

La remuneración y el mercado de trabajo de los maestros públicos en Bogotá

Ulpiano Ayala O.¹
Carolina Soto L.
Lorena Hernández R.

I. Introducción y resumen

Este trabajo indaga la evolución de las condiciones de remuneración de los maestros públicos del Distrito Capital de Bogotá. En primer lugar, apreciando su crecimiento absoluto durante el período 1995-1998, durante el cual se efectuó una política nacional compensatoria orientada a mejorar la posición de los maestros frente a los demás empleados públicos. Durante dicho período aumentaron las asignaciones básicas, y también se crearon o aumentaron primas complementarias. Al mismo tiempo, tuvo lugar el ordinario ascenso de los maestros dentro del escalafón, que también mejora sus remuneraciones. Este trabajo busca también establecer la manera como los aumentos en remuneraciones se descomponen en mejoras de las asignaciones básicas, otros beneficios monetarios, y por cuenta de los ascensos dentro del escalafón. Este análisis se realiza comparando la información de las nó-

minas de docentes del Distrito de diciembre de 1995 y noviembre de 1998, fechas para las cuales fue proporcionada la información respectiva.

En segundo término, el estudio compara la evolución de las asignaciones básicas de los maestros públicos con las de los demás empleados públicos, empleando como referencia las de los del nivel central nacional, y tomando en cuenta equivalencias de requisitos para los diferentes grados de la carrera y niveles del escalafón. El ejercicio se realiza con base en los decretos que establecen los aumentos y asignaciones salariales básicas de los maestros y de los profesionales del sector público nacional, nivel central, para 1994 y 1998.

En tercer lugar, se ha aprovechado la información de las Encuestas de Hogares del Dane de Junio de 1994 y Junio de 1998, para realizar un estudio comparativo del comportamiento de los

¹ Investigador Asociado de Fedesarrollo, Investigadora y Asistente de Fedesarrollo respectivamente. Informe presentado a la Secretaría de Educación de Bogotá. Se agradece la colaboración del personal de la Dirección de Planeación de la Secretaría de Educación, información suministrada por el Proyecto de Hojas de Vida y por el SISE.

ingresos laborales de los docentes públicos del Distrito², frente a los docentes privados, otros empleados públicos, y los demás asalariados del sector privado. Este análisis es el que permite apreciar las remuneraciones y su evolución en el contexto del mercado de trabajo para los maestros, permitiendo establecer el significado y efecto de la contratación pública, frente a las oportunidades del mercado, y estableciendo el debido control por las demás características que inciden en el mercado, tanto el capital humano, educación y experiencia, como el género, y otras condiciones de la oferta. La prueba de fondo de la mejora de la situación relativa de los maestros es la concerniente al mercado de trabajo.

Aprovechando la información de las encuestas de hogares también se ha realizado un ejercicio simple de comparación de la ubicación de las remuneraciones de los maestros públicos dentro de la distribución de ingresos laborales, así como de la ubicación de sus hogares dentro de la distribución de ingresos familiares de la ciudad, en las dos fechas de interés.

Por último, se realizó una entrevista en algunos (31) colegios privados³, indagando acerca de las características generales y las condiciones de remuneración y contratación de los maestros de dichos colegios, como grupo de control, con el fin de tener una aproximación complementaria al mercado laboral de maestros en el Distrito.

Los resultados sobre la evolución de las remuneraciones de acuerdo con nómina, muestran

un incremento agregado del orden de 32,9% real entre las fechas señaladas, equivalente a un 9,93% anual, frente a una mejora real promedio de las asignaciones básicas del 3,56% anual. La mejora total proviene en gran parte de desplazamientos dentro del escalafón, y de prestaciones complementarias creadas o aumentadas durante este período. También hay alta correlación entre aumentos por este último concepto y ascensos dentro del escalafón.

Al comparar las evoluciones de las remuneraciones básicas de los maestros del distrito y los demás empleados públicos, se observa que entre 1994 y 1998, los incrementos para los maestros han sido superiores, pero hasta el equivalente al grado 10 del magisterio y 15 del sector público nacional, ya que en niveles superiores ha sido mayor el aumento básico para el resto del sector público. La brecha entre las asignaciones básicas de maestros y demás empleados públicos de igual calificación ha disminuido, pero se mantiene en un nivel superior al 50%, ignorando las diferencias en jornadas.

Los resultados de las estimaciones económicas a partir de las Encuestas Nacionales de Hogares permiten también apreciar en general un progreso de los diferenciales de ingresos frente a otros grupos comparables que compiten en el mercado laboral. Los factores asociados con el mercado laboral, retornos al capital humano, mantienen algunas diferencias entre maestros y el resto, pero se observa convergencia de los mismos en el tiempo.

² Las Encuestas de Hogares del Dane no permiten discriminar los maestros de primaria y secundaria de los demás docentes, bien sea de educación superior u otros tipos de educación. Dichos maestros representan cerca de un 85% de los docentes públicos, pero apenas un 50% de los docentes privados.

³ Caracterizados por estar ubicados en zonas de alta demanda, con alumnos pertenecientes a los estratos 2 o 3.

En contraste con ello, los efectos de otros determinantes de los ingresos laborales, la pertenencia al sector público, el género y el estado civil, no muestran un comportamiento convergente. A pesar que la pertenencia al sector público, con su fijación centralizada de salarios, debería reducir diferenciales por sexo o estado civil, y dejar sólo un diferencial público uniforme, lo que ello produce son aumentos salariales desvinculados de la productividad y del capital humano y una selectividad del acceso que se asocia con lo cerrado del grupo de maestros públicos y con preferencias diferenciadas por aspectos del empleo tales como las jornadas más cortas de los docentes. Estos factores más bien surten efectos de acuerdo con las negociaciones, la automatización de los ascensos, la composición por género, y posición en el hogar de la planta de maestros.

Los docentes públicos han ido mejorando su ubicación dentro de la distribución de ingresos de los ocupados de la ciudad, y el 76% ya se encuentra en tres deciles superiores. Los hogares de los mismos también han ido mejorando su posición respecto a los demás hogares, y el 84% se encuentra en los tres deciles superiores. También es llamativo que la distribución de los hogares de los docentes sea todavía más sesgada a la derecha (mayores ingresos) que la de los docentes mismos, lo que se explicaría por la mayor proporción de maestras en hogares con dos perceptores de ingresos.

Por su parte, las entrevistas a los colegios privados indican que los maestros públicos están mejor remunerados que los privados, porque a

pesar de que la asignación básica por escalafón es la misma en ambos casos, las prestaciones con que cuentan los docentes oficiales son superiores en número y magnitud, y sus jornadas efectivas son más cortas. Igualmente, en el magisterio oficial se presenta una mayor concentración de docentes con escalafones altos (entre 11 y 14) y la edad promedio es también mayor⁴.

La movilidad dentro del escalafón oficial es mucho mayor, pero el acceso es restringido por el estancamiento de la planta pública. El efecto probable es el de que pese al mayor costo del personal oficial, por los movimientos fáciles y casi automáticos dentro del escalafón y las prestaciones complementarias, ello no implique la selección de los maestros de más calidad y que no se acompañen de los mejores incentivos.

Los resultados de este estudio señalan el éxito de las políticas de mejoramiento de las remuneraciones de los maestros públicos respecto a los demás empleados públicos y al mercado laboral. Sin embargo, también se anota que:

- Los diferenciales de mayor interés, por hora trabajada, respecto a los demás empleados públicos y privados de igual formación pueden ser algo más favorables a los maestros públicos que los apreciados en estas comparaciones, puesto que la jornada laboral efectiva de los maestros públicos es probable y significativamente menor que la reportada. Sin embargo, en contraprestación por las mejoras salariales y complementarias, no se ha efectuado un mayor uso efectivo de la disponibilidad contractual de los maestros públicos.

⁴ Mientras en el magisterio oficial cerca de un 30% del profesorado es mayor de 50 años, en los colegios privados entrevistados los docentes mayores de 50 representan un mínimo porcentaje.

- El desplazamiento dentro del escalafón parece muy fácil y poco ligado a evaluación de rendimiento, siendo además el principal factor de mejora de salarios y prestaciones complementarias. El estancamiento del crecimiento de planta de maestros distritales concentra esta ventaja en un grupo cerrado sin competencia: en consecuencia, se elevan los costos laborales sin correspondiente mejora de productividad y calidad, ya que las claves de los incrementos son más bien la antigüedad, la falta de competencia, y la ausencia de evaluación.

II. Estructura y evolución de las remuneraciones de los maestros públicos en Bogotá

A. Objetivos

Esta parte del estudio se basa en el procesamiento de la nómina de docentes⁵ en las fechas disponibles, noviembre de 1998 y diciembre de 1995 y, representativas de los efectos de las políticas de mejoramiento de las remuneraciones a partir de 1995, para:

- Apreciar la estructura de los pagos en cada fecha, según componentes, y también según grados del escalafón.
- Calcular en cada caso (maestros vinculados en las dos fechas) el cambio en remuneración total y en los componentes, teniendo también en cuenta los cambios individuales en el escalafón, para atribuir las variaciones a los di-

versos factores incidentes: mejoras salariales básicas, prestaciones, y cambios en el escalafón.

B. Fuentes y procedimientos

Como se ha indicado, el estudio se basa en las nóminas de noviembre de 1998 y diciembre de 1995, que son las que han sido suministradas a Fedesarrollo. Para efectos comparativos, difieren por la presencia de primas navideñas y de vacaciones, lo cual se descuenta cuando se elaboran las comparaciones intertemporales.

Se ha apreciado que un buen número de casos (1,4 % en 1995 y 6,6 % en 1998) registran como salario básico cifras diferentes a las de los decretos, y se ha detectado que ello corresponde al reconocimiento retroactivo en el mes, de mejoras correspondientes a ascensos dentro del escalafón y de otros pagos causados con anterioridad. No hay manera de saber con base en cada nómina cuales han sido dichas circunstancias, y por lo tanto, dichos casos se excluyen en general del análisis siguiente, excepto cuando se diga lo contrario.

De igual manera, también se detectaron en algunos casos pagos retroactivos de prestaciones complementarias, que no correspondían al mes de referencia. Dichos pagos se eliminaron del cálculo del ingreso mensual, reduciéndolo al pago de la prestación correspondiente sólo a ese mes.

Se han detectado algunos dobles contratos, 1,2% de los docentes de 1995 y 0,95% en 1998,

⁵ Se excluye el personal administrativo de la nómina de la Secretaría de Educación.

que para efectos del análisis se tratan como casos diferentes. Así, se distinguirá entre "cargos" y docentes, refiriéndose los primeros a los diversos casos, que comprenden algunas repeticiones de los segundos.

Las características generales de las nóminas procesadas se presentan en el Cuadro 1.

C. Estructura docente y movilidad dentro del escalafón

El Cuadro 2 presentan la estructura docente en 1995 y 1998, según escalafón y según sexo. Los resultados más notables consisten en:

- La acumulación progresiva en los niveles superiores del escalafón: mientras en 1995 el 19,7% de los cargos correspondían a los dos máximos niveles, en 1998 dicha proporción ya llegaba al 34,3%.
- La participación de la mujer en la docencia, con menor porcentaje en los niveles más altos del escalafón, hecho que se va corrigiendo en el tiempo por efecto de la movilidad dentro del mismo⁶.

En el Cuadro 3 se aprecia la distribución de los docentes según rangos de edad y escalafón en 1995 y 1998⁷:

Cuadro 1

CARACTERÍSTICAS DE LAS NÓMINAS EMPLEADAS PARA EL ESTUDIO DE REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO

	Diciembre 1995		Noviembre 1998 ^a	
	Cargos	Pagos (mill \$ 1995)	Cargos	Pagos (mill \$ 1998)
(1) Total	25.416	9.899,5	26.189	26.061,1
(2) Con Asig. Básica ≠ al decreto	359	136,0	1.730	2.847,7
(3) Subtotal (1)-(2)	25.057	9.763,5	24.459	23.213,5
(4) Retroactividades	-	3,5	-	2.328,1
(5) Subtotal Mensual (3)-(4)	25.057	9.760,0	24.459	20.885,4
(6) En las dos nóminas	21.730	8.454,8	21.730	19.216,7
	Docentes	Pagos (mill \$ 1995)	Docentes	Pagos (mill \$ 1998)
(7) Total	25.093	9.899,5	25.940	26.061,1
(8) Con dobles cargos	323	365,4	295	580,0
(9) En las dos nóminas y decreto	21.487	8.458,2	21.487	21.437,5
(10) Retroactividades	-	3,4	-	2.220,8
(11) Subtotal Mensual (9)-(10)	21.487	8.454,8	21.487	19.216,7

^a Se excluyeron 92 cargos que estaban duplicados en la información originalmente recibida.

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

⁶ Puede apreciarse también que los casos analizados en lo que sigue, que excluyen a quienes tienen como asignación básica cifras diferentes a las del escalafón, tienen una distribución dentro de éste que es casi idéntica a la del total.

⁷ Las edades son inferidas a partir de los números de las cédulas de ciudadanía y su fecha de expedición.

Cuadro 2

CARGOS POR ESCALAFÓN^a

1995

Grado	Total cargos	% total	Cargos correspondientes al decreto de salarios ^a	En %	% mujeres
0 ^b	329	1,3	319	1,3	53,3
1	1.520	6,0	1.510	6,0	78,2
2	355	1,4	348	1,4	78,2
3	125	0,5	121	0,5	81,0
4	581	2,3	572	2,3	83,9
5	249	1,0	248	1,0	80,2
6	552	2,2	547	2,2	73,9
7	1.994	7,8	1.979	7,9	68,1
8	4.071	16,0	4.047	16,2	72,8
9	1.348	5,3	1.331	5,3	71,9
10	3.233	12,7	3.202	12,8	73,0
11	2.862	11,3	2.812	11,2	78,0
12	3.203	12,6	3.133	12,5	72,5
13	2.867	11,3	2.819	11,3	66,8
14	2.127	8,4	2.069	8,3	65,7
Total	25.416	100,0	25.057	100,0	72,2

1998

0 ^b	200	0,8	177	0,7	40,7
1	857	3,3	852	3,5	74,3
2	190	0,7	170	0,7	74,7
3	57	0,2	53	0,2	73,6
4	319	1,2	319	1,3	79,3
5	132	0,5	131	0,5	82,4
6	281	1,1	276	1,1	69,2
7	1.375	5,3	1.356	5,5	64,6
8	2.914	11,1	2.837	11,6	71,4
9	1.650	6,3	1.512	6,2	74,1
10	3.214	12,3	2.977	12,2	71,7
11	2.695	10,3	2.444	10,0	75,7
12	3.340	12,8	3.070	12,6	74,0
13	3.476	13,3	3.166	12,9	69,9
14	5.489	21,0	5.119	20,9	75,5
Total	26.189	100,0	24.459	100,0	72,7

^a Excluye los cargos de docentes cuya asignación básica registrada en la nómina de noviembre de 1998 no corresponde a ninguna de las establecidas para los distintos escalafones en los respectivos decretos de salarios.

^b Incluye escalafones: A, B, Bachilleres, Técnicos o Tecnólogos y Profesionales Universitarios.

Fuente: SISE, SED - Nómina de Docentes diciembre de 1995 y noviembre de 1998 y cálculos propios.

Cuadro 3
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR EDAD

Escala	1995									
	<30 años		30-40 años		40-50 años		50-60 años		>60 años	
	No. Cargos	%	No. Cargos	%	No. Cargos	%	No. Cargos	%	No. Cargos	%
A	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0
B	0	0,0	5	0,1	4	0,1	4	0,1	1	0,2
Bachiller	47	3,0	56	0,6	15	0,2	3	0,1	0	0,0
Técnico/tecnólogo	16	1,0	52	0,5	3	0,0	2	0,0	0	0,0
Profesional universitario	21	1,3	72	0,7	13	0,2	4	0,1	0	0,0
1	630	39,7	683	7,0	148	1,9	37	0,7	7	1,5
2	28	1,8	228	2,3	69	0,9	19	0,4	4	0,9
3	5	0,3	55	0,6	36	0,5	20	0,4	4	0,9
4	42	2,6	355	3,6	134	1,7	33	0,6	6	1,3
5	12	0,8	125	1,3	76	1,0	25	0,5	10	2,2
6	18	1,1	270	2,8	187	2,4	66	1,3	3	0,7
7	408	25,7	1.268	13,0	232	2,9	64	1,2	2	0,4
8	234	14,7	1.827	18,8	794	10,0	1.062	20,1	118	26,1
9	45	2,8	835	8,6	337	4,2	103	2,0	9	2,0
10	50	3,1	1.530	15,7	1.091	13,7	475	9,0	49	10,8
11	17	1,1	988	10,2	1.290	16,2	491	9,3	23	5,1
12	9	0,6	881	9,1	1.488	18,7	705	13,4	42	9,3
13	4	0,3	314	3,2	1.182	14,9	1.220	23,1	88	19,5
14	2	0,1	187	1,9	843	10,6	946	17,9	86	19,0
Total	1.588	100,0	9.731	100,0	7.943	100,0	5.279	100,0	452	100,0
En %	6,2		38,2		31,2		20,7		1,8	

Escala	1998									
	<30 años		30-40 años		40-50 años		50-60 años		>60 años	
	No. Cargos	%	No. Cargos	%	No. Cargos	%	No. Cargos	%	No. Cargos	%
B	0	0,0	1	0,0	2	0,0	6	0,1	0	0,0
Bachiller	10	1,1	14	0,2	12	0,1	4	0,1	0	0,0
Técnico/tecnólogo	0	0,0	1	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0
Profesional universitario	27	3,0	69	1,0	24	0,3	6	0,1	0	0,0
1	259	28,4	401	5,5	157	1,7	32	0,5	3	0,4
2	7	0,8	78	1,1	71	0,8	13	0,2	1	0,1
3	1	0,1	14	0,2	24	0,3	9	0,1	5	0,6
4	17	1,9	145	2,0	111	1,2	40	0,6	6	0,7
5	2	0,2	56	0,8	46	0,5	19	0,3	7	0,9
6	0	0,0	94	1,3	129	1,4	48	0,8	5	0,6
7	230	25,2	852	11,8	220	2,4	48	0,8	5	0,6
8	153	16,8	1.301	17,9	610	6,7	638	10,1	127	15,5
9	100	11,0	840	11,6	435	4,8	118	1,9	16	2,0
10	57	6,3	1.386	19,1	1.047	11,5	416	6,6	64	7,8
11	22	2,4	826	11,4	1.102	12,1	445	7,1	47	5,8
12	11	1,2	638	8,8	1.580	17,3	754	12,0	80	9,8
13	8	0,9	274	3,8	1.361	14,9	1.325	21,0	191	23,4
14	7	0,8	261	3,6	2.210	24,2	2.374	37,7	260	31,8
Total	911	100,0	7.251	100,0	9.142	100,0	6.295	100,0	817	100,0
En %	3,7		29,1		36,7		25,3		3,3	

Fuente: SED y cálculos propios.

- Se observa una acumulación progresiva en los rangos superiores de edad. El porcentaje de maestros mayores a 40 años pasó de 53,7% en 1995 a 65,3% en 1998.
- Se confirma la relación positiva entre la edad y el escalafón, presentándose una mayor concentración de los docentes más jóvenes en los escalafones más bajos.

El Cuadro 4 describe la movilidad dentro del escalafón de la submuestra presente en las dos fechas examinadas.

- En los niveles inferiores del escalafón se aprecian grandes saltos hacia los niveles que conllevan grado universitario.

- En los niveles medio a alto hay bastante movilidad en grados inmediatos del escalafón
- En general, hay rápida movilidad dentro del escalafón, que se verá influye mucho en las mejoras de remuneración.

D. Estructura de remuneraciones

El Cuadro 5 presenta la composición de las remuneraciones en las dos fechas⁸. Se destaca:

- La asignación básica representaba en 1995 un 94,9% de los ingresos de los docentes, proporción que descendió ligeramente en 1998 a 92,9%, por efecto del aumento en otras partidas.

Cuadro 4
MOVIMIENTO DE DOCENTES EN EL ESCALAFÓN

Escalafón	No. inicial de docentes (1995)	% del total inicial	No. final de docentes (1998)	% del total final	% que permaneció en el escalafón	Aumento de Escalafón		
						Hasta 3 grados	Entre 4 y 7 grados	Más de 7 grados
A	1	0,0	0	0,0	0,0	0	0	1
B	13	0,1	8	0,0	61,5	1	1	3
Bachiller	109	0,5	37	0,2	33,9	18	47	7
Técnico/lo	62	0,3	2	0,0	3,2	36	18	6
Prof. Univ	98	0,5	52	0,2	24,5	0	63	11
1	1.380	6,4	692	3,2	48,4	33	171	508
2	310	1,4	149	0,7	42,6	11	57	110
3	99	0,5	49	0,2	38,4	8	36	17
4	493	2,3	245	1,1	43,2	36	214	30
5	211	1,0	104	0,5	43,6	41	76	2
6	471	2,2	243	1,1	33,1	219	95	1
7	1.769	8,2	488	2,3	16,4	1.396	83	0
8	3.338	15,5	2.267	10,6	35,3	1.917	242	0
9	1.185	5,5	1.306	6,1	10,3	1.043	20	0
10	2.766	12,9	2.723	12,7	18,9	2.164	78	0
11	2.382	11,1	2.297	10,7	13,2	2.067	0	0
12	2.641	12,3	2.958	13,8	19,3	2.131	0	0
13	2.404	11,2	3.028	14,1	39,1	1.463	0	0
14	1.755	8,2	4.839	22,5	100,0	0	0	0
Total	21.487	100,0	21.487	100,0	32,7	12.584	1.201	696

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

Cuadro 5

NÓMINA MENSUAL TOTALIZADA POR RUBRO^a
(Miles de pesos corrientes)

Concepto	1995		1998	
	Pago	% del total	Pago	% del total
Sueldo	9.258.187	94,86	19.409.860	92,94
Sobresueldo	120.717	1,24	370.622	1,77
Prima de alimentación	366.511	3,76	757.486	3,63
Auxilio de transporte	2.061	0,02	35.201	0,17
Auxilio de movilización	0	0,00	32.286	0,15
Prima rural	645	0,01	254.033	1,22
Prima habitación	1.050	0,01	981	0,00
Bonificación permanente	0	0,00	1.194	0,01
Bonificación doble y triple jornada	6.484	0,07	14.856	0,07
Asignación adicional	1.118	0,01	2.230	0,01
Gasto representación	0	0,00	4.458	0,02
Prima técnica	1.050	0,01	960	0,00
Horas extras, domingos y festivos	1.647	0,02	0	0,00
Bonificación especial	493	0,01	1.202	0,01
Total ^b	9.759.962	100,00	20.885.370	100,00
Prima de vacaciones	0	0,00	212	0,00
Prima de navidad	6.542.090	67,03	0	0,00

^a No incluye los docentes cuya asignación básica registrada en la nómina observada no corresponde a ninguna de las establecidas para los distintos escalafones en el decreto de salarios del respectivo año, ni los pagos retroactivos.

^b No incluye los pagos correspondientes a primas de vacaciones ni de navidad.

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

- Entre las partidas que han experimentado aumento sobresale la prima rural (0,01% a 1,22%), y en menor grado los sobresueldos (1,24% a 1,77%), el auxilio de transporte (0,02% a 0,17%) y de movilización (0 a 0,15%), al tiempo que se reduce la participación de las primas de alimentación (3,76% a 3,63%)

Los Cuadros 6 y 7 presentan las participaciones de los docentes de diversos grados en la remuneración total y en sus componentes.

- El pago total se está concentrando rápidamente en el personal en los niveles superiores del escalafón, lo cual se explica por la gran movilidad al interior del mismo. Los tres grados más altos representaban el 46,8% del pago total en 1995 y el 61,5% en 1998, y el grado 14 absorbió 14% en 1995 y 31% en 1998.

- Entre las partidas de mayor crecimiento, sobresueldos, prima rural y auxilio de movilización,

⁸ No se incluyen en el análisis las primas de vacaciones y Navidad, para poder comparar los años. El cuadro 5 indica también cuáles han sido estos valores excluidos. La prima de Navidad de Diciembre de 1995 representa el 67% del pago total efectuado en esa ocasión, concepto que no aparece en la nómina de 1998.

Cuadro 6

DISTRIBUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES POR ESCALAFÓN 1995^a

Miles de pesos corrientes												
Escalafón	Sueldo	Sobresueldo	Prima de alimentación	Auxilio de transporte	Prima rural	Prima de habitación	Bonificación doble, triple jornada	Asignación adicional	Prima técnica	Extras domingos y festivos	Bonificación especial	Total ^b
A	138	0	12	11	0	0	0	0	0	0	0	161
B	2.134	0	121	114	0	1	0	0	0	0	0	2.370
Bachiller	15.299	0	131	123	0	0	0	0	0	0	0	15.553
Técnico/tecnólogo	12.312	0	142	134	0	0	0	0	0	0	1	12.589
Profesional univers.	22.670	0	73	68	0	0	0	0	0	0	0	22.811
1	257.996	0	2.879	32	0	0	0	0	0	0	0	260.907
2	61.633	53	1.124	91	0	0	0	0	0	0	0	62.900
3	22.741	0	644	68	0	0	0	0	0	0	0	23.453
4	111.748	29	2.656	261	0	0	0	0	0	0	2	114.695
5	51.506	31	3.867	878	0	10	0	0	0	0	1	56.293
6	121.282	67	6.335	210	0	0	0	0	0	0	2	127.895
7	498.653	38	5.901	0	0	0	0	3	13	0	8	504.615
8	1.155.924	9.836	48.805	1	57	209	90	18	9	149	24	1.215.122
9	422.542	1.236	11.216	0	0	29	187	0	17	0	16	435.242
10	1.115.535	4.843	31.240	0	43	124	94	1.053	56	906	59	1.153.953
11	1.122.778	9.168	52.678	0	13	183	187	3	82	592	41	1.185.727
12	1.498.702	20.391	69.108	15	76	195	1.274	14	144	0	80	1.589.998
13	1.501.938	29.669	66.519	49	381	170	1.289	12	327	0	146	1.600.501
14	1.262.657	45.357	63.061	6	74	129	3.362	15	403	0	114	1.375.177
Total	9.258.187	120.717	366.511	2.061	645	1.050	6.484	1.118	1.050	1.647	493	9.759.962
Participación porcentual en el total												
A	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00
B	0,0	0,0	0,0	5,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,02
Bachiller	0,2	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,16
Técnico/tecnólogo	0,1	0,0	0,0	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,13
Profesional univers.	0,2	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,23
1	2,8	0,0	0,8	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,67
2	0,7	0,0	0,3	4,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,64
3	0,2	0,0	0,2	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,24
4	1,2	0,0	0,7	12,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	1,18
5	0,6	0,0	1,1	42,6	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,58
6	1,3	0,1	1,7	10,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	1,31
7	5,4	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	1,2	0,0	1,6	5,17
8	12,5	8,1	13,3	0,0	8,9	19,9	1,4	1,6	0,8	9,0	4,9	12,45
9	4,6	1,0	3,1	0,0	0,0	2,7	2,9	0,0	1,6	0,0	3,2	4,46
10	12,0	4,0	8,5	0,0	6,7	11,9	1,4	94,2	5,3	55,0	12,0	11,82
11	12,1	7,6	14,4	0,0	2,0	17,5	2,9	0,3	7,8	36,0	8,3	12,15
12	16,2	16,9	18,9	0,7	11,8	18,6	19,6	1,2	13,7	0,0	16,2	16,29
13	16,2	24,6	18,1	2,4	59,2	16,2	19,9	1,1	31,1	0,0	29,7	16,40
14	13,6	37,6	17,2	0,3	11,4	12,3	51,9	1,3	38,4	0,0	23,0	14,09
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

^a No incluye los docentes cuya asignación básica registrada en la nómina observada no corresponde a ninguna de las establecidas para cada escalafón en el respectivo decreto de salarios.

^b No incluye los pagos correspondientes a primas de vacaciones, primas de navidad y tampoco los pagos retroactivos.

Fuente: SISE, SED - Nómina de Docentes diciembre 1995 y cálculos propios.

Cuadro 7

DISTRIBUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES POR ESCALAFÓN 1998^a

Miles de pesos corrientes														
Escalafón	Sueldo	Sobresueldo	Prima de alimentación	Auxilio de transporte	Auxilio móvil	Prima rural	Prima de habitación	Bonificación permanente	Doble triple jornada	Asignación adicional	Gastos representativos	Prima técnica	Bonificación especial	Total ^b
B	2.588	0	168	186	11	46	1	0	0	0	0	0	0,0	3.000
Bachiller	9.540	0	746	828	43	157	0	0	0	0	0	0	0,0	11.314
Técnico/tecnólogo	636	0	37	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	715
Profesional univers.	42.627	0	2.332	2.588	96	671	0	0	0	0	0	0	5,6	48.320
1	274.587	0	15.818	17.554	2.777	10.455	2	0	0	0	0	0	0,0	321.191
2	56.792	200	3.171	3.519	383	1.450	3	0	0	0	0	0	0,0	65.518
3	18.789	0	989	1.097	96	355	1	0	0	0	0	0	0,0	21.326
4	117.554	387	5.950	6.603	649	3.228	5	0	0	0	0	0	1,1	134.377
5	51.319	372	3.978	2.684	181	956	4	6	0	0	0	0	3,1	59.503
6	115.431	732	7.715	0	309	1.999	9	16	0	0	0	0	6,8	126.217
7	644.488	214	26.275	0	1.457	13.622	5	87	0	0	0	0	64,1	686.212
8	1.528.479	9.563	80.189	0	2.840	24.547	113	227	0	6	0	7	82,8	1.646.053
9	905.414	2.545	32.864	0	1.734	16.815	16	170	289	3	0	11	40,5	959.900
10	1.956.339	8.280	23.040	0	4.542	34.111	51	287	289	662	0	42	107,2	2.027.751
11	1.840.699	16.213	45.318	0	3.713	28.203	87	177	289	1.510	0	34	101,2	1.936.344
12	2.770.107	36.105	94.039	1	4.500	37.027	150	124	1.554	7	0	86	186,3	2.943.887
13	3.181.786	71.485	135.677	25	3.862	31.341	193	58	1.727	14	1.005	242	222,5	3.427.637
14	5.892.686	224.526	279.179	74	5.096	49.051	342	43	10.709	27	3.453	539	380,6	6.466.105
total	19.409.860	370.622	757.486	35.201	32.286	254.033	981	1.194	14.856	2.230	4.458	960	1.202	20.885.370
Participación porcentual en el total														
B	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Bachiller	0,0	0,0	0,1	2,4	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Técnico/log	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Profesional univers.	0,2	0,0	0,3	7,4	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,2
1	1,4	0,0	2,1	49,9	8,6	4,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
2	0,3	0,1	0,4	10,0	1,2	0,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
3	0,1	0,0	0,1	3,1	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
4	0,6	0,1	0,8	18,8	2,0	1,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,6
5	0,3	0,1	0,5	7,6	0,6	0,4	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
6	0,6	0,2	1,0	0,0	1,0	0,8	0,9	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6
7	3,3	0,1	3,5	0,0	4,5	5,4	0,5	7,3	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3	3,3
8	7,9	2,6	10,6	0,0	8,8	9,7	11,5	19,0	0,0	0,3	0,0	0,7	6,9	7,9
9	4,7	0,7	4,3	0,0	5,4	6,6	1,6	14,2	1,9	0,1	0,0	1,1	3,4	4,6
10	10,1	2,2	3,0	0,0	14,1	13,4	5,2	24,0	1,9	29,7	0,0	4,4	8,9	9,7
11	9,5	4,4	6,0	0,0	11,5	11,1	8,9	14,8	1,9	67,7	0,0	3,6	8,4	9,3
12	14,3	9,7	12,4	0,0	13,9	14,6	15,3	10,3	10,5	0,3	0,0	9,0	15,5	14,1
13	16,4	19,3	17,9	0,1	12,0	12,3	19,7	4,9	11,6	0,6	22,5	25,2	18,5	16,4
14	30,4	60,6	36,9	0,2	15,8	19,3	34,9	3,6	72,1	1,2	77,5	56,1	31,7	31,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

^a No incluye los docentes cuya asignación básica registrada en la nómina observada no corresponde a ninguna de las establecidas para cada escalafón en el respectivo decreto de salarios.

^b No incluye los pagos correspondientes a primas de vacaciones, primas de navidad y tampoco los pagos retroactivos.

Fuente: SISE, SED - Nómina de Docentes noviembre 1998, cálculos propios.

también se aprecia creciente y rápida concentración en los niveles más altos del escalafón.

- Se aprecia así en general bastante correlación entre los efectos de la movilidad en el escalafón y de los aumentos de partidas adicionales al sueldo básico.

E. Mejora real de las remuneraciones de los docentes entre 1995 y 1998

Durante el período 95 a 98 se decretaron alzas salariales generales para los maestros que debieron superar en 8% por año a los incrementos del resto del sector público. En 1998 se comenzaron a hacer efectivos reconocimientos de otras mejoras, como las primas de vacaciones. Sin embargo, las mejoras de las remuneraciones totales fueron mucho más allá del porcentaje de aumento general, por efecto de movilidad dentro del escalafón y de las partidas adicionales o crecientes, principalmente sobresueldos, prima rural y auxilio de movilización. En forma similar, los aumentos totales en el resto del sector público, superan las alzas generales por efecto de desplazamientos dentro de la carrera y primas acompañantes, y por lo tanto no es seguro a priori que los aumentos efectivos del resto del sector público hayan sido inferiores a los de los maestros.

El cálculo de los incrementos efectivos en remuneraciones se ha realizado para cada uno de los 21487 docentes que permanecieron en la nómina entre diciembre de 1995 y noviembre de 1998. Dicho cálculo se muestra en el Cuadro 8, que permite concluir que:

- La mejora real agregada de remuneraciones fue del 32,9%.
- También en forma agregada, los sueldos básicos crecieron 29,9%% real, los sobresueldos 112%, los auxilios de transporte 850%, las bonificaciones por doble y triple jornada 54%, y sobre todo la prima rural tuvo un gran crecimiento (por bajo nivel inicial).
- De otra parte se observa una reducción en la prima técnica (42%) y en la prima de habitación (35%), esta última más que compensada con la creación de la bonificación permanente. Igualmente se destaca la creación del auxilio de movilización y la supresión de las horas extras, dominicales y festivos.

El Cuadro 9 muestra el mismo tipo de ejercicio para quienes conservaron su posición en el escalafón, o sea que mide los efectos puros de las mejoras en asignación básica y demás partidas. Allí se aprecia que la mejora real de asignaciones básicas fue sólo de 10.3% real, y que con los incrementos en las demás partidas el aumento para este grupo estático llegó a ser de 13,4%. En consecuencia, la mejora real agregada fue mucho mayor, por causa de la rápida movilidad en el escalafón y de las partidas correlacionadas con ella.

Haciendo uso de la información individual sobre remuneraciones y su evolución, encontramos que la variación real se sitúa entre un mínimo de -67% y un máximo de 330%⁹. Para establecer los factores que inciden en ello, se examina en primera instancia la distribución de la va-

⁹ Cabe anotar que sólo se encontraron 23 casos con variación real negativa.

Cuadro 8

NÓMINA MENSUAL TOTALIZADA POR RUBRO 1995 y 1998
DOCENTES COMUNES EN LAS DOS NÓMINAS^a
(Miles de pesos de 1995)

Concepto	1995		1998		Variación %
	Pago	% del total	Pago	% del total	
Sueldo	8.036.391	95,05	10.435.186	92,87	29,85
Sobresueldo	99.954	1,18	212.057	1,89	112,16
Prima de alimentación	306.570	3,63	414.063	3,68	35,06
Auxilio de transporte	1.703	0,02	16.191	0,14	850,58
Auxilio de movilización	0	0,00	16.800	0,15	-
Prima rural	442	0,01	127.889	1,14	28817,29
Prima de habitación	866	0,01	565	0,01	-34,72
Bonificación permanente	0	0,00	597	0,01	-
Bonificación doble triple jornada	5.269	0,06	8.114	0,07	53,99
Asignación adicional	1.112	0,01	1.304	0,01	17,28
Gasto representación	0	0,00	2.607	0,02	-
Prima técnica	928	0,01	542	0,00	-41,58
Horas extras, domingos y festivos	1.126	0,01	0	0,00	-100,00
Bonificación especial	431	0,01	618	0,01	43,48
Total ^b	8.454.792	100,00	11.236.534	100,00	32,90

^a No incluye los docentes cuya asignación básica registrada en la nómina observada no corresponde a ninguna de las establecidas para los distintos escalafones en los respectivos decretos de salarios.

^b No incluye los pagos correspondientes a primas de vacaciones, primas de navidad, ni pagos retroactivos.

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

riación real entre los docentes, controlando por las nuevas características en su remuneración, como se ilustra en los Cuadros 10A y 10B.

mitad del incremento total, en tanto la mitad con menores aumentos se llevó solo el 30% de la mejora total. Esto se aprecia en el Gráfico 1.

- Distribución de incrementos individuales: la mitad de los docentes experimentó un incremento de hasta 30%, y las tres cuartas partes presentaron un cambio de hasta 50% en su remuneración. Un 17,5% aumentó ingreso entre 50 y 100%, y un 5,3% mejoró en más de 100%.
- Concentración de los incrementos: Como consecuencia de lo anterior, el 30% que logró los mayores aumentos individuales se llevó la
- Las mayores variaciones reales en términos porcentuales, se encuentran definitivamente asociadas con los ascensos en el escalafón. El 67% de los docentes experimentó ascenso. Entre los que mejoraron su ingreso en más de 100% prácticamente todos ascendieron en el escalafón, así como el 99% de los que mejoraron ingresos entre 50% y 100%, el 90% de los que mejoraron entre 30 y 50% y 82% de los que mejoraron entre 20 y 30% real.

Cuadro 9

NÓMINA MENSUAL TOTALIZADA POR RUBRO 1995 y 1998
DOCENTES COMUNES EN LAS DOS NOMINAS, CON IGUAL ESCALAFÓN^a
(Miles de millones de 1995)

Concepto	1995		1998		Variación %
	Pago	% del total	Pago	% del total	
Sueldo	2.925.256	93,70	3.226.417	91,14	10,30
Sobresueldo	61.469	1,97	105.311	2,97	71,32
Prima de alimentación	128.137	4,10	157.306	4,44	22,76
Auxilio de transporte	823	0,03	14.663	0,41	1682,65
Auxilio de movilización	0	0,00	3.956	0,11	
Prima rural	200	0,01	23.775	0,67	11768,08
Prima de habitación	339	0,01	226	0,01	-33,40
Bonificación permanente	0	0,00	70		0,00
Bonificación doble triple jornada	3.964	0,13	5.454	0,15	37,58
Asignación adicional	371	0,01	398	0,01	7,09
Gasto de representación	0	0,00	1.934	0,05	
Prima técnica	651	0,02	380	0,01	-41,60
Horas extras, domingos y festivos	445	0,01	0	0,00	-100,00
Bonificación especial	244	0,01	232	0,01	-4,72
Total ^b	3.121.900	100,00	3.540.121	100,00	13,40

^a No incluye los docentes cuya asignación básica registrada en la nómina observada no corresponde a ninguna de las establecidas para los distintos escalafones en los respectivos decretos de salarios.

^b No incluye los pagos correspondientes a primas de vacaciones, primas de navidad, ni pagos retroactivos.

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

- Las demás diferencias en la variación real se atribuyen a la adquisición de nuevas prestaciones, como sobresueldos, prima rural, prima de alimentación, auxilio de transporte y auxilio de movilización. Un 35% logró prestaciones adicionales a las iniciales, cuya incidencia también se asocia con el logro de los mayores incrementos.
- 68% de los que lograron prestaciones adicionales también ascendieron en el escalafón, y hay buena correlación entre los dos causales y la magnitud del incremento en remuneración total.

En una segunda instancia, mírese la importancia de los diversos determinantes de la variación real. El Cuadro 11 muestra la participación porcentual promedio del cambio de cada componente en el cambio total de la remuneración, así como su desviación estándar y el correspondiente coeficiente de variación calculado como el producto de las dos anteriores. Los determinantes se encuentran ordenados de acuerdo a su incidencia en la variación real, señalada por el coeficiente de variación.

- El sueldo, o asignación básica, afectado por los cambios decretados y por ascensos en el esca-

Cuadro 10A**CARACTERÍSTICAS DE LA VARIACIÓN PORCENTUAL ENTRE LOS DOCENTES
COMUNES EN LAS DOS NÓMINAS**

			Variación porcentual real en niveles						
			<20	20-30	30-50	50-100	>100	Total	
Número de docentes			5.811	5.434	5.543	3.792	1.150	21.730	
Docentes que ascendieron en el escalafón		Entre 1 y 3 grados	148	4.474	4.996	3.061	38	12.717	
		Entre 4 y 7 grados	0	0	13	697	396	1.106	
		Más de 7 grados	0	0	0	6	713	719	
		Total	148	4.474	5.009	3.764	1.147	14.542	
Docentes con prestaciones adicionales a las iniciales ^a	Por tipo de prestación	Sobresueldo	0	122	317	345	71	855	
		Prima rural	178	333	1.305	1.152	617	3.585	
		Prima alimentación	519	1.513	968	437	253	3.690	
		Auxilio transporte	178	648	418	29	1	1.274	
		Auxilio movilización	158	337	788	910	508	2.701	
	Por número de prestaciones adicionales ^b	1 Prestaciones adicionales	901	1.014	1.093	923	358	4.289	
		2 Prestaciones adicionales	66	764	538	781	463	2.612	
		3 Prestaciones adicionales	0	137	257	120	54	568	
		4 Prestaciones adicionales	0	0	214	7	1	222	
		Total	967	1.915	2.102	1.831	876	7.691	
	Docentes que ascendieron en el escalafón y obtuvieron prestaciones adicionales			9	974	1.574	1.803	876	5.236

^a Se refiere a docentes que en 1995 no contaban con la respectiva prestación, pero sí la reciben en 1998.

^b Las prestaciones adicionales corresponden a cualquiera de las arriba mencionadas.

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

Cuadro 10B**CARACTERÍSTICAS DE LA VARIACIÓN PORCENTUAL ENTRE LOS DOCENTES
COMUNES EN LAS DOS NÓMINAS (En porcentaje ^a)**

			Variación porcentual real						
			<20	20-30	30-50	50-100	>100	Total	
Número de docentes (% del total)			5.811 26,74	5.434 25,01	5.543 25,51	3.792 17,45	1.150 5,29	21.730 100,00	
Docentes que ascendieron en el escalafón		Entre 1 y 3 grados	2,55	82,33	90,13	80,72	3,30	58,52	
		Entre 4 y 7 grados	0,00	0,00	0,23	18,38	34,43	5,09	
		Más de 7 grados	0,00	0,00	0,16	62,00	3,31		
		Total	2,55	82,33	90,37	99,26	99,74	66,92	
Docentes con prestaciones adicionales a las iniciales ^b	Por tipo de prestación adicionales ^c	Sobresueldo	0,00	2,25	5,72	9,10	6,17	3,93	
		Prima rural	3,06	6,13	23,54	30,38	53,65	16,50	
		Prima alimentación	8,93	27,84	17,46	11,52	22,00	16,98	
		Auxilio transporte	3,06	11,92	7,54	0,76	0,09	5,86	
		Auxilio movilización	2,72	6,20	14,22	24,00	44,17	12,43	
	Por número de prestaciones adicionales ^c	1 Prestaciones adicionales	15,51	18,66	19,72	24,34	31,13	19,74	
		2 Prestaciones adicionales	1,14	14,06	9,71	20,60	40,26	12,02	
		3 Prestaciones adicionales	0,00	2,52	4,64	3,16	4,70	2,61	
		4 Prestaciones adicionales	0,00	0,00	3,86	0,18	0,09	1,02	
		Total	16,64	35,24	37,92	48,29	76,17	35,39	
	Docentes que ascendieron en el escalafón y obtuvieron prestaciones adicionales			0,15	17,92	28,40	47,55	76,17	24,10

^a Porcentaje calculado sobre el total de docentes dentro del mismo rango de variación real.

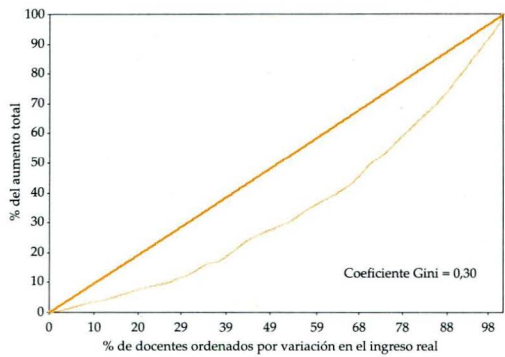
^b Se refiere a docentes que en 1995 no contaban con la respectiva prestación, pero sí la reciben en 1998.

^c Las prestaciones adicionales corresponden a cualquiera de las arriba mencionadas.

Fuente: SISE, SED - Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

Gráfico 1

DISTRIBUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL ENTRE DOCENTES DEL DISTRITO



Fuente: Cálculos propios.

lafón, es el principal factor que determina la variación real en la remuneración, confirmando lo observado en el cuadro anterior.

- Entre las prestaciones, la prima de alimentación tuvo la mayor incidencia (con un coeficiente de variación de 2,05), seguida por la rural, el sobresueldo, el auxilio de transporte y la bonificación por doble y triple jornada. La incidencia de las demás prestaciones es muy marginal, debido a su baja participación en la remuneración total.
- Cabe anotar que a pesar del signo positivo en la participación de las horas extras y de la bonificación por doble y triple jornada, su contribución a la variación real agregada es negativa, puesto que las primeras fueron eliminadas en 1997, y la segunda fue eliminada

Cuadro 11

COMPONENTES DE LA VARIACIÓN REAL DEL INGRESO DE LOS DOCENTES ENTRE 1995 Y 1998^a

Variable ^b	Promedio (%) (1)	Desviación estándar (2)	Coefficiente de variación (2)*(1)
Sueldo	87,39	61,04	53,34
P. alimentación	3,99	51,31	2,05
P. rural	3,78	10,56	0,40
Sobresueldo	2,45	13,38	0,33
A. transporte	1,51	6,81	0,10
B. dob. tri. jorna	0,24	26,74	0,06
A. movilización	0,60	1,99	0,01
H. extras, dom. y fest.	0,03	2,19	0,00
G. representación	0,02	1,21	0,00
B. Permanente	0,03	0,05	0,00
B. especial	0,01	0,09	0,00
Asig. adicional	0,00	0,55	0,00
P. habitación	-0,01	0,33	0,00
P. técnica	-0,03	0,21	0,00

^a Tomando los 21.730 docentes comunes en las dos nóminas.
^b Corresponde a la participación de la variable, expresada en diferencias, en el cambio del ingreso.
Fuente: SISE, SED-Nóminas de Docentes diciembre 1995 y noviembre 1998, y cálculos propios.

en la mitad de los casos, presentándose además tan sólo siete casos de docentes que adquirieron dicha bonificación en 1998¹⁰.

III. Remuneraciones básicas en el sector público: magisterio oficial vs. otros funcionarios públicos¹¹

En esta sección se analiza la evolución de la remuneración básica de los docentes del magisterio oficial frente a los demás funcionarios públicos de la rama ejecutiva y del orden nacional. El análisis se hace para cada grado del nivel pro-

¹⁰ El signo positivo de la participación se explica porque la reducción en la prestación estuvo acompañada de una reducción en la remuneración total.
¹¹ No se incluye a los funcionarios de la rama judicial, del Ministerio Público y de la justicia penal militar.

fesional, por medio de la comparación de las asignaciones básicas que figuran en los respectivos decretos de salarios, de 1994 y 1998.

Para comparar las escalas correspondientes, es necesario efectuar previamente una homologación de los grados profesionales entre los dos grupos de funcionarios. Mientras la carrera profesional en el magisterio tiene nueve grados, la carrera profesional en el sector público nacional consta de 25¹². La homologación se realiza contrastando los requisitos mínimos para cada grado de uno y otro sector. En los Cuadros 12A y 12B se aprecia el resultado de este ejercicio. Los saltos que se observan para los grados del sector público, se atribuyen al hecho de que en la legislación vigente no están especificados los requi-

sitos mínimos para cada uno de los grados, sino para varios grupos o rangos de grados. La correspondencia de los grados varía entre 1994 y 1998 porque el número de grados del sector público nacional fue ampliado en 1995 de 20 a 25, conservando los requisitos mínimos para los grados extremos y flexibilizando los requisitos de los grados restantes¹³.

En los Cuadros 12A y 12B se destaca:

- La presencia de un importante diferencial salarial entre los funcionarios públicos y los docentes oficiales, a favor de los primeros.
- La reducción de dicho diferencial en 1994, a medida que se pasa a un grado mayor.

Cuadro 12A

REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL DE PROFESIONALES EN EL MAGISTERIO Y EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL EN 1994

Magisterio oficial		Sector público nacional		Diferencial salarial [(2)/(1)] - 1
Grado en el escalafón	Asignación básica (\$ corrientes) (1)	Grado salarial	Asignación básica (\$ corrientes) (2)	
6	186.321	5	336.967	0,81
7	211.741	6	352.406	0,66
8	240.021	8	393.831	0,64
9	266.774	10	444.176	0,66
10	292.762	11	466.615	0,59
11	335.530	13	510.149	0,52
12	401.983	15	571.905	0,42
13	447.723	16	621.290	0,39
14	512.835	18	756.250	0,47

Fuente: SED - Dirección de Planeación y Decretos No. 2279 de 1979, 590 de 1993 y 42 de 1994.

¹² 20 en 1994.

¹³ Por ejemplo, los requisitos correspondientes a los grados 14 a 17 en 1994, pasaron a ser exigidos a los grados 18 a 21 en 1995 (y así se ha mantenido hasta hoy).

Cuadro 12B

**REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL DE PROFESIONALES
EN EL MAGISTERIO Y EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL EN 1998**

Magisterio oficial		Sector público nacional		Diferencial salarial [(2)/(1)] - 1
Grado en el escalafón	Asignación básica (\$ corrientes) (1)	Grado salarial	Asignación básica (\$ corrientes) (2)	
6	418.228	7	701.849	0,68
7	475.286	8	744.251	0,57
8	538.766	13	931.523	0,73
9	598.819	14	972.497	0,62
10	657.151	15	1.044.289	0,59
11	753.150	16	1.134.465	0,51
12	902.315	17	1.242.809	0,38
13	1.004.986	19	1.491.370	0,48
14	1.151.140	22	1.837.144	0,60

Fuente: Decretos No. 2279 de 1979, 47 de 1998, 339 de 1995 y 66 de 1998.

- La reducción -decreciente con respecto al grado- del diferencial salarial al comparar las dos fechas, con excepción de los grados superiores. Esto último se explica por la flexibilización de requisitos y la expansión del número de grados del sector público nacional.
- La reducción de la brecha en el diferencial salarial para los distintos grados, entre 1994 y 1998.

Los Cuadros 13 y 14 ilustran el crecimiento nominal en las remuneraciones del magisterio oficial y del sector público nacional, respectivamente, y según posiciones en el escalafón o grados profesionales. Para comparar las evoluciones entre las fechas se ha efectuado homologación de niveles según los requisitos exigidos en los decretos.

- Mientras el crecimiento nominal, entre 1994 y 1998, de los salarios básicos de los docentes

públicos fue de 125% en todos los grados, en el sector público se ubicó entre 99% y 164%, en forma claramente asociada con el grado.

- Los profesionales del sector público nacional ubicados en grados superiores al 15 de 1998, 11 de 1994, y que equivalen al grado 10 del escalafón del magisterio, han tenido un incremento superior al de los docentes.

Hay así un mayor potencial de aumento salarial por ascensos en la carrera administrativa que en la de docentes. No sabemos si estos ascensos son tan fáciles como en el magisterio, y por lo tanto hasta que punto ello haya implicado aumentos totales mayores por ese concepto, como para los maestros.

Lo que interesa señalar es que, además de haberse cerrado la brecha entre remuneraciones básicas de maestros y profesionales del resto del sector público nacional, ello ha ido acompañado

Cuadro 13**CAMBIO EN LA REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL DE
PROFESIONALES EN EL MAGISTERIO OFICIAL**

1994		1998		Incremento nominal (en %)
Grado en el escalafón	Asignación básica (\$ corrientes)	Grado en el escalafón	Asignación básica (\$ corrientes)	
6	186.321	6	418.228	124,5
7	211.741	7	475.286	124,5
8	240.021	8	538.766	124,5
9	266.774	9	598.819	124,5
10	292.762	10	657.151	124,5
11	335.530	11	753.150	124,5
12	401.983	12	902.315	124,5
13	447.723	13	1.004.986	124,5
14	512.835	14	1.151.140	124,5

Fuente: SED - Dirección de Planeación y Decreto No. 2279 de 1979.

Cuadro 14**CAMBIO EN LA REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL DE
PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL^a**

1994		1998		Incremento nominal (en %)
Grado salarial	Asignación básica (\$ corrientes)	Grado salarial	Asignación básica (\$ corrientes)	
6	352.406	7	701.849	99,2
7	371.394	9	771.482	107,7
8	393.831	11	859.440	118,2
9	418.860	13	931.523	122,4
10	444.176	14	972.497	118,9
11	466.615	15	1.044.289	123,8
12	487.903	16	1.134.465	132,5
13	510.149	17	1.242.809	143,6
14	532.588	18	1.380.899	159,3
15	571.905	19	1.491.370	160,8
16	621.290	20	1.574.225	153,4
17	680.625	21	1.701.059	149,9
18	756.250	22	1.837.144	142,9
19	816.750	23	1.984.116	142,9
20	877.250	25	2.314.263	163,8

^a Se hizo una homologación de los grados salariales entre los dos años, con base en los requisitos mínimos para cada grado.
Fuente: Decretos No. 590 de 1993, 42 de 1994, 339 de 1995 y 66 de 1998.

además por mejoras absolutas para este último grupo en los grados correspondientes a los niveles más altos del escalafón docente y los que están aún más altos, con lo cual puede aparecer en el agregado, y para ciertas categorías elevadas, una desmejora relativa de los docentes, siendo que la brecha sí se ha ido cerrando para la mayoría de estos últimos. El resultado efectivo total depende además de lo que ocurra con prestaciones complementarias y con los efectos de los ascensos dentro del escalafón y la carrera.

También conviene recordar en este lugar que hay diferencias notables en las jornadas de trabajo y en los períodos de vacaciones, así como plazos de inactividad por huelgas, entre los docentes y otros funcionarios públicos, de las cuales se ha hecho también abstracción en las comparaciones efectuadas en esta sección. El efecto es el subestimar los diferenciales por hora trabajada en contra de los maestros.

IV. Las remuneraciones de los docentes en el mercado de trabajo

Esta parte del trabajo trata de evaluar las remuneraciones de los docentes frente al mercado de trabajo, es decir por comparación con las remuneraciones de otras actividades, empleando los métodos aceptados de análisis del mercado de trabajo.

A. Información

La fuente de información son las encuestas de hogares del Dane de Junio de 1994 y Junio de 1998, escogidas por representar puntos termi-

nales del período de interés, por corresponder a un mismo período y por lo tanto aislar de efectos estacionales, y por contener información especial sobre segundos trabajos (1994) que no hace parte regular de dichas encuestas. La principal limitación de esta fuente es que no ofrece información desagregada para docentes de primaria y secundaria frente a otros docentes, como los de educación superior, preescolar y otros. Por lo tanto, las estimaciones se refieren a la apreciación de la profesión de docente en general.

El Cuadro 15 resume las características de la población estudiada, que es sólo la de ocupados asalariados en Bogotá, a través de las encuestas, una vez hechas las expansiones. El tamaño original de la muestra es de 4.465 asalariados y 207 docentes en 1994, y de 4.432 asalariados y 320 docentes en 1998¹⁴.

Nótese en especial que los docentes se caracterizan respecto al resto de asalariados por una alta proporción de mujeres, mayor edad promedio, mayor nivel de educación (casi 5 años más), mayor proporción de casados, y una alta concentración en el sector público (algo más de 40% en el sector oficial). Esto implica también mayores remuneraciones medias (casi el doble por hora trabajada y 50% más por mes). También se aprecia que sus jornadas laborales son más reducidas.

Los docentes del sector público reportan en promedio cerca de 38 horas semanales de trabajo, lo cual parece reflejar un sesgo sistemático de importancia. Si bien los asalariados no docentes reportan en promedio 49 horas semanales, y por

¹⁴ Nótese sin embargo que existen inconsistencias en las expansiones de las poblaciones totales.

Cuadro 15
CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ANALIZADA
TOTAL ASALARIADOS, DOCENTES Y NO DOCENTES

Descripción	Junio 1994			Junio 1998		
	Asalariado	Docentes	No docentes	Asalariado	Docentes	No docentes
Hombres	0,58	0,30	0,60	0,54	0,32	0,56
Edad	32,20	36,60	32,10	33,20	38,60	32,70
Educación	9,96	14,68	9,73	10,86	15,10	10,52
Experiencia	17,33	17,12	17,35	17,32	18,50	17,23
Casados	0,54	0,53	0,60	0,54	0,61	0,54
Sector público	0,12	0,44	0,11	0,15	0,41	0,12
Ingreso por hora (promedio)	885,37	1548,43	860,92	2115,40	4841,60	1978,31
Ingreso por mes (promedio)	251.894,13	342.445,59	255.009,03	611.464,94	912.137,21	588.066,32
Promedio de horas/mes trabajadas	208,76	165,60	210,63	205,95	157,74	209,90
Dos empleos	0,05	0,14	0,04	-	-	-
Tamaño de muestra	4.465	207	4.258	4.432	320	4.112
Total: expansión reportada Dane (sic)	1.359.800	63.660	1.296.140	2.815.300	206.400	2.608.900

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

lo tanto se aprecia una diferencia esperable y más relevante entre unos y otros, no parece aceptable el reporte de jornadas de los maestros públicos respecto a los reportes sobre su estadía efectiva en el trabajo¹⁵.

Según la encuesta realizada por Econometría para Fecode en 1994, los maestros oficiales hacen presencia en las escuelas 27,3 horas por semana en promedio, y preparan clases y corrigen tareas en casa durante otras 9 horas semanales, con lo cual estarían dedicando a su empleo público sólo un 76% de las 48 horas semanales contratadas.

Además de estas labores, un 65% dedica algunas horas a la semana a capacitarse, 22% tiene otro empleo asalariado de tiempo parcial, y un 14% tiene actividad remunerada por cuenta propia¹⁶.

B. Metodología

Por supuesto, las comparaciones directas de docentes versus el resto sólo son válidas controlando por lo menos por las diferencias en capital humano (educación y experiencia) entre los grupos, que es lo que se hará en seguida, según los métodos aceptados para este efecto. La lite-

¹⁵ En un estudio similar hecho en Bolivia, con mayor control sobre respuestas de los maestros de primaria y secundaria, la jornada media de los maestros es apenas la mitad de la de los no docentes. Ver C. Piras y W. Savedoff, "How much do teachers earn", BID, Documento de trabajo 375, OCE, 1998.

¹⁶ Ver Fecode-Econometría, "Salario Profesional del Magisterio", Septiembre de 1994., página 12.

ratura también enseña que las comparaciones deben tener en cuenta y controlar al menos por otros factores decisivos, particularmente el género (por posible discriminación), y la pertenencia al sector público (por mayores posibilidades de sindicalización y de negociaciones salariales centralizadas).

El instrumento básico para las comparaciones es la estimación de funciones de ingreso que explican los ingresos por hora trabajada como función de la educación, la experiencia (años de trabajo), y tienen también en cuenta los diferenciales según sexo y empleo en el sector público (vrs. privado). Otra característica distintiva del estudio, es la de postular funciones diferentes de ingreso para los docentes frente al resto de asalariados, y efectuar pruebas de diferenciación estadísticamente significativa entre los coeficientes de las diferentes funciones.

La formulación matemática comprende el logaritmo de los ingresos/hora como variable independiente, y como variables independientes, los valores absolutos de los años de educación reportados, los años de experiencia (inferidos como: edad -años de educación- 5), así como variables "dummy" que adoptan el valor de 1 cuando se trata de hombres o de empleados públicos y 0 para las mujeres y los asalariados privados. También se ha incluido el estado civil (casado o en unión vrs soltero, separado) que resulta relevante en el caso de las mujeres.

Cabe destacar que efectivamente, los coeficientes de las ecuaciones son significativamente

diferentes para docentes y para el resto de los asalariados¹⁷, y por lo tanto se analizan funciones separadas: primero lo que ocurre con el resto de asalariados y luego con los docentes. Posteriormente se realizan comparaciones con otros profesionales.

C. Resultados

1. Asalariados no docentes

Las estimaciones para no docentes, presentadas en el Cuadro 16, confirman los retornos significativos y crecientes para la educación y la experiencia en Bogotá. Cada año adicional de educación reportaba 10,6% adicional de ingreso en 1995 y 12% en 1998, y el primer año de experiencia 5,3 % adicional en 1995 y 6% en 1998. También hay un significativo efecto de género, que mejora la remuneración en 5,8% (1995) u 11,2% (1998) simplemente por el hecho de ser hombre, y hay además un premio al empleo público, de 10,6% en 1995 y 8,4% en 1998.

2. ¿Qué tan diferentes son los perfiles de ingresos de los docentes?

El mismo Cuadro 16 presenta la función de ingresos para los docentes. Los retornos a la educación para los docentes eran muy superiores en 1995 a los de los no docentes (14% vrs 10,6%), pero se redujeron, respectivamente en 1998 (9% vrs 12%). Aunque los retornos a la experiencia son inferiores a los de los no docentes, crecen ligeramente en el tiempo los de los docentes. Recuérdese que los valores actuales de la educación

¹⁷ Esta comprobación se realiza comparando los resultados de regresiones en las cuales se supone que los coeficientes son iguales en los dos grupos con regresiones en las cuales se postulan diferencias en los coeficientes de los dos grupos.

Cuadro 16

DETERMINANTES DEL INGRESO POR HORA TRABAJADA (logaritmo)
TOTAL ASALARIADOS, DOCENTES Y NO DOCENTES

Variable	Junio 1994		Junio 1998	
	Docentes	No docentes	Docentes	No docentes
Constante	4,76	5,09	6,53	5,60
(t)	299,74	1.861,36	639,03	2.916,33
Educación	0,14	0,11	0,09	0,12
(t)	140,99	661,79	149,13	1.064,05
Experiencia	0,02	0,05	0,04	0,06
(t)	21,99	508,88	63,22	839,76
Experiencia al cuadrado	0,00	-0,00	-0,00	-0,00
(t)	5,26	-432,11	-17,45	-758,79
Dummy público	0,05	0,11	-0,19	0,08
(t)	10,13	55,02	-53,70	64,03
Dummy sexo	0,11	0,06	0,30	0,11
(t)	20,37	47,80	85,35	129,46
Dummy casados	0,10	-0,014	-0,03	0,06
(t)	19,88	-11,29	-8,73	62,61
N	207	4.258	320	4.112
R ² ajustado	0,34	0,28	0,26	0,34
F	5.513,18	84.673,60	11.991,38	21.9474,12

Fuente: Estimación con base en Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

y la experiencia de los docentes son significativamente mayores para los docentes que para los demás, y por lo tanto, todos estos resultados apuntan hacia un mayor equilibrio en el mercado de trabajo de la remuneración al capital humano entre las diversas ocupaciones.

La pertenencia al sector público también representaba en 1995 para los docentes un premio significativo, 5%, aunque inferior al de los no docentes, 10,6%. Pero en 1998, parece haber un castigo para los docentes públicos que no tiene lugar para el resto de funcionarios oficiales, lo

cual contrasta aparentemente con la política salarial del período y lo reportado en las secciones anteriores. Este resultado podría explicarse sólo como efecto de una mejora significativa de las remuneraciones para los docentes privados, probablemente los que no son maestros de primaria y secundaria, que representan la mayoría.

También resulta notable la discriminación por género en el caso de los docentes, mayor aún que para los no docentes, y creciente en el tiempo. Así mismo, los docentes muestran significativos y variables efectos del estado civil, de mucha

menor importancia en el caso de los no docentes en 1995, situación que está cambiando en el año 1998. Esta variable trata de captar consecuencias de la posición en el hogar, y se asocia probablemente en sus efectos con los de género, por lo cual resulta difícil imputar efectos finales al coeficiente aislado correspondiente.

La comparación de las funciones de ingresos de docentes y no docentes permite inferir que mientras los efectos de mercado de trabajo tienden a equilibrar las remuneraciones a capital humano (persistiendo todavía diferencias significativas), no ocurre lo mismo respecto a los demás factores incidentes en los diferenciales de remuneraciones, en los cuales la pertenencia al sector público, el género y la posición en el hogar, con su efecto sobre la selección de ocupaciones, sí están cambiando notablemente dichos diferenciales.

En principio, la manera centralizada de fijar remuneraciones en el sector público y para los docentes públicos, debería reducir la importancia de estos factores, ya que las escalas salariales no diferencian por sexo ni otros atributos personales, y por lo tanto la diferenciación de las funciones de ingreso debería obedecer entre estos factores sólo a la pertenencia al sector público. Las diferencias en ingresos, según sexo y posición en el hogar no se deben entonces a la política salarial en el caso de maestros públicos, sino que son resultado de selectividad de la oferta frente

a las condiciones de los trabajos, principalmente las jornadas¹⁸. El atractivo de las jornadas más cortas y vacaciones largas es mayor para mujeres con responsabilidades familiares, y ello se combina con facilidades para mejorar remuneraciones mediante antigüedad y estudios, mecanismos casi automáticos y restringidos a una población cerrada, para producir selectividad en el sector público, a pesar de sus reglas salariales uniformes.

La dificultad de observar separadamente los docentes de nivel básico y medio respecto de los demás, introduce demasiado ruido a las estimaciones del agregado de docentes y respecto a los no docentes. Como ya se dijo, los docentes privados, en particular los que no son de primaria y secundaria, parecen haber aumentado significativamente sus ingresos y ello produciría los resultados observados en 1998, en forma que sea compatible con el hecho de que sí se haya logrado un diferencial significativo para los maestros públicos del nivel básico¹⁹.

Puede haber otra vía de análisis de la paradoja observada, el insuficiente y tan variable efecto del factor sector público para los docentes. Las horas reportadas parecen excesivas (cerca de 38 horas/semana), particularmente para los docentes públicos. Ya se mencionó que en la encuesta realizada en 1994 por Econometría a maestros públicos, ellos afirman que permanecen en las escuelas 27,3 horas semanales en promedio, y

¹⁸ El acceso de las mujeres a las posiciones más altas del escalafón parece más restringido que el de los hombres, y ello introduce diferencias salariales, que sin embargo tienden a reducirse con el tiempo en el sector público.

¹⁹ Según las Encuestas de Hogares de 1994 y 1998, Bogotá, el aumento real promedio del ingreso mensual total de los docentes privados, de todos los niveles, fue de 65%; mientras el de todos los docentes públicos fue de 25%. Mientras los docentes públicos aumentaron su edad media en 3 años, su educación media en 0,65 años y su experiencia media en 2,6 años, los privados no aumentaron dichas magnitudes, y sí pasaron de ser 56% a 59% de los docentes.

preparan clases y corrigen tareas otras 9 horas / semana, con lo cual disponen hasta del 30% del tiempo contratado para otras actividades. La información sobre jornadas no está reflejando las horas efectivas, y no hay manera de ajustarlas, y por lo tanto es plausible que el diferencial efectivo por hora trabajada sea distinto al empleado como variable dependiente en estas estimaciones para los maestros públicos de primaria y secundaria, y que por lo tanto haya un sesgo sistemático y significativo, no incorporado en ellas.

La encuesta de Junio de 1994 tiene información sobre la presencia de otros trabajos, y reporta sólo los ingresos totales. Así es posible que controlando por la presencia de dichos trabajos, se pueda inferir, pese a que no aparece reporte suficiente de horas (por referirse al trabajo principal), qué efecto tiene el aprovechamiento de la mencionada oportunidad para tener otros ingresos laborales. En efecto, mientras el 14% de los docentes tiene dos empleos, ello ocurre así sólo para el 4% de los asalariados no docentes. El Cuadro 17 presenta la estimación de funciones de ingreso para docentes y no docentes añadiendo una variable que adopta el valor 1 cuando el trabajador tiene dos empleos. Efectivamente, en tal caso aparece un alto premio por dos empleos, de 30% para docentes y 40% para no docentes. La magnitud de dicho premio es tal que indica que los maestros que aprovechan esta oportunidad, por jornadas efectivas menores, que posiblemente sean más frecuentes en el sector público que en el privado, tienen un efecto significativo no contabilizado en las estimaciones

Cuadro 17

DETERMINANTES DEL INGRESO POR HORA (logaritmo) TOTAL ASALARIADOS, DOCENTES Y NO DOCENTES

Variable	Junio 1994		
	Total	Docentes	No docentes
Constante	5,10	4,83	5,11
(t)	1951,08	306,87	1880,10
Educación	0,10	0,14	0,10
(t)	678,16	135,88	643,80
Experiencia	0,06	0,02	0,05
(t)	518,92	21,41	496,80
Experiencia al cuadrado	-0,00	0,00	-0,00
(t)	-430,65	6,41	-418,66
Dummy público	0,09	0,04	0,10
(t)	51,11	8,52	52,30
Dummy sexo	0,06	0,07	0,05
(t)	47,37	12,4	45,15
Dummy casados	-0,01	0,10	-0,01
(t)	-6,57	20,07	-10,04
Dummy dos empleos	0,40	0,31	0,41
(t)	148,37	43,27	141,66
N	4.465	207	4.258
R ² ajustado	0,31	0,36	0,29
F	87.884,56	5.132,02	76.567,64

Fuente: Estimación con base en Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

ordinarias presentadas en el Cuadro 16. Por otra parte, quienes no aprovechan dicha oportunidad, también deben tener jornadas efectivas menores a las reportadas, y por lo tanto habría subestimación de la remuneración por hora frente a los no docentes, cuando se emplean ecuaciones como las del Cuadro 16²⁰.

²⁰ Los docentes, particularmente los maestros de primaria y secundaria, tienen vacaciones más largas que los no docentes, y en el sector público hay muchas interrupciones por paros, factores no contabilizados en estas estimaciones, que también implican remuneraciones por hora efectiva sistemáticamente mayores.

3. Diferenciales de ingresos: ejemplos de estimaciones para diversos perfiles

El análisis a través de coeficientes de funciones de ingreso aísla el efecto de cada variable independiente sobre la dependiente, y por lo tanto no toma en cuenta que para cada individuo pueden darse combinaciones de dichas variables independientes que inciden particularmente en su ingreso. Cuando hay grandes variaciones en las características individuales de los grupos de interés, como al comparar docentes con no docentes, donde los primeros tienen en promedio más edad, experiencia, pertenencia al sector público, más mujeres y trabajos secundarios, no bastan las meras comparaciones de coeficientes. Por esta razón, se presentan a continuación ejercicios de "predicción" de ingresos para algunos casos representativos relevantes. No se trata de estimaciones de ingresos absolutos, sino de tener ideas sobre evolución en el tiempo de los diferenciales de remuneración. Los valores mismos de dichos ingresos por hora están sujetos a defectos por cuenta de las subdeclaraciones de las jornadas de los maestros, que se espera no cambien en el tiempo. Y por lo tanto, lo más significativo es el cambio, pudiéndose hasta errar en las ventajas absolutas. Lo que se hace es estimar, empleando las funciones de ingreso, los valores de las remuneraciones por hora, dados valores ilustrativos de las variables independientes.

Se consideran los casos de docentes, no docentes, y según se empleen en el sector privado. Y por el lado de las variables personales se contrastan los casos de hombres y mujeres, jóvenes

(25 años) vrs maduros (40 años), y por lo tanto con grandes diferencias en experiencia, y que tienen 14 años de educación (lo mínimo para ser docente, pero 50% más que el promedio de los no docentes) vrs. 16 años de educación (para ver el efecto de completar la educación superior). Los resultados de las predicciones de ingresos por hora se presentan en el Cuadro 18, y los diferenciales entre docentes y no docentes en el Cuadro 19. Los valores del Cuadro 18 se expresan en pesos de 1994, y los diferenciales del Cuadro 19 se calculan sobre los valores reales.

Los docentes públicos efectivamente se encontraban ligeramente "menos" remunerados que los no docentes públicos en 1994²¹, cuando no habían completado sus estudios, pero ello se corregía cuando sí los completaron, entre los jóvenes. Sin embargo, la experiencia de los docentes era definitivamente subvalorada frente a los demás empleados públicos. Todos estos diferenciales "adversos" a los docentes públicos respecto a los demás empleados públicos se han corregido en 1998, con debilidad solo en el caso de las mujeres de más edad. Así se revela que la política de mejora de salarios de docentes públicos frente a los demás funcionarios públicos fue efectiva. La corrección ha beneficiado más a los hombres que a las mujeres.

El heterogéneo grupo de docentes privados tenía en 1994 una ligera ventaja frente a sus contrapartes no docentes, entre los jóvenes, pero también había una ligera desventaja en el caso de los de más edad. La ventaja era mayor cuando se había completado la educación superior. También ha ocurrido que los docentes privados

²¹ Estos es, aceptando las declaraciones de jornadas de los maestros públicos.

Cuadro 18

**PREDICCIONES DE INGRESO POR HORA TRABAJADA
TOTAL ASALARIADOS, DOCENTES Y NO DOCENTES EN BOGOTÁ**
Pesos constantes (1994 = 100)

			14 años de educación				16 años de educación			
			25 años		40 años		25 años		40 años	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1994	Total	Público	1.133	1.066	1.888	1.777	1.279	1.203	2.228	2.097
		Privado	1.026	966	1.709	1.609	1.158	1.090	2.017	1.899
	Docentes	Público	1.137	1.018	1.609	1.441	1.448	1.297	2.035	1.822
		Privado	1.081	968	1.530	1.370	1.376	1.232	1.935	1.732
	No docentes	Público	1.140	1.075	1.895	1.788	1.285	1.212	2.234	2.107
		Privado	1.024	966	1.703	1.607	1.155	1.089	2.007	1.894
1998	Total	Público	1.241	1.106	2.196	1.956	1.429	1.273	2.674	2.382
		Privado	1.167	1.039	2.064	1.839	1.344	1.197	2.514	2.239
	Docentes	Público	1.675	1.244	2.712	2.014	1.864	1.384	3.059	2.272
		Privado	2.024	1.503	2.433	2.252	1.672	3.697	2.745	
	No docentes	Público	1.230	1.099	2.120	1.895	1.410	1.260	2.566	2.294
		Privado	1.131	1.011	1.949	1.743	1.296	1.158	2.359	2.109

Fuente: Estimación con base en Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

Cuadro 19

**DIFERENCIAL SALARIAL PORCENTUAL POR HORA TRABAJADA ENTRE
DOCENTES Y NO DOCENTES EN BOGOTÁ**

			14 años de educación				16 años de educación			
			25 años		40 años		25 años		40 años	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1994	Docentes vs.	Público	-0,22	-5,32	-15,06	-19,4	12,71	6,95	-8,88	-13,53
	no docentes	Privado	5,53	0,14	-10,17	-14,76	19,2	13,11	-3,63	-8,55
1998	Docentes vs.	Público	36,24	13,17	27,91	6,25	32,23	9,83	19,21	-0,98
	no docentes	Privado	79,05	48,73	8,11	39,64	73,78	44,35	56,68	30,14

Fuente: Estimación con base en Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

han mejorado substancialmente en 1998 su remuneración frente a los no docentes privados, y los diferenciales ya no son tan diferentes entre quienes tienen 14 o 16 años de educación. De nuevo, los ajustes favorecen más a los hombres que a las mujeres.

D. Docentes frente a otros profesionales

También vale la pena establecer contrastes con otros grupos ocupacionales específicos, particularmente con los demás profesionales, que son los más cercanos. El Cuadro 20 muestra las fun-

Cuadro 20

DETERMINANTES DEL INGRESO POR HORA TRABAJADA (logaritmo)
DOCENTES VS. OTROS PROFESIONALES

Variable	Junio 1994		Junio 1998	
	Docentes	Otros profesionales	Docentes	Otros profesionales
Constante	4,76	5.994,75	6,53	6,77
(t)	299,74	445,12	693,03	810,91
Educación	0,14	0,088	0,09	0,08
(t)	140,99	121,87	149,13	164,41
Experiencia	0,02	0,05	0,04	0,05
(t)	22,00	136,66	63,23	94,53
Experiencia al cuadrado	0,00	-0,00	-0,00	-0,00
(t)	5,26	-107,46	-17,45	-67,87
Dummy público	0,05	0,08	-0,19	0,01
(t)	10,12	17,23	-53,70	2,91
Dummy sexo	0,11	-0,16	0,30	0,05
(t)	20,37	-37,16	85,35	19,51
Dummy casados	0,10	-0,03	-0,03	0,15
(t)	19,86	-5,44	-8,73	51,90
N	-	-	-	-
R ² ajustado	0,34	0,17	0,26	0,14
F	5.513,18	4.202,91	11.991,37	9.370,28

Fuente: Estimación con base en Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

ciones ingresos correspondientes a este grupo, así como las de los docentes. Las funciones de ingresos de docentes y demás profesionales son bastante parecidas, principalmente en cuanto se refiere al capital humano. Los retornos a la educación de los demás profesionales son algo inferiores a los de los docentes, y algo mayores los retornos a la experiencia, y se aprecia de nuevo tendencia a la convergencia en el tiempo. El premio correspondiente a la pertenencia al sector público es mayor para el resto de profesionales y definitivamente aumenta en el tiempo. Sin embargo, aparece un extraño castigo en 1994 pa-

ra los hombres respecto a las mujeres, y para los casados respecto a los solteros.

El ejercicio de comparación de diferenciales de ingresos para diversos perfiles representativos de educación y experiencia, entre docentes y demás profesionales, se reporta en los Cuadros 21 y 22, en valores constantes (pesos de 1994) y diferenciales porcentuales entre grupos. Tanto en el sector público como en el privado, los docentes tenían en 1994 ingresos por hora sensiblemente inferiores a los demás profesionales, para todas las combinaciones escogidas de educación

Cuadro 21**PREDICCIONES DE INGRESO POR HORA TRABAJADA
DOCENTES VS. OTROS PROFESIONALES EN BOGOTÁ****Pesos constantes (1994 = 100)**

			14 años de educación				16 años de educación			
			25 años		40 años		25 años		40 años	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1994	Total	Público	1.133	1.066	1.888	1.777	1.279	1.203	2.228	2.097
		Privado	1.026	966	1.709	1.609	1.158	1.090	2.017	1.899
	Docentes	Público	1.137	1.018	1.609	1.441	1.448	1.297	2.035	1.822
		Privado	1.081	968	1.530	1.370	1.376	1.232	1.935	1.732
	Otros profesionales	Público	1.683	1.969	2.661	3.113	1.839	2.152	3.044	3.561
		Privado	1.552	1.815	2.454	2.870	1.696	1.984	2.806	3.283
1998	Total	Público	1.241	1.105	2.196	1.956	1.429	1.273	2.674	2.382
		Privado	1.167	1.039	2.064	1.839	1.344	1.197	2.514	2.239
	Docentes	Público	1.675	1.244	2.712	2.014	1.864	1.384	3.059	2.272
		Privado	2.024	1.503	3.277	2.433	2.252	1.672	3.697	2.745
	Otros profesionales	Público	1.906	1.807	2.816	2.669	2.078	1.969	3.216	3.049
		Privado	1.890	1.791	2.791	2.646	2.059	1.952	3.188	3.022

Fuente: Estimación con base en Encuestas Nacionales de Hogares, etapas 84 y 100.

Cuadro 22**DIFERENCIAL SALARIAL PORCENTUAL POR HORA TRABAJADA ENTRE
DOCENTES Y OTROS PROFESIONALES EN BOGOTÁ**

			14 años de educación				16 años de educación			
			25 años		40 años		25 años		40 años	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1994	Docentes vs.	Público	-32,44	-48,29	-39,53	-53,72	-21,28	-39,75	-33,15	-48,83
	Otros profe.	Privado	-30,34	-46,68	-37,65	-52,28	-18,83	-37,88	-31,07	-47,24
1998	Docentes vs.	Público	-12,11	-31,16	-3,7	-24,57	-10,29	-29,73	-4,88	-25,5
	Otros profe.	Privado	7,13	-16,09	17,39	-8,05	9,36	-14,35	15,95	-9,18

Fuente: Estimación con base en Encuesta Nacional de Hogares, etapas 84 y 100.

experiencia y género. En 1998, los diferenciales del sector público se reducen sensiblemente casi hasta desaparecer para los hombres, y se revierten en el sector privado, de nuevo para los hombres, aunque también mejora sensiblemente la situación de las docentes privadas respecto a las demás profesionales del mismo sector.

V. El bienestar de los docentes frente al de los demás trabajadores

La información de encuesta de hogares también puede ser usada para ver dónde se ubican los maestros dentro de la distribución de ingresos. Para ello se emplea primero la distribución de los ocupados de acuerdo con su ingreso mensual total. Se distribuyen de acuerdo con los deciles de la distribución de ingresos de todos los trabajadores, como se muestra en los Gráficos 2 y 3, correspondientes a 1994 y 1998.

En 1994, sólo el 14,5% de los docentes públicos se encontraba dentro de la mitad peor remunera-

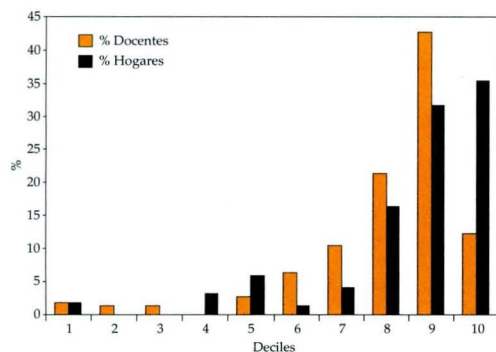
da de los trabajadores bogotanos, y en 1998 dicha fracción descendió a 7,4%. Por el contrario, los docentes públicos se concentraban en 1994 en un 60% en los tres deciles superiores de la distribución de ingresos individuales. En 1998 dicha fracción había ascendido a 76%. La concentración de su distribución en los deciles 8 y 9 del año 1994 evoluciona en el año 1998 hacia una concentración mucho mayor en el decil 9.

En 1995 sólo el 14% de los hogares donde hay docentes públicos se encontraba dentro del 50% más pobre de la ciudad, proporción que descendió a 10,5% en 1998. Más bien, dos tercios de dichos hogares se encontraban en 1994 en los tres deciles superiores, y en 1998 dicha proporción había ascendido a 83%. La concentración en los deciles 8 a 10 del año 1994, se trasladó a los deciles 9 y 10 en 1998.

La distribución de los hogares con docentes públicos es más sesgada a la derecha (mayores ingresos) que la de los propios docentes públicos.

Gráfico 2

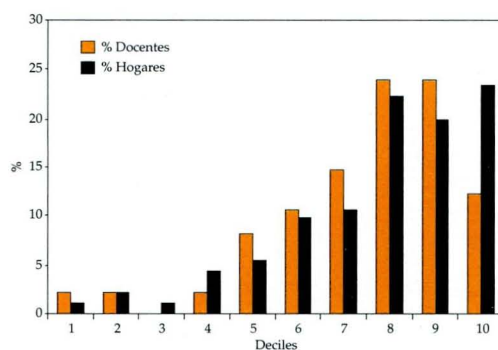
**DISTRIBUCIÓN EN DECILES DE LOS
DOCENTES PÚBLICOS Y SUS HOGARES
(Bogotá 1994)**



Fuente: Cálculos propios.

Gráfico 3

**DISTRIBUCIÓN EN DECILES DE LOS
DOCENTES PÚBLICOS Y SUS HOGARES
(Bogotá 1998)**



Fuente: Cálculos propios.

Ello sugiere que dichos docentes se encuentran más frecuentemente que el resto de trabajadores en hogares con varios perceptores de ingresos. A ello contribuyen las menores jornadas efectivas de los docentes públicos.

VI. Investigando los maestros privados

El estudio también se propuso indagar acerca de las condiciones de remuneración de maestros del sector privado de primaria y secundaria que compite con las escuelas oficiales, con el fin de establecer las condiciones alternativas de empleo y remuneración para los docentes públicos de primaria y secundaria, que son el objeto principal de análisis. La falta de información para ello, llevó a realizar una investigación de campo que permitiera tener una idea básica al respecto, sin pretensión de representación estadística.

Inicialmente se pensó en encuestar a los maestros de los colegios privados. Sin embargo, las encuestas a maestros no son un medio adecuado para medir sus ingresos en forma que permita comparación con los de los públicos, sin contar con una verificación en los registros de los colegios, a lo cual éstos no se mostraron dispuestos. La encuesta a maestros también se descartó por razones de presupuesto disponible, así como por no poder obtenerse resultados a tiempo.

Se optó alternativamente, por la realización de una entrevista con rectores y encargados de personal de los colegios privados, que sirviera para conocer sus políticas de contratación y re-

muneración. Para esto se desarrolló un formato de entrevista que incluía tres secciones: la primera correspondiente a los datos generales del plantel, la segunda a las características -personales, laborales y profesionales- de sus docentes y la última dedicada a evaluar los efectos de la política de aumento salarial a los docentes, implementada entre 1996 y 1998, sobre las decisiones de política interna de los colegios (ver Anexo 1).

Se realizaron entrevistas en 31 colegios privados, listados en el Anexo 2, procurando suficiente diversidad dentro de los que compiten con las escuelas del Distrito, en términos de orientación -católica o laica-, ubicación -localidad-, tamaño -número de alumnos y docentes- y estrato socio-económico. Como se aprecia en el Cuadro 23, la muestra se reparte casi por igual entre colegios católicos y laicos, y se concentra principalmente en los estratos 2 y 3 (85% de la muestra), donde también se ubica la mayoría de docentes públicos. Igualmente, el grueso de los colegios tiene jornada única (65% de la muestra) y ciclo de formación completo²² (71%). Los colegios con las dos características anteriores representan el 52% de la muestra.

Con respecto a la ubicación de los planteles, la entrevista tuvo una amplia cobertura al incluir la mayor parte de localidades del Distrito. El tamaño de los colegios visitados varía entre 110 y 2.125 alumnos, con plantas docentes entre 7 y 96 maestros. También se aprecian diferencias importantes en el tamaño promedio de los cursos, especialmente en primaria donde se encuentra entre 12 y 45.

²² El ciclo de formación completo incluye educación primaria, secundaria y media.

Cuadro 23**CARACTERÍSTICAS DE LOS COLEGIOS ENTREVISTADOS**

Total	Número de Colegios	Porcentaje
Orientación		
Católica ¹	14	45,2
Laica ²	17	54,8
Estrato³		
1 y 2	2	6,5
2	8	25,8
2 y 3	6	19,4
3	12	38,7
4	3	9,7
Jornada		
Mañana	4	12,9
Mañana y tarde	7	22,6
Única	20	64,5
Nivel de enseñanza		
Primaria	5	16,1
Secundaria y media	1	3,2
Completa ⁴	22	71,0
Incompleta ⁵	3	9,7

¹ Corresponde a los colegios vinculados a Conacep

² Corresponde a los colegios vinculados a Conep o no pertenecientes a ninguna asociación.

³ Corresponde al estrato al que pertenece el estudiantado.

⁴ Incluye primaria, secundaria y media.

⁵ Incluye primaria y secundaria.

Fuente: Entrevista a colegios privados.

A. Resultados

El principal resultado de la entrevista a los colegios se evidencia al comparar la situación de los maestros privados con la de los públicos, en términos de remuneración total y carga laboral (horas presenciales exigidas). El 90% de los do-

centes en los planteles privados laboran tiempo completo²³, en jornadas de 7 horas en promedio (i.e. 35 horas semanales), en tanto que los docentes públicos asisten muchas menos horas a las escuelas²⁴ y probablemente también tienen jornadas efectivas totales menores.

Adicionalmente, el factor prestacional representa un incentivo mucho menor para los maestros privados, si se compara con la remuneración de los docentes públicos. El Cuadro 24 ilustra la proporción de colegios que otorga a sus docentes cada una de las prestaciones (primas y auxilios) mencionadas. Se observa que los planteles que ofrecen prestaciones adicionales a las legales -vacaciones, Navidad y transporte- constituyen una minoría (menos del 30%).

La concentración de los docentes por género, presenta el mismo patrón que en el caso del magisterio oficial. En el 65% de los colegios de la muestra, más de las tres cuartas partes de los docentes de primaria son mujeres, proporción que va declinando a medida que se avanza en el ni-

Cuadro 24**PRESTACIONES DOCENTES PRIVADOS**

Prestación	% de colegios	
	Si	No
Prima de vacaciones	87,1	12,9
Prima de navidad	64,5	35,5
Auxilio de transporte	74,2	25,8
Prima de alimentación	12,9	87,1
Auxilio educativo	29,0	71,0
Otras	29,0	71,0

Fuente: Entrevista a colegios privados.

²³ Este porcentaje se calculó sobre el total de docentes vinculados a los planteles visitados.

²⁴ Entre 20 y 24.

vel de formación. Para la secundaria²⁵, dicho porcentaje desciende a 46% de los colegios.

La formación de los docentes públicos llega a niveles más elevados que en el caso de los profesores privados, especialmente en primaria, a juzgar por la posición en el escalafón. Mientras cerca del 70% de los colegios privados tienen más del 75% de sus docentes ubicados entre los grados 7 a 10, en el magisterio oficial, los docentes ubicados en este rango representan tan sólo el 32% del total (42% en 1995) y los docentes de escalafón entre 11 y 14, que no alcanzan la tercera parte del total de docentes privados, representan más del 60% en el caso de los públicos (43% en 1995, ver Cuadro 3). Esta tendencia se observa tanto en primaria como en secundaria.

Analizando el Cuadro 25, se encuentra que en el 50% de los colegios privados, más de las dos terceras partes de los docentes de primaria pertenecen a los escalafones 7 a 10, en otro 13% de los colegios esta proporción de docentes se concentra en los grados 4 a 6, en tanto que el 62% de los colegios reportó no contar con docentes de grado superior al 10. En la secundaria, los docentes de escalafón 7 a 10 representan una proporción superior a las tres cuartas partes en el 76% de los colegios y aumenta el número de docentes escalonados entre los grados 11 y 14 con respecto a lo observado en primaria (el porcentaje de colegios que reportan no tener docentes en estos niveles se reduce a 44). En la educación media, mejora para la muestra en su conjunto, el nivel de formación de los docentes; aunque si-

Cuadro 25

DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES POR ESCALAFÓN. COLEGIOS PRIVADOS (% de colegios que respondieron afirmativamente)

	Grado en el escalafón			
	1 a 3	4 a 6	7 a 10	11 a 14
Primaria				
Ninguno	50,0	46,7	16,7	62,2
Menos de la tercera parte	30,0	26,7	10,0	31,0
Entre una y dos terceras partes	16,7	13,3	23,3	3,4
Más de las dos terceras partes	3,3	13,3	50,0	3,4
Secundaria				
Ninguno	88,5	72,0	0,0	44,0
Menos de la tercera parte	11,5	28,0	24,0	36,0
Entre una y dos terceras partes	0,0	0,0	76,0	12,0
Más de las dos terceras partes	0,0	0,0	3,0	8,0
Media				
Ninguno	91,6	87,5	12,5	8,3
Menos de la tercera parte	4,2	12,5	0,0	41,7
Entre una y dos terceras partes	4,2	0,0	20,8	41,7
Más de las dos terceras partes	0,0	0,0	66,7	8,3

Fuente: Entrevista a colegios privados.

²⁵ Por secundaria nos referimos a educación secundaria y media, a menos que se especifique cada una.

guen concentrándose en los escalafones 7 a 10 (representando más de las dos terceras partes en el 67% de los colegios), aumenta el número de docentes entre los grados 11 a 14 (tan sólo el 8% de colegios carece de estos maestros).

Se observa igualmente que el sector privado emplea docentes más jóvenes; en el 26% de los colegios visitados más del 75% de los docentes son menores de 30 años, en otro 32% de los colegios la mayoría de docentes se ubica entre los 30 y los 50 años, y el 75% de los colegios coincide en no contar con docentes mayores de 50 años. La situación es bien diferente en el sector público, donde los menores de 30 años corresponden tan sólo al 3% del total de docentes y los mayores de 50 años representan cerca del 30%.

La combinación de maestros más jóvenes y con menor escalafón asegura también menores remuneraciones básicas en los colegios privados que compiten con los del Distrito, a lo cual se suma los antedichos factores de prestaciones complementarias menos frecuentes y jornadas efectivas más largas. Las oportunidades de ascensos son también menores, al menos en la forma casi automática presente en el sector público.

El 55% de los colegios privados entrevistados tienen dentro de su planta docente maestros que también pertenecen al magisterio oficial. La proporción es muy variable, y hay hasta un 30% que dice tener más de un tercio que proviene del sector público. El 69% de los colegios dice no tener inconveniente en aceptar profesores que trabajen en otro plantel.

Durante los dos últimos años los colegios privados también han debido experimentar la nueva política salarial para los docentes públicos, tanto por efecto de la uniformidad en las asigna-

ciones básicas, como resultado de la atracción que ejercen en las nuevas condiciones del mercado. Pero solo un 10% de los colegios aumentó el número de docentes de medio tiempo o por hora cátedra. Un 19% ha contratado docentes con menor escalafón que los antiguos. Sólo un 26% ha solicitado a la SED ser considerado caso especial para aumentar tarifas. Se aprecian así ajustes en no más de un 20% de los planteles privados entrevistados.

VII. Implicaciones

La política de nivelación aplicada entre 1994 y 1998 ciertamente mejoró las remuneraciones de los docentes distritales respecto a otros profesionales y el mercado de trabajo, controlando por características de capital humano, y respecto a los empleados públicos (del nivel central) comparables en cuanto a requisitos para escalafón o grado de la carrera. Los docentes públicos, consecuentemente, han mejorado su posición en la distribución de ingresos individuales, y la de sus hogares en la distribución respectiva.

Es posible que los diferenciales observados en términos de remuneración por hora, desfavorezcan la posición de los docentes públicos, porque se basan en reportes de jornadas que son superiores a las efectivas. Sin embargo, la apreciación sobre la mejora de la situación de los maestros públicos no se ve afectada por dicha valoración porque el cambio en las jornadas durante este período debe haber sido pequeño. Lo que puede ser afectado es el juicio sobre el grado absoluto al cual se ha alcanzado o excedido la nivelación. Las asignaciones básicas muestran todavía rezago respecto a los demás empleados públicos comparables, pero ello no toma en cuenta las diferencias en jornadas, que compensarían notablemente dicho rezago.

Por otra parte, las mejoras en remuneraciones básicas de otros profesionales del sector público, en niveles superiores al equivalente al 10 del escalafón docente, han excedido ampliamente las de los docentes, y por ello es que puede mantenerse algún rezago, más por efecto de significativas mejoras para los últimos (hasta de 13% real anual) que por desmejoras o estancamiento de las de los maestros, ya que éstas también han sido sustanciales. No se debería pretender que también alcancen los excesos incurridos en algunos otros salarios públicos.

Las mejoras en remuneraciones totales de los maestros distritales durante este período obedecieron sin embargo principalmente a los ascensos dentro del escalafón, y a nuevas prestaciones complementarias, muy asociadas con dichos aumentos. Dichos ascensos han obedecido sobre todo a antigüedad, y a cursos no siempre vinculados con la docencia o el ejercicio de la misma, es decir, con poca relación con productividad y evaluaciones, y los disfruta una población más bien cerrada. Durante el período de ajustes, no se aprovecharon las mejoras para vincularlas con estos últimos elementos, ni para exigir mayores dedicaciones y jornadas efectivas, como tampoco para abrir oportunidades a otros maestros no vinculados con el distrito.

La política salarial para docentes públicos afecta los colegios privados porque las remuneraciones básicas se rigen por el escalafón oficial. Ello ha conducido en los colegios que compiten y complementan a los distritales a contratar docentes menos preparados y escalafonados, y a remuneraciones sin prestaciones equivalentes a las de los distritales. Por los salarios pagados a éstos últimos, los mejores maestros más bien van a colegios privados que no compiten con los

distritales. La calidad de las escuelas oficiales de los estratos populares no mejora o se deteriora en cuanto los salarios de docentes no aumentan de acuerdo con ella, y la de los colegios privados equivalentes, por selección adversa.

En términos de políticas:

- ❑ Las mejoras y nivelación salarial de los docentes públicos deben vincularse con la evaluación, y las mejoras de productividad y calidad, a los cuales deben corresponder también los ascensos y las prestaciones y primas complementarias.
- ❑ Ya no parecería justificable seguir haciendo mejoras o nivelaciones globales para los docentes distritales
- ❑ No se puede pretender nivelar los maestros con otros profesionales del sector público cuando los aumentos básicos para éstos también se disparan, y peor aún, cuando los ascensos tampoco se ajustan por productividad, calidad y según evaluaciones.
- ❑ La imposición del escalafón oficial para efectos de remuneraciones de docentes en los colegios privados que compiten y complementan a las escuelas públicas probablemente está deteriorando la calidad, y no mejora las remuneraciones totales y por hora de dichos maestros.
- ❑ La expansión de cobertura en estratos populares se encarece sin calidad adicional empleando los docentes distritales sujetos al régimen vigente de ascensos, prestaciones, acceso, y falta de evaluación, pero tampoco conviene dejándola a los colegios privados sujetos al régimen actual.

Bibliografía

- Berry, Albert (1993), "Capital humano en Colombia" en *Planeación y Desarrollo* Vol 24 enero-junio de 1996.
- ____ (1993), "Los retornos económicos a la educación en Bogotá 1976-1989", en *Planeación y Desarrollo* Vol. 24 número especial, diciembre de 1993.
- Corporación de estudios y asesorías para el desarrollo - Hacer Colombia y Misión Social, DNP (1997), "Empleo y salarios del sector público colombiano 1985-1995". Informe final.
- Ehrenberg, Ronald and Schwarz, Joshua (1986), "Public-sector labor markets", en *Handbook of labor economics* vol. 2.
- Fecode-Econometría (1994), "Salario profesional del Magisterio", Informe final.
- Mincer, Jacob (1993), "Studies in human capital", Oficina Internacional del Trabajo Modelos de capital humano y segmentación.
- ____ (1996), "Changes in Wage Inequality", Working paper series No. 5823.
- Naciones Unidas y Cepal (1979), "La medición del empleo y de los ingresos en áreas urbanas a través de muestra de hogares", Informe final, Chile.
- Perfetti Mauricio (1996), "Diferenciales salariales entre hombres y mujeres no asalariadas durante el período 1984-1994" en *Planeación y desarrollo* vol 24 No. 4 , octubre-diciembre 1996.
- ____ (1997), "Earning distribution and rates of return to education in Colombia between 1984-1994". Borrador, University of Sussex.
- ____ (1998), "Wage differential between the public and private sector, for male wage workers the period of structural adjustment 1984-1994". Presentado en LACEA, Bogotá 1997.
- ____ (1998), "Tasas de retorno de la educación en Colombia entre 1984-1994 para los trabajadores asalariados hombres" en *Coyuntura Social* No. 18 mayo de 1998.
- Perfetti, Juan José y Monroy, Luz Marina (1991), "El salario indirecto: Magnitud del impacto". Demoestudios Ltda. Informe final.
- Piras, C. y Savedoff W. (1998), "How Much do Teachers Earn" BID, Documento de trabajo 375, OCE.
- Schultz, T. Paul (1994), "Human capital investment in woman and men: micro and macro evidence of economic returns". Occational papers No. 44.
- Taubman, Paul and Wachter, Michael (1986), "Segmented labor markets" en *Handbook of labor economics* vol. 2.
- Tenjo Jaime (1993), "Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres 1976-1989", en *Planeación y Desarrollo* vol 24 número especial, diciembre 1993.
- ____ (1993), "Educación, habilidad, conocimientos e ingresos", en *Planeación y Desarrollo* vol 24 número especial, diciembre 1993.
- ____ (1996), "Heterogeneidad, autoselección y reformas a la educación" en *Ensayos sobre política económica* No. 29 Junio 1996.
- ____ (1996), "Evolución de los retornos a la inversión en educación 1976-1989" en *Planeación y Desarrollo* vol 245 número especial diciembre 1993.
- ____, y Ribero, Rocio (1998), "Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia". *Archivos de macroeconomía* No. 81, abril de 1998.
- Urrutia, Miguel (1974), "La distribución del ingreso y la distribución de la educación". Banco de la República.

Anexo 1

ENTREVISTAS A COLEGIOS PRIVADOS

Datos generales

1. Jornada del plantel

Única ____ Mañana ____ Tarde ____ Nocturna ____ Sabatina ____ Dominical ____

2. Horario de la jornada

Única	_____	Nocturna	_____	Mañana	_____
Sabatina	_____	Tarde	_____	Dominical	_____

3. Nivel de enseñanza

Preescolar	_____	Básica Primaria	_____	Secundaria Básica	_____
Media Académica	_____	Media Técnica	_____	Otro	_____

4. Número de cursos por grado

Básica Primaria	1	2	3	4	5
Básica Secundaria	6	7	8	9	-
Media	10	11	-	-	-

5. Tamaño promedio de los cursos

Básica Primaria	1	2	3	4	5
Básica Secundaria	6	7	8	9	-
Media	10	11	-	-	-

Personal docente

1. Cuántos docentes laboran en el plantel? _____

2. Qué proporción (aproximada) de docentes vinculados a su institución vive en la misma localidad donde está ubicado el plantel?

☐ Menos de la tercera parte
☐ Entre una y dos terceras partes
☐ Más de las dos terceras partes

3. Qué proporción (aproximada) de docentes vinculados a su institución son mujeres?

Básica primaria	Básica secundaria	Media
-----------------	-------------------	-------

☐ Menos de la tercera parte
☐ Entre una y dos terceras partes
☐ Más de las dos terceras partes

4. Qué proporción (aproximada) de docentes vinculados a su institución son Licenciados en Educación:

Básica Primaria	1	2	3	4	5
Básica Secundaria	6	7	8	9	-
Media	10	11	-	-	-

5. Qué proporción (aproximada) de docentes de primaria vinculados a su institución se encuentra entre los siguientes escalafones:

	1 a 3	4 a 6	7 a 10	11 a 14
Menos de la tercera parte				
Entre una y dos terceras partes				
Más de las dos terceras partes				

6. Qué proporción (aproximada) de docentes de secundaria básica vinculados a su institución se encuentra entre los siguientes escalafones:

	1 a 3	4 a 6	7 a 10	11 a 14
Menos de la tercera parte				
Entre una y dos terceras partes				
Más de las dos terceras partes				

7. Qué proporción (aproximada) de docentes de secundaria media vinculados a su institución se encuentra entre los siguientes escalafones:

	1 a 3	4 a 6	7 a 10	11 a 14
Menos de la tercera parte				
Entre una y dos terceras partes				
Más de las dos terceras partes				

8. Qué proporción (aproximada) de docentes vinculados a su institución se ubica en los siguientes rangos de edad?

	<30	30 a 50	>50
Menos de la tercera parte			
Entre una y dos terceras partes			
Más de las dos terceras partes			

9. Qué porcentaje (aproximado) de docentes vinculados a su institución trabaja:

Tiempo Completo _____	Medio Tiempo _____	Por Hora Cátedra _____
-----------------------	--------------------	------------------------

10. Qué porcentaje (aproximado) de docentes del plantel está vinculado al magisterio oficial: _____

11. Cuentan los docentes con algunas de las siguientes primas:

Vacaciones _____	Navidad _____	Ninguno _____	Otra _____
------------------	---------------	---------------	------------

12. Cuentan los docentes con alguno de los siguientes auxilios:

Transporte _____	Alimentación _____	Estudio _____	Ninguno _____	Otro _____
------------------	--------------------	---------------	---------------	------------

Política interna

1. El plantel hace parte de alguno de los siguientes programas?

	Mañana	Tarde	Noche	Sábado	Domingo
Pases					
SUDE					
Jornada Adicional					
Maestros en Comisión					

2. En caso de requerir docentes adicionales, bajo qué modalidad preferiría contratarlo?

Tiempo Completo _____ Medio Tiempo _____ Por Hora Cátedra _____

3. Tendría inconveniente en aceptar un docente que trabaje a la vez en otro plantel?

Sí _____
No _____

4. En los últimos dos años:

Ha incrementado el número de docentes vinculados por medio tiempo?	Sí _____	No _____
Ha incrementado el número de docentes vinculados por hora cátedra?	Sí _____	No _____
Tienen los nuevos docentes un escalafón comparativamente menor a los antiguos?	Sí _____	No _____
Ha disminuido la relación alumno/docente?	Sí _____	No _____
Ha aumentado el número de alumnos por salón?	Sí _____	No _____
Ha solicitado a la SED ser considerado como "caso especial"?	Sí _____	No _____

Observaciones:

Respondida por: _____

(cargo): _____

Anexo 2

LISTA DE COLEGIOS ENTREVISTADOS

1. El Libertador
 2. Nuestra Señora Del Rosario
 3. Liceo Moderno Santa Emilia
 4. Colegio De María
 5. Instituto Lisieux
 6. Colegio Luigi Pirandello
 7. Liceo Hermano Miguel Lasalle
 8. Colegio Unidad Residencial Colseguros
 9. Colegio Santa Luisa
 10. Colegio Antonio Nariño
 11. Liceo Contadora
 12. Colegio San Gregorio Hernández
 13. Gimnasio Bolívar
 14. Colegio Hermanos Beltrán
 15. Colegio Parroquial San Andrés
 16. Colegio Parroquial Rincón De Suba
 17. Academia Parroquial Santa Lucía
 18. Colegio Interparroquial del Sur Santa Cruz de Arce
 19. Liceo Parroquial San Gregorio Magno
 20. Colegio Parroquial Monseñor Emilio de Brigard
 21. Instituto San Ignacio de Loyola
 22. Colegio Parroquial Santa Elena
 23. Colegio Parroquial de San Pedro
 24. Colegio Hermanas Misioneras de La Consolata
 25. Colegio Inmaculado Corazón de María
 26. Colegio San Basilio Magno
 27. Colegio Externado Porfirio Barba Jacob
 28. Nuevo Liceo León De Greiff
 29. Colegio Juan Rulfo
 30. Colegio Rafael María Carrasquilla
 31. Liceo Psicopedagógico Los Andes
-