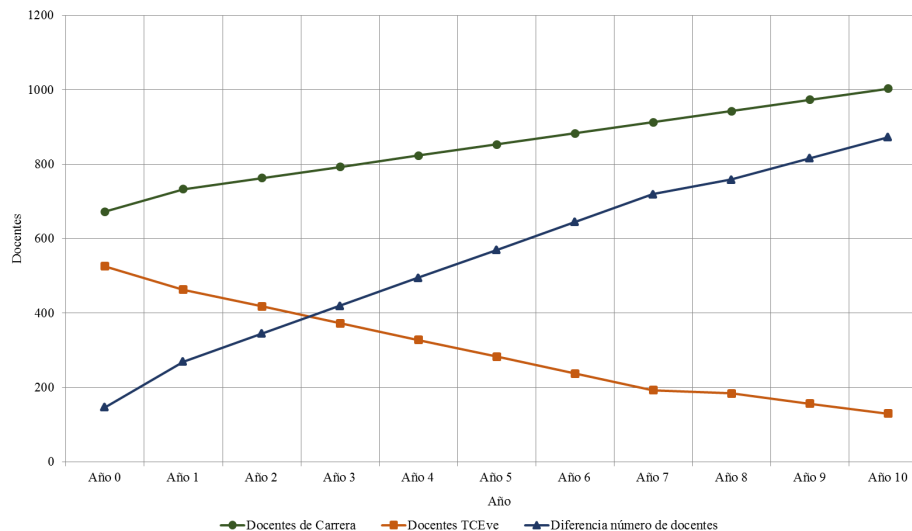


Figura 4.26. Relación del número de docentes alcanzado con el escenario No. 4.

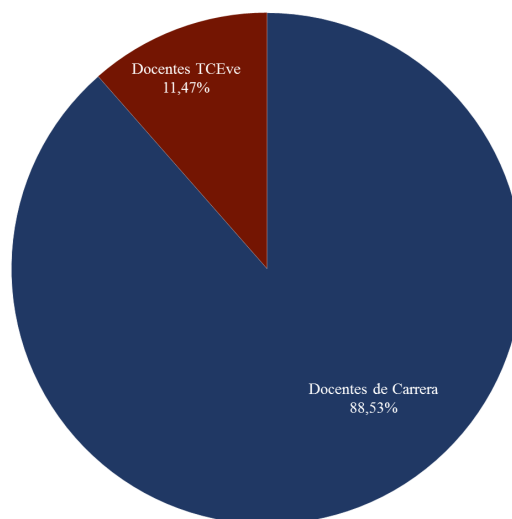


Figura 4.27. Relación de docentes TCE por tipo de vinculación alcanzado con el escenario No. 4.

Con base en los escenarios anteriormente planteados en los cuales se exponen cuatro posibilidades de ampliación de la planta de personal docente de carrera y tomando como referencia cifras institucionales planteadas por la Oficina Asesora de Planeación y Control relacionada con la proyección del incremento de la comunidad estudiantil, en la tabla 4.34 y figura 4.28 se hace una proyección del aumento de los estudiantes incrementando la comunidad en un 2% anual sin tener en cuenta el efecto ocasionado por las políticas de bajo rendimiento académico en la universidad y sin tener en cuenta la ampliación de cobertura que se ha proyectado para la sede universitaria Bosa – Porvenir.

Año	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Total Estudiantes	25398	25906	26424	26953	27492	28041	28602	29174	29758	30353	30960

Tabla 4.34. Crecimiento anual de los estudiantes entre el año 0 y el año 10 proyectada.

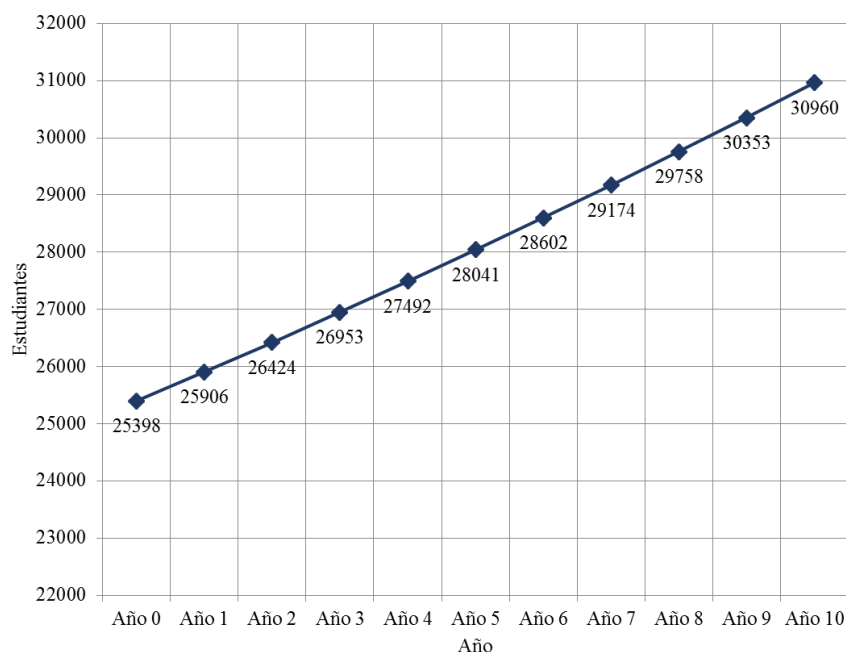


Figura 4.28. Crecimiento anual de los estudiantes entre el año 0 y el año 10 proyectada.

4.4.1. Escenario No. 1

Teniendo en cuenta lo proyectado anteriormente para este escenario en cuanto al crecimiento de la planta de personal docente de carrera y la disminución de la docentes TCE_{VE}, en la tabla 4.35 y figura 4.29 se muestran cifras de cálculos de docentes tiempo completo equivalente por año que comparados con la población estudiantil que es proyectada en la 4.34 se obtiene que al año 10, la relación alcanza una relación estudiantes/Docente TCE igual a 23.3

Año	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Docentes TCE	1197	1226	1241	1256	1271	1286	1301	1316	1331	1346	1361
Estudiantes/Docente TCE	21,2	21,1	21,3	21,5	21,6	21,8	22,0	22,2	22,4	22,6	22,7

Tabla 4.35. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 1.

4.4.2. Escenario No. 2

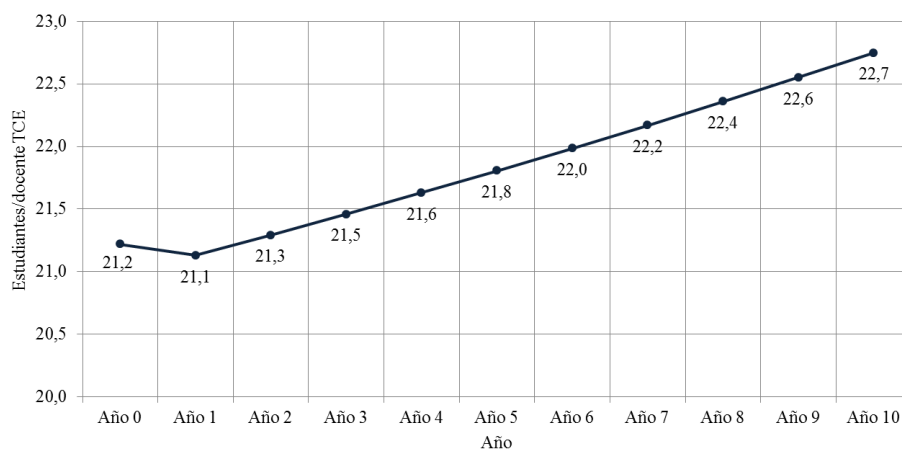


Figura 4.29. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 1.

De igual forma que en el escenario anterior y teniendo en cuenta lo proyectado para el mismo en cuanto al crecimiento de la planta de personal docente de carrera y la disminución de la docentes TCE_{VE}, en la tabla 4.36 y figura 4.30 se muestran cifras de cálculos de docentes tiempo completo equivalente por año que comparados con la población estudiantil que es proyectada en la 4.34 se obtiene que al año 10, la relación alcanza una relación estudiantes/Docente TCE igual a 31.6

Año	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Docentes TCE	1197	1191	1171	1151	1131	1111	1091	1071	1087	1085	1083
Estudiantes/Docente TCE	21,2	21,8	22,6	23,4	24,3	25,2	26,2	27,2	27,4	28,0	28,6

Tabla 4.36. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 2.

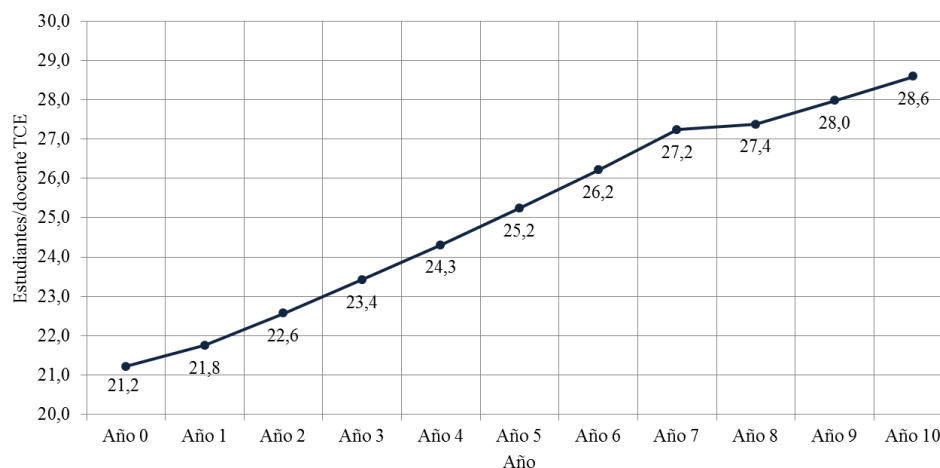


Figura 4.30. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 2.

4.4.3. Escenario No. 3

Al igual que en el escenario anterior y teniendo en cuenta lo proyectado para el mismo en cuanto al crecimiento de la planta de personal docente de carrera y la disminución de la docentes TCE_{VE}, en la tabla 4.37 y figura 4.31 se muestran cifras de cálculos de docentes tiempo completo equivalente por año que comparados con la población estudiantil que es proyectada en la 4.34 se obtiene que al año 10, la relación alcanza una relación estudiantes/Docente TCE igual a 23.3

Año	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Docentes TCE	1197	1226	1241	1256	1271	1286	1301	1316	1367	1400	1433
Estudiantes/Docente TCE	21,2	21,1	21,3	21,5	21,6	21,8	22,0	22,2	21,8	21,7	21,6

Tabla 4.37. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 3.

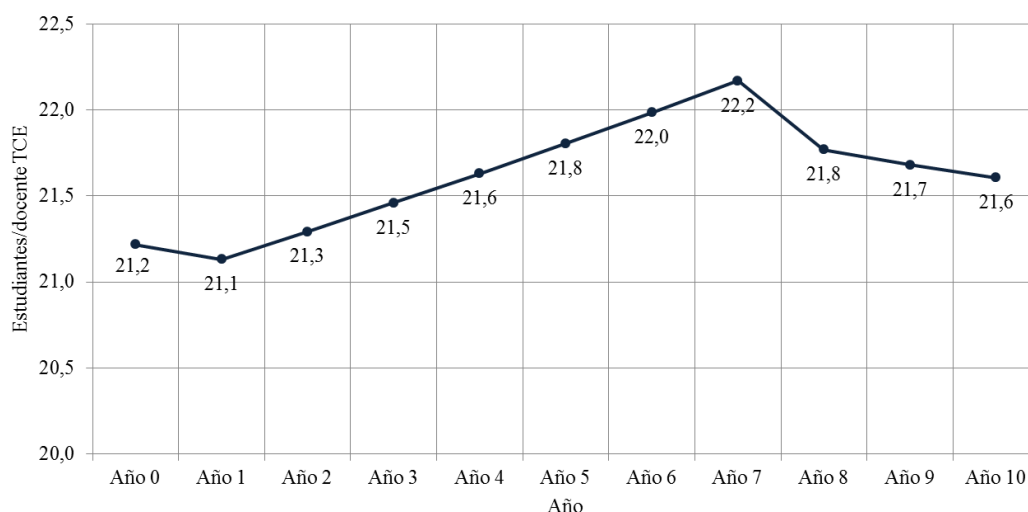


Figura 4.31. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 3.

4.4.4. Escenario No. 4

De igual forma que en el escenario anterior y teniendo en cuenta lo proyectado para el mismo en cuanto al crecimiento de la planta de personal docente de carrera y la disminución de la docentes TCE_{VE}, en la tabla 4.38 y figura 4.32 se muestran cifras de cálculos de docentes tiempo completo equivalente por año que comparados con la población estudiantil que es proyectada en la 4.34 se obtiene que al año 10, la relación alcanza una relación estudiantes/Docente TCE igual a 28.9

Año	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Docentes TCE	1197	1196	1181	1166	1151	1136	1121	1106	1127	1130	1133
Estudiantes/Docente TCE	21,2	21,7	22,4	23,1	23,9	24,7	25,5	26,4	26,4	26,9	27,3

Tabla 4.38. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 4.

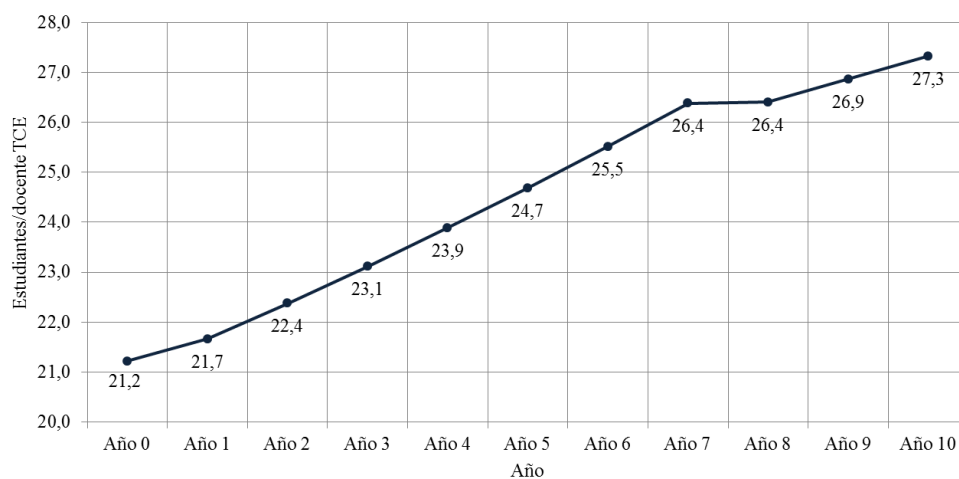


Figura 4.32. Relación estudiantes/docente TCE para el escenario No. 4.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizada la construcción del estudio de caracterización de la comunidad docente que conforma la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y reconocer sus grandes fortalezas y debilidades, a continuación se hacen unas conclusiones generales que permiten establecer una serie de recomendaciones que permiten establecer la viabilidad presupuestal necesaria para la implementación del respectivo Plan de Ampliación de la Planta de Personal Docente de Carrera 2016 – 2026.

1. Con respecto al Plan de Ampliación de la Planta aprobado por el Consejo Superior Universitario en el año 2005 nunca llegó a completarse por diferentes situaciones administrativas entre las cuales se tienen: falta de presupuesto, reglamentación inadecuada, número incierto de vacantes docentes, entre otras. Pero la falla fundamental de carácter institucional que no llevó a la finalización del plan fue la falta de interés institucional por parte del gobierno universitario.
2. El punto de partida para el actual plan de ampliación de planta de personal docente de carrera debe ser entendido en dos sentidos institucionales: i) cumplir con lo planteado en el anterior plan de ampliación, es decir, suplir todas las vacantes docentes que a la fecha existen en la Universidad; y ii) establecer los nuevos requerimientos de personal docente de carrera establecidos en el escenario 4 para que exista una verdadera ampliación de la planta.
3. Desde el punto de vista del ejercicio de planeación presupuestal organizado por la Oficina Asesora de Planeación y Control, ya se cuenta con una proyección real de los costos de nómina docente (para personal de carrera y de vinculación especial) que permita año tras año, asegurar la nómina docente y poder determinar la proyección real de plazas docente a ser incorporadas según las necesidades que sean planteadas por el Consejo Académico.
4. Para el desarrollo de los concursos docentes, se debe establecer nuevos lineamientos para el desarrollo de los mismos que procure la disminución de costos administrativos y la reducción de perfiles desiertos. Para ello, el Consejo Académico propone la realización de concursos para la consolidación de una lista de elegibles por perfiles generales que permita subsanar errores administrativos que se han generado en el desarrollo de los concursos y se propenda por el establecimiento de procedimientos que garanticen la transparencia.

En cuanto a los presentados como escenarios de factibilidad para el desarrollo del plan de ampliación de la planta de personal docente de carrera, se plantea el escenario No. 4 como el factible que incorpora 330 docentes nuevos en un periodo de 10 años, alcanzando una relación estudiante/docente igual a 30.1, aproximadamente. Pero para que este escenario sea válido, la Universidad debe:

1. Disminuir la contratación de docentes de vinculación especial que permita apropiar dichos recursos para la ampliación de la nomina de docente de carrera. En este sentido, se debe propender por ofrecer garantías a los docente de vinculación especial que permita el reconocimiento de su experiencia formativa en la misma universidad mediante un reconocimiento en los procedimientos que sean establecidos en los concursos docentes.
2. Aumentar el promedio de la carga lectiva asumida por los docentes de carrera a 14 horas/semana. Esto puede ser realizado mediante la implementación de dos estrategias que son: i) la revisión de las actividades que generan descarga lectiva y hacer uso adecuado del tiempo definido en los planes de trabajo; ii) estableciendo las figuras: docente de carrera catedrático y docente de carrera investigador.
3. Organizar presupuestalmente y administrativamente los posgrados de la universidad que permita su autosostenibilidad y por ende la liberación de recursos que hoy son asumidos por rubros de vinculación especial.
4. Se debe establecer una política que propenda por la planeación estratégica en el otorgamiento del año sabático de los docentes que permita establecer anualmente, cifras presupuestales necesarias para la incorporación de docentes de vinculación especial o cualquier otra estrategia que no redunde en el aumento del presupuesto. Asimismo, se debe reorganizar las políticas de apoyo a la formación doctoral mediante el otorgamiento de comisiones de estudio que minimice los efectos presupuestales colaterales generados.
5. Por parte de la Oficina Asesora de Planeación y Control y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, se debe planificar en el presupuesto anual, los incrementos proyectados sobre los puntos salariales de la planta docente de carrera que permita el aseguramiento de la nomina docente.
6. Se debe establecer garantías institucionales para el inmediato cubrimiento de una vacante docente cuando esta se presente en pro de los indicadores institucionales que son evaluados por los procesos de acreditación de programas e institucional.
7. Finalmente, se debe establecer un proceso de contratación de los docentes de vinculación especial en modalidad de docentes ocasionales (Tiempo Completo Ocasional y Medio Tiempo Ocasional) en periodos continuos anuales de mínimo 11 meses justificado en el mejoramiento de procesos académicos institucionales y ha sido un requerimiento establecido por diferentes sentencias de las cortes.

Anexo 1

AÑO	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014				
Periodo	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
Pregrado																					
Medio ambiente	4704	4774	5051	5118	5025	5049	5368	5685	5619	5501	5607	5415	5322	5186	5370	5028	4926	5119	5029	4756	4892
Ciencias y educación	6022	6159	6514	6377	6266	6040	6529	6678	6708	6729	6581	6749	6609	6494	6574	6640	6255	6100	6046	5976	6011
Tecnológica	6890	6972	7255	6918	6791	7005	7799	7722	7723	7624	7760	7630	7589	7516	6944	7024	6573	6377	5831	5961	5896
Ingeniería	5592	5598	5760	5621	5667	5668	6014	6132	6195	6239	6169	6159	6311	6330	6114	5760	5682	5624	5533	5252	5392
Artes	952	750	1001	837	1033	840	1119	1140	1256	1225	1316	1301	1405	1195	1331	1343	1346	1276	1359	1347	1353
Postgrado																					
Medio ambiente	103	88	76	68	82	100	124	192	206	220	248	201	182	183	189	163	188	184	167	183	175
Ciencias y educación	476	395	492	388	446	387	450	420	559	472	619	495	603	601	635	806	780	934	946	894	920
Ingeniería	602	676	759	616	751	723	795	815	838	890	876	845	801	760	746	857	855	789	679	733	706
Artes												24	24	48	47	51	50	57	53	51	52
Total	25341	25412	26908	25943	26061	25812	28198	28784	29104	28900	29176	28819	28846	28313	27950	27672	26655	26460	25643	25153	25398

Datos al 08 Febrero de 2016

Histórico de estudiantes matriculados por año y periodo académico a nivel pregrado y postgrado en los años 2006 al 2015 (Fuente: Oficina de Admisiones, corte 8 de febrero de 2016)

ESCENARIO No. 1 DE PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA (10 años) - 330 Nuevos Docentes de Carrera

"El escenario plantea el modelo de ampliación de planta aprobado por el CSU en el año 2005, disminución de VE para nuevos docentes de planta"

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
No. de Docentes de Carrera	673	733	763	793	823	853	883	913	943	973	1003
No. de Docentes Nuevos de Carrera	0	60	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No. de Docentes en relación TCEve	526	493	478	463	448	433	418	403	388	373	358
No. de Docentes TCEve que disminuyen	0	36	18	18	18	18	18	18	18	18	18
No. de Docentes proyectados en Comisión	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Nomina Docentes VE Honorarios en posgrado	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Puntaje de Enganche como Docente Asistente	0	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425
Costo mensual promedio de Docente TCO	\$3.801.148	\$3.991.205	\$4.190.766	\$4.400.304	\$4.620.319	\$4.851.335	\$5.093.902	\$5.348.597	\$5.616.027	\$5.896.828	\$6.191.670
Valor oficial del punto	\$ 12.120	\$ 12.726	\$ 13.362	\$ 14.030	\$ 14.732	\$ 15.469	\$ 16.242	\$ 17.054	\$ 17.907	\$ 18.802	\$ 19.742

Análisis del Incremento de Puntaje según lo establecido por el Decreto 1279 de 2002											
CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
PA anual (5.02 salariales y 27.18 bonificaciones)	70658,27	80673,98	88649,16	97324,89	107368,58	119010,56	133174,06	147102,56	162955,12	182987,25	206964,04
DDE anual (1473 para la planta actual)	22831,50	25833,08	28054,73	30387,47	32836,84	35408,68	38109,11	40944,57	43921,80	47047,89	50330,28
EA (Bolsa total anual)	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50
CCE (prom 368.1 = 0,543 puntos/docente)	5664,30	6169,29	6421,79	6674,28	6926,78	7179,27	7431,77	7684,26	7936,76	8189,25	8441,75
CT promedio 3.2 puntos/docente	33380,80	36356,80	37844,80	39332,80	40820,80	42308,80	43796,80	45284,80	46772,80	48260,80	49748,80
Total / año	142904,37	159402,65	171339,97	184088,94	198322,50	214276,81	232881,24	251385,69	271955,97	296854,69	325854,37
% Incremento	0	10,35%	6,97%	6,93%	7,18%	7,45%	7,99%	7,36%	7,56%	8,39%	8,90%

Análisis Presupuestal, Financiero, Nóminas y puntos de inflexión del modelo planteado											
CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Incremento Nómina Docente de Planta		\$ 7.554.308.049	\$ 5.492.349.542	\$ 5.918.366.435	\$ 6.383.737.371	\$ 6.885.596.184	\$ 7.438.106.936	\$ 7.983.906.725	\$ 8.604.388.544	\$ 9.311.350.181	\$ 10.067.075.397
Disminución Nómina Docente TCEve		\$ 1.652.359.036	\$ 867.488.494	\$ 910.862.918	\$ 956.406.064	\$ 1.004.226.368	\$ 1.054.437.686	\$ 1.107.159.570	\$ 1.162.517.549	\$ 1.220.643.426	\$ 1.281.675.597
Diferencia entre Nóminas (Planta y VE)		\$ 5.901.949.013	\$ 4.624.861.048	\$ 5.007.503.516	\$ 5.427.331.306	\$ 5.881.369.816	\$ 6.383.669.250	\$ 6.876.747.155	\$ 7.441.870.995	\$ 8.090.706.755	\$ 8.785.399.800
Incremento de puntaje por Decreto 1279 de 2002	\$ 1.732.001.019	\$ 2.028.558.118	\$ 2.289.496.125	\$ 2.582.844.221	\$ 2.921.674.298	\$ 3.314.547.883	\$ 3.782.447.653	\$ 4.287.145.996	\$ 4.869.850.335	\$ 5.581.490.930	\$ 6.433.083.031
Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 44.555.989.000	\$ 51.813.739.950	\$ 57.045.151.485	\$ 62.670.169.824	\$ 68.715.077.117	\$ 75.207.799.716	\$ 82.178.006.882	\$ 89.657.215.265	\$ 97.678.899.469	\$ 106.278.609.055	\$ 115.494.092.351
Total Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 46.287.990.019	\$ 53.842.298.068	\$ 59.334.647.610	\$ 65.253.014.044	\$ 71.636.751.415	\$ 78.522.347.599	\$ 85.960.454.535	\$ 93.944.361.260	\$ 102.548.749.804	\$ 111.860.099.985	\$ 121.927.175.382
Efecto presupuestal de Años sabáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	\$2.325.035.097	\$1.220.643.426	\$1.281.675.597
Efecto presupuestal de Comisiones de estudio		\$137.696.586	\$144.581.416	\$151.810.486	\$159.401.011	\$167.371.061	\$175.739.614	\$184.526.595	\$193.752.925	\$203.440.571	\$213.612.600
Total Nómina de Docentes VE	\$ 22.993.144.252	\$ 22.765.835.602	\$ 23.181.220.304	\$ 23.581.228.887	\$ 23.963.285.278	\$ 24.324.594.235	\$ 24.662.125.875	\$ 24.788.072.599	\$ 25.058.711.605	\$ 25.294.444.330	\$ 25.491.103.549
Total Nómina Docente	\$ 69.281.134.271	\$ 76.608.133.669	\$ 82.515.867.913	\$ 88.834.242.931	\$ 95.600.036.693	\$ 102.846.941.834	\$ 110.622.580.410	\$118.732.433.859	\$ 127.607.461.409	\$ 137.154.544.315	\$ 147.418.278.931

ESCENARIO No. 2 DE PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA (10 años) - 330 Nuevos Docentes de Carrera

"El escenario plantea el modelo de ampliación de planta aprobado por el CSU en el año 2005, disminución de VE para nuevos docentes de planta y el aumento del promedio de horas lectivas para los docentes de planta a 14 horas/semana"

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
No. de Docentes de Carrera	673	733	763	793	823	853	883	913	943	973	1003
No. de Docentes Nuevos de Carrera	0	60	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No. de Docentes en relación TCeVe	526	458	408	358	308	258	208	158	144	112	80
No. de Docentes TCeVe que disminuyen	0	71	53	53	53	53	53	53	53	53	53
No. de Docentes proyectados en Comisión	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Nomina Docentes VE Honorarios en posgrado	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Puntaje de Enganche como Docente Asistente	0	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425
Costo mensual promedio de Docente TCO	\$3.801.148	\$3.991.205	\$4.190.766	\$4.400.304	\$4.620.319	\$4.851.335	\$5.093.902	\$5.348.597	\$5.616.027	\$5.896.828	\$6.191.670
Valor oficial del punto	\$ 12.120	\$ 12.726	\$ 13.362	\$ 14.030	\$ 14.732	\$ 15.469	\$ 16.242	\$ 17.054	\$ 17.907	\$ 18.802	\$ 19.742

Análisis del Incremento de Puntaje según lo establecido por el Decreto 1279 de 2002

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
PA anual (5.02 salariales y 27.18 bonificaciones)	70658,27	80673,98	88649,16	97324,89	107368,58	119010,56	133174,06	147102,56	162955,12	182987,25	206964,04
DDE anual (1473 para la planta actual)	22831,50	25833,08	28054,73	30387,47	32836,84	35408,68	38109,11	40944,57	43921,80	47047,89	50330,28
EA (Bolsa total anual)	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50
CCE (prom 368.1 = 0,543 puntos/docente)	5664,30	6169,29	6421,79	6674,28	6926,78	7179,27	7431,77	7684,26	7936,76	8189,25	8441,75
CT promedio 3.2 puntos/docente	33380,80	36356,80	37844,80	39332,80	40820,80	42308,80	43796,80	45284,80	46772,80	48260,80	49748,80
Total / año	142904,37	159402,65	171339,97	184088,94	198322,50	214276,81	232881,24	251385,69	271955,97	296854,69	325854,37
% Incremento	0	10,35%	6,97%	6,93%	7,18%	7,45%	7,99%	7,36%	7,56%	8,39%	8,90%

Análisis Presupuestal, Financiero, Nóminas y puntos de inflexión del modelo planteado

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Incremento Nómina Docente de Planta		\$ 7.554.308.049	\$ 5.492.349.542	\$ 5.918.366.435	\$ 6.383.737.371	\$ 6.885.596.184	\$ 7.438.106.936	\$ 7.983.906.725	\$ 8.604.388.544	\$ 9.311.350.181	\$ 10.067.075.397
Disminución Nómina Docente TCeVe		\$ 3.258.819.209	\$ 2.554.271.676	\$ 2.681.985.260	\$ 2.816.084.523	\$ 2.956.888.749	\$ 3.104.733.186	\$ 3.259.969.846	\$ 3.422.968.338	\$ 3.594.116.755	\$ 3.773.822.592
Diferencia entre Nóminas (Planta y VE)	0	\$ 4.295.488.839	\$ 2.938.077.866	\$ 3.236.381.175	\$ 3.567.652.848	\$ 3.928.707.435	\$ 4.333.373.750	\$ 4.723.936.880	\$ 5.181.420.206	\$ 5.717.233.426	\$ 6.293.252.805
Incremento de puntaje por Decreto 1279 de 2002	\$ 1.732.001.019	\$ 2.028.558.118	\$ 2.289.496.125	\$ 2.582.844.221	\$ 2.921.674.298	\$ 3.314.547.883	\$ 3.782.447.653	\$ 4.287.145.996	\$ 4.869.850.335	\$ 5.581.490.930	\$ 6.433.083.031
Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 44.555.989.000	\$ 51.813.739.950	\$ 57.045.151.485	\$ 62.670.169.824	\$ 68.715.077.117	\$ 75.207.799.716	\$ 82.178.006.882	\$ 89.657.215.265	\$ 97.678.899.469	\$ 106.278.609.055	\$ 115.494.092.351
Total Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 46.287.990.019	\$ 53.842.298.068	\$ 59.334.647.610	\$ 65.253.014.044	\$ 71.636.751.415	\$ 78.522.347.599	\$ 85.960.454.535	\$ 93.944.361.260	\$ 102.548.749.804	\$ 111.860.099.985	\$ 121.927.175.382
Efecto presupuestal de Años sabáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	\$2.325.035.097	\$1.220.643.426	\$1.281.675.597
Efecto presupuestal de Comisiones de estudio		\$137.696.586	\$144.581.416	\$151.810.486	\$159.401.011	\$167.371.061	\$175.739.614	\$184.526.595	\$193.752.925	\$203.440.571	\$213.612.600
Total Nómina de Docentes VE	\$ 22.993.144.252	\$ 21.159.375.428	\$ 19.807.653.939	\$ 18.267.861.863	\$ 16.524.571.444	\$ 14.561.282.329	\$ 12.360.352.873	\$ 9.902.927.267	\$ 11.818.928.412	\$ 9.019.198.649	\$ 7.191.624.186
Total Nómina Docente	\$ 69.281.134.271	\$ 75.001.673.496	\$ 79.142.301.549	\$ 83.520.875.907	\$ 88.161.322.859	\$ 93.083.629.928	\$ 98.320.807.408	\$ 103.847.288.527	\$ 114.367.678.216	\$ 120.879.298.633	\$ 129.118.799.567

ESCENARIO No. 3 DE PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA (10 años) - 330 Nuevos Docentes de Carrera

"El escenario plantea el modelo de ampliación de planta aprobado por el CSU en el año 2005, disminución de VE para nuevos docentes de planta y la reorganización del rubro de honorarios para los

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
No. de Docentes de Carrera	673	733	763	793	823	853	883	913	943	973	1003
No. de Docentes Nuevos de Carrera	0	60	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No. de Docentes en relación TCEve	526	493	478	463	448	433	418	403	424	427	430
No. de Docentes TCEve que disminuyen	0	36	18	18	18	18	18	18	18	18	18
No. de Docentes proyectados en Comisión	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Nomina Docentes VE Honorarios en posgrado	\$ 3.300.000.000	\$ 3.465.000.000	\$ 3.638.250.000	\$ 3.820.162.500	\$ 4.011.170.625	\$ 4.211.729.156	\$ 4.422.315.614	\$ 4.643.431.395	\$ 4.875.602.965	#####	\$ 5.375.352.268
Puntaje de Enganche como Docente Asistente	0	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425
Costo mensual promedio de Docente TCO	\$3.801.148	\$3.991.205	\$4.190.766	\$4.400.304	\$4.620.319	\$4.851.335	\$5.093.902	\$5.348.597	\$5.616.027	\$5.896.828	\$6.191.670
Valor oficial del punto	\$ 12.120	\$ 12.726	\$ 13.362	\$ 14.030	\$ 14.732	\$ 15.469	\$ 16.242	\$ 17.054	\$ 17.907	\$ 18.802	\$ 19.742

Análisis del Incremento de Puntaje según lo establecido por el Decreto 1279 de 2002

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
PA anual (5.02 salariales y 27.18 bonificaciones)	70658,27	80673,98	88649,16	97324,89	107368,58	119010,56	133174,06	147102,56	162955,12	182987,25	206964,04
DDE anual (1473 para la planta actual)	22831,50	25833,08	28054,73	30387,47	32836,84	35408,68	38109,11	40944,57	43921,80	47047,89	50330,28
EA (Bolsa total anual)	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50
CCE (prom 368.1 = 0,543 puntos/docente)	5664,30	6169,29	6421,79	6674,28	6926,78	7179,27	7431,77	7684,26	7936,76	8189,25	8441,75
CT promedio 3.2 puntos/docente	33380,80	36356,80	37844,80	39332,80	40820,80	42308,80	43796,80	45284,80	46772,80	48260,80	49748,80
Total / año	142904,37	159402,65	171339,97	184088,94	198322,50	214276,81	232881,24	251385,69	271955,97	296854,69	325854,37
% Incremento	0,00	10,35%	6,97%	6,93%	7,18%	7,45%	7,99%	7,36%	7,56%	8,39%	8,90%

Análisis Presupuestal, Financiero, Nóminas y puntos de inflexión del modelo planteado

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Incremento Nómina Docente de Planta		\$ 7.554.308.049	\$ 5.492.349.542	\$ 5.918.366.435	\$ 6.383.737.371	\$ 6.885.596.184	\$ 7.438.106.936	\$ 7.983.906.725	\$ 8.604.388.544	\$ 9.311.350.181	\$ 10.067.075.397
Disminución Nómina Docente TCEve		\$ 5.117.359.036	\$ 4.505.738.494	\$ 4.731.025.418	\$ 4.967.576.689	\$ 5.215.955.524	\$ 5.476.753.300	\$ 5.750.590.965	\$ 6.038.120.513	\$ 6.340.026.539	\$ 6.657.027.866
Diferencia entre Nóminas (Planta y VE)		\$ 2.436.949.013	\$ 986.611.048	\$ 1.187.341.016	\$ 1.416.160.681	\$ 1.669.640.660	\$ 1.961.353.636	\$ 2.233.315.760	\$ 2.566.268.031	\$ 2.971.323.642	\$ 3.410.047.532
Incremento de puntaje por Decreto 1279 de 2002	\$ 1.732.001.019	\$ 2.028.558.118	\$ 2.289.496.125	\$ 2.582.844.221	\$ 2.921.674.298	\$ 3.314.547.883	\$ 3.782.447.653	\$ 4.287.145.996	\$ 4.869.850.335	\$ 5.581.490.930	\$ 6.433.083.031
Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 44.555.989.000	\$ 51.813.739.950	\$ 57.045.151.485	\$ 62.670.169.824	\$ 68.715.077.117	\$ 75.207.799.716	\$ 82.178.006.882	\$ 89.657.215.265	\$ 97.678.899.469	\$ 106.278.609.055	\$ 115.494.092.351
Total Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 46.287.990.019	\$ 53.842.298.068	\$ 59.334.647.610	\$ 65.253.014.044	\$ 71.636.751.415	\$ 78.522.347.599	\$ 85.960.454.535	\$ 93.944.361.260	\$ 102.548.749.804	\$ 111.860.099.985	\$ 121.927.175.382
Efecto presupuestal de Años sabáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	\$ 2.325.035.097	\$ 1.220.643.426	\$ 1.281.675.597
Efecto presupuestal de Comisiones de estudio		\$ 137.696.586	\$ 144.581.416	\$ 151.810.486	\$ 159.401.011	\$ 167.371.061	\$ 175.739.614	\$ 184.526.595	\$ 193.752.925	\$ 203.440.571	\$ 213.612.600
Total Nómina de Docentes VE	\$ 22.993.144.252	\$ 22.765.835.602	\$ 23.181.220.304	\$ 23.581.228.887	\$ 23.963.285.278	\$ 24.324.594.235	\$ 24.662.125.875	\$ 24.972.599.194	\$ 29.902.534.725	\$ 30.380.458.606	\$ 32.113.094.136
Total Nómina Docente	\$ 69.281.134.271	\$ 76.608.133.669	\$ 82.515.867.913	\$ 88.834.242.931	\$ 95.600.036.693	\$ 102.846.941.834	\$ 110.622.580.410	\$ 118.916.960.454	\$ 132.451.284.528	\$ 142.240.558.590	\$ 154.040.269.517

ESCENARIO No. 4 DE PROYECCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA (10 años) - 330 Nuevos Docentes de Carrera

"El escenario plantea el modelo de ampliación de planta aprobado por el CSU en el año 2005, disminución de VE para nuevos docentes de planta, el aumento del promedio de horas lectivas para los docentes de planta a 14 horas/semana y la reorganización del rubro de honorarios para los programas de posgrado"

CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
No. de Docentes de Carrera	673	733	763	793	823	853	883	913	943	973	1003
No. de Docentes Nuevos de Carrera	0	60	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No. de Docentes en relación TCEve	526	463	418	373	328	283	238	193	184	157	130
No. de Docentes TCEve que disminuyen	0	66	48	48	48	48	48	48	48	48	48
No. de Docentes proyectados en Comisión	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Nomina Docentes VE Honorarios en posgrado	\$ 3.300.000.000	\$ 3.465.000.000	\$ 3.638.250.000	\$ 3.820.162.500	\$ 4.011.170.625	\$ 4.211.729.156	\$ 4.422.315.614	\$ 4.643.431.395	\$ 4.875.602.965	\$ 5.119.383.113	\$ 5.375.352.268
Puntaje de Enganche como Docente Asistente	0	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425
Costo mensual promedio de Docente TCO	\$3.801.148	\$3.991.205	\$4.190.766	\$4.400.304	\$4.620.319	\$4.851.335	\$5.093.902	\$5.348.597	\$5.616.027	\$5.896.828	\$6.191.670
Valor oficial del punto	\$ 12.120	\$ 12.726	\$ 13.362	\$ 14.030	\$ 14.732	\$ 15.469	\$ 16.242	\$ 17.054	\$ 17.907	\$ 18.802	\$ 19.742

Análisis del Incremento de Puntaje según lo establecido por el Decreto 1279 de 2002											
CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
PA anual (5.02 salariales y 27.18 bonificaciones)	70658,27	80673,98	88649,16	97324,89	107368,58	119010,56	133174,06	147102,56	162955,12	182987,25	206964,04
DDE anual (1473 para la planta actual)	22831,50	25833,08	28054,73	30387,47	32836,84	35408,68	38109,11	40944,57	43921,80	47047,89	50330,28
EA (Bolsa total anual)	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50	10369,50
CCE (prom 368.1 = 0,543 puntos/docente)	5664,30	6169,29	6421,79	6674,28	6926,78	7179,27	7431,77	7684,26	7936,76	8189,25	8441,75
CT promedio 3.2 puntos/docente	33380,80	36356,80	37844,80	39332,80	40820,80	42308,80	43796,80	45284,80	46772,80	48260,80	49748,80
Total / año	142904,37	159402,65	171339,97	184088,94	198322,50	214276,81	232881,24	251385,69	271955,97	296854,69	325854,37
% Incremento	0,00	10,35%	6,97%	6,93%	7,18%	7,45%	7,99%	7,36%	7,56%	8,39%	8,90%

Análisis Presupuestal, Financiero, Nóminas y puntos de inflexión del modelo planteado											
CARACTERÍSTICAS	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Incremento Nómina Docente de Planta		\$ 7.554.308.049	\$ 5.492.349.542	\$ 5.918.366.435	\$ 6.383.737.371	\$ 6.885.596.184	\$ 7.438.106.936	\$ 7.983.906.725	\$ 8.604.388.544	\$ 9.311.350.181	\$ 10.067.075.397
Disminución Nómina Docente TCEve		\$ 6.494.324.899	\$ 5.951.552.650	\$ 6.249.130.282	\$ 6.561.586.796	\$ 6.889.666.136	\$ 7.234.149.443	\$ 7.595.856.915	\$ 7.975.649.761	\$ 8.374.432.249	\$ 8.793.153.862
Diferencia entre Nóminas (Planta y VE)		\$ 1.059.983.150	-\$ 459.203.108	-\$ 330.763.848	-\$ 177.849.426	-\$ 4.069.952	\$ 203.957.493	\$ 388.049.810	\$ 628.738.783	\$ 936.917.932	\$ 1.273.921.536
Incremento de puntaje por Decreto 1279 de 2002	\$ 1.732.001.019	\$ 2.028.558.118	\$ 2.289.496.125	\$ 2.582.844.221	\$ 2.921.674.298	\$ 3.314.547.883	\$ 3.782.447.653	\$ 4.287.145.996	\$ 4.869.850.335	\$ 5.581.490.930	\$ 6.433.083.031
Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 44.555.989.000	\$ 51.813.739.950	\$ 57.045.151.485	\$ 62.670.169.824	\$ 68.715.077.117	\$ 75.207.799.716	\$ 82.178.006.882	\$ 89.657.215.265	\$ 97.678.899.469	\$ 106.278.609.055	\$ 115.494.092.351
Total Servicios Personales Nómina Docentes	\$ 46.287.990.019	\$ 53.842.298.068	\$ 59.334.647.610	\$ 65.253.014.044	\$ 71.636.751.415	\$ 78.522.347.599	\$ 85.960.454.535	\$ 93.944.361.260	\$ 102.548.749.804	\$ 111.860.099.985	\$ 121.927.175.382
Efecto presupuestal de Años sabáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	\$2.325.035.097	\$1.220.643.426	\$1.281.675.597
Efecto presupuestal de Comisiones de estudio		\$137.696.586	\$144.581.416	\$151.810.486	\$159.401.011	\$167.371.061	\$175.739.614	\$184.526.595	\$193.752.925	\$203.440.571	\$213.612.600
Total Nómina de Docentes VE	\$ 22.993.144.252	\$ 21.388.869.739	\$ 20.289.591.991	\$ 19.026.914.295	\$ 17.587.244.849	\$ 15.956.041.173	\$ 14.117.749.017	\$ 12.055.737.542	\$ 14.402.300.742	\$ 12.070.807.214	\$ 10.751.834.178
Total Nómina Docente	\$ 69.281.134.271	\$ 75.231.167.806	\$ 79.624.239.601	\$ 84.279.928.339	\$ 89.223.996.264	\$ 94.478.388.771	\$ 100.078.203.552	\$ 106.000.098.802	\$ 116.951.050.546	\$ 123.930.907.198	\$ 132.679.009.560