



MESA DE NEGOCIACIÓN Y DIÁLOGO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD DE CALDAS COMUNICADO N° 2.

Estimada comunidad universitaria.

Cordialmente nos dirigimos nuevamente a ustedes, con el ánimo de brindar información sobre los avances obtenidos dentro del proceso de negociación del pliego Biestamentario del 20 de marzo del 2026, el cual se encuentra dividido en tres frentes de trabajo: Dignificación Laboral y calidad académica, Bienestar Universitario y Democratización de la universidad.

Respecto al trabajo realizado hasta la fecha, destacamos la importancia que este espacio ha tenido para el diálogo y la discusión, no sólo de asuntos referentes al proceso de formalización, sino también de diversos temas en búsqueda de soluciones, ante los diversos desafíos que nuestra universidad enfrenta actualmente.

1. DIGNIFICACIÓN LABORAL Y CALIDAD ACADÉMICA

Sobre este punto, es importante señalar que ya se logró llegar a acuerdos, referente al punto 2.1.4 del pliego de peticiones (Garantías de estabilidad laboral para docentes ocasionales y catedráticos en el marco del concurso público de méritos), los cuales son:

- **Respuestas de los docentes sobre el concurso:** En el marco de la aplicación del acuerdo 15 de 2026, surgen preguntas por parte de los docentes de la universidad, referentes a la aplicación de la norma que regula el concurso público de méritos para la provisión de 102.5 plazas. Las respuestas a estas inquietudes se pueden evidenciar al final de este comunicado (Anexo 1). La administración ha dado claridad sobre la competencia del Consejo Académico en la distribución de las plazas que harán parte del concurso público y la función de los departamentos al determinar el perfil de cada una.
- **Definición de perfiles:** Se dejó claro que la Oficina asesora de planeación y sistemas, elabora insumos técnicos basados en necesidades académicas detectadas en la institución, y que la responsabilidad de definir los perfiles recae en los departamentos y consejos de facultad teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas.
- **Experiencia laboral:** Se logró una reducción en la base para el cálculo en las horas de experiencia docente de 640 a 576 horas anuales, para facilitar la participación de profesores ocasionales y catedráticos, por tanto la experiencia que se tendrá en cuenta para el concurso pasa de 1920 a 1728 horas (tres años).
- **Situaciones de protección especial para docentes:** Se estableció que el concurso debe acogerse al Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario de la Función Pública), el cual establece que los funcionarios que sean madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, o que tengan algún tipo de limitación física, mental, visual o auditiva, se les debe garantizar continuidad en la contratación; por tanto, los profesores y profesoras que tienen estas condiciones, gozarán de una consideración especial para que sus perfiles no salgan a concurso, a menos que deseen participar. De igual forma, se estableció que los docentes que se están próximos a alcanzar los requisitos en edad y tiempo para su jubilación también son sujetos de protección, pasando de los 3



años que establece el anterior marco normativo, a 5 años (se suman 2 años más por parte de la administración).

- **Enfoque de Género:** A partir de un estudio realizado por el Comité de Equidad de Género y No Discriminación y del Grupo Especial de Género, se encontraron grandes retos en la universidad con relación a las brechas existentes en la vinculación de profesoras y profesores en los diferentes departamentos (Ver Anexo 2.), lo cual redunda en la participación de mujeres en los procesos misionales, de investigación y proyección; así como en los espacios de participación política y gobernanza dentro de la institución. De igual forma, en la mesa de negociación se reconoció que son las mujeres, las que en mayor medida han sufrido situaciones de acoso y violencia dentro de nuestra alma mater, además de sobrellevar una doble o a veces triple carga de trabajo, al cumplir no solo un rol en la academia como profesoras y estudiantes, sino también como las encargadas de tareas de cuidado en sus hogares.

Conscientes de esta situación, se propuso el otorgamiento de puntos adicionales a las profesoras que participen en el concurso, situación que se encuentra supeditada a la aprobación del Consejo Académico.

- **Modificaciones Normativas:** Se lograron avances en socialización y corrección por parte de la mesa, para que lo antes descrito quede consignado en los proyectos de modificación de los **Acuerdos 29 de 2017 (Consejo Superior)**¹ y **11 de 2018 (Consejo Académico)**, con el fin de ajustar la reglamentación del concurso docente. Con dichas modificaciones, se espera realizar el Instructivo o “ABC” del concurso.

2. ESTUDIANTES

En el marco de la Mesa de Temas Estudiantiles se han logrado avances importantes en relación con las residencias universitarias. Por un lado, se realizaron visitas con los miembros de la mesa para identificar y verificar las necesidades específicas de cada residencia, tales como infraestructura, espacios de *coworking* y otros servicios. Estos requerimientos cuentan con un enlace de seguimiento en el que los responsables informan periódicamente sobre el estado de avance, lo que permite mayor transparencia y control por parte de la comunidad estudiantil. Por otro lado, se materializaron los beneficios destinados a los residentes a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG), el cual se encuentra en su fase final de revisión por parte del Comité de Adjudicaciones, previo a su publicación oficial.

De igual manera, se alcanzaron acuerdos respecto a las modificaciones al Estatuto Disciplinario, orientados a la creación de mecanismos de mediación para ciertos asuntos, bajo el principio de que no todos los casos deben derivar en procesos disciplinarios formales. Es importante aclarar que dichas modificaciones están sujetas a la discusión y aprobación que se realice en el Consejo Superior, instancia encargada de definir su expedición.²

Con respecto a la Gestión de Consumo, existe el compromiso de analizar, desde diversas variables y enfoques, las condiciones de los miembros de la comunidad que son consumidores activos. El propósito no es limitar la respuesta institucional a la imposición de sanciones, sino construir un marco jurídico y pedagógico que promueva la prevención y mitigación del consumo. En este

¹ La modificación fue discutida en el Consejo Superior, aprobada por los consejeros y se encuentra en espera de su publicación.

² La modificación fue discutida en el Consejo Superior, aprobada por los consejeros y se encuentra en espera de su publicación.



sentido, la gestión busca trascender una lógica punitiva para privilegiar acciones de acompañamiento, orientación y apoyo a quienes presenten patrones de consumo problemático, favoreciendo procesos de atención integral antes que mecanismos de persecución o estigmatización.

Adicionalmente, se amplió la cobertura de los subsidios de alimentación como consecuencia de la extensión de los calendarios académicos. En este sentido, todos los beneficiarios que diligenciaron la encuesta que fue remitida a sus correos pudieron acceder al subsidio hasta el 19 de junio, mientras que las facultades de Artes y Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y la Facultad de Ciencias para la Salud disfrutarán del beneficio hasta el 26 de junio, debido a la extensión en su calendario. Esta medida representa un esfuerzo institucional por garantizar condiciones de bienestar y apoyo integral a la comunidad estudiantil en un contexto de garantías institucionales.

Se aclara que, en lo concerniente al proyecto de construcción de residencias femeninas en Manizales, este se encuentra aprobado por parte del Ministerio de Educación con vigencias futuras.

3. PRÓXIMOS TEMAS A TRATAR

Se espera en los próximos encuentros, continuar con los puntos correspondientes a la Dignificación Laboral y Calidad Académica, y abordar la Democratización de la universidad como eje de construcción colectiva de nuestra Institución.

Con respecto a los temas estudiantiles, se pretende abordar el aumento de cupos en subsidios de alimentación.

Agradecemos el apoyo recibido hasta el momento de parte de los diferentes estamentos de la universidad.

Cordialmente,

Miembros Mesa de Negociación y Diálogo Institucional





Anexo 1. Respuestas a las preguntas del estamento profesoral sobre el acuerdo 15 de 2026.

PREGUNTA	RESPUESTA
BENEFICIOS ESPECÍFICOS AL PERSONAL OCASIONAL Y CATEDRÁTICO (DISCRIMINACIÓN POSITIVA)	Es necesario revisar el artículo 6 del Acuerdo 15 de 2026 del Consejo Superior que establece modificaciones normativas transitorias que permiten que los docentes ocasionales y catedráticos participen en un concurso público de méritos, en condiciones de igualdad con personal externo. Es fundamental que se considere como criterio diferencial el hecho de que los perfiles específicos que sean adoptados por Departamentos y Consejos de Facultad tengan en cuenta áreas de conocimiento y necesidades detectadas por el análisis efectuado. Se permitirá participar en el concurso a docentes ocasionales y catedráticos que tienen título de especialistas. La productividad académica no es requisito eliminatorio sino puntuable. Se ha modificado la ponderación de factores de evaluación del concurso para darle mayor preponderancia a la hoja de vida, y particularmente a la experiencia docente.
EL NÚMERO MÍNIMO DE EXPERIENCIA NO TIENE EN CUENTA A DOCENTES QUE NO ALCANZAN A SUMAR 640 HORAS	En numeral 4 del artículo 6 del Acuerdo 15 de 2026 establece lo siguiente: b) En la experiencia, únicamente requerir experiencia docente relacionada con el área del concurso, suspendiendo la experiencia profesional e incrementando la experiencia mínima requerida a 1728 horas (3 años).



	Esto es una garantía para los docentes que llevan gran cantidad de años vinculados a la Institución. Los docentes podrán acreditar 1920 horas impartidas en los últimos 10 años. - Retroalimentación de la mesa: cambiar 1920 horas por 1728 horas (576 x 3).
RECONOCIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN FAVORECEN A PERSONAL EXTERNO DADO QUE EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS TIENE SOBRECARGA PARA REALIZAR ESAS ACTIVIDADES	Es una disposición del Consejo Superior atendiendo las recomendaciones dadas desde diferentes participantes de la mesa, incluso de la asociación sindical SiPUC. La experiencia docente certificada en proyectos de investigación y proyección es un criterio de calidad contenido en el Acuerdo 01 de 2025 del CESU cuya importancia ha sido reiterada por el Consejo Superior, máxime cuando los nuevos docentes de planta se vinculan para desarrollar todos los ejes misionales, incluso actividades de proyección e investigación, sin olvidar la docencia como fundamento principal. Además, se ha argumentado que el estudio de necesidades no tuvo en cuenta actividades de investigación o proyección, lo que denota una contradicción en la inquietud de los docentes.
INCLUSIÓN DE PUNTAJE POR DESARROLLO DE ACTIVIDADES INSTITUCIONALES ES DESFAVORABLE PARA DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS	Fue una propuesta de la asociación sindical ASPU en la Mesa de Trabajo que luego fue acogida por el Consejo Superior.
¿QUÉ TIPOS DE EXÁMENES SE TENDRÁN EN CUENTA PARA DEMOSTRAR COMPETENCIA LECTORA EN LENGUA EXTRANJERA? , ¿PODRÁN PRESENTARSE DIPLOMAS VITALICIOS?	Ver el artículo 15 del Acuerdo 29 de 2017 del Consejo Superior: <i>ARTÍCULO 15°. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Institución y como parte de los requisitos de inscripción, se exigirá a los concursantes la acreditación de la competencia lectora en una lengua distinta a la</i>

materna, en un nivel igual o superior a B1 (Marco Común Europeo). Los aspirantes cuya lengua materna no sea el español deberán demostrar nivel B2 de este idioma, según el marco de referencia antes mencionado.

Parágrafo 1. Cumplirán con el requisito de acreditación de una lengua extranjera aquellos aspirantes que hayan realizado estudios a nivel de posgrado en países de habla diferente a la española, debidamente acreditados mediante certificación de la institución que otorgó el título. Parágrafo 2. Para efecto de las certificaciones en lengua extranjera, estas deberán tener una vigencia no superior a dos (2) años, a la fecha de cierre del proceso de inscripción a la convocatoria pública de méritos.

También debe revisarse el artículo 7 del Acuerdo 11 de 2018 del Consejo Académico que establece las siguientes pruebas que cumplen con el Marco Común Europeo, sin perjuicio de otras que acreditan ese requisito:

- En inglés: APTIS (prueba presencial, niveles General o Teachers), MET, ITP, PET, TOEFL IBT, MICHIGAN GVR o IELTS.
- En francés: DELF, TEF o TCF.
- En portugués: CELPEBRAS.

La administración universitaria adoptará las siguientes modificaciones normativas al Acuerdo 29 de 2017 del Consejo Superior y al Acuerdo 11 de 2018 tales como:

- Para efecto de las certificaciones en lengua extranjera, estas deberán tener una vigencia no superior a cinco (5) años, contados a la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, salvo aquellas que tengan carácter vitalicio.

	- En el marco del proceso de formalización laboral con miras al concurso público de méritos del año 2026 se cumplirá con la acreditación de la competencia lectora en una lengua distinta a la materna a través de la Acreditación de curso o cursos de lengua extranjera que sumen un mínimo de 60 horas en instituciones de Educación Superior autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, o instituciones de Educación No Formal, debidamente autorizadas por la Secretaría de Educación Municipal de la ciudad en donde el aspirante realizó los cursos de lengua extranjera.
MEDIAS PLAZAS LIBERADAS POR PASO DE UN DOCENTE MEDIO TIEMPO A TIEMPO COMPLETO.	Conforme a la normativa vigente (Acuerdo 42, reglamentario del Estatuto Docente) las medias plazas liberadas harán parte del concurso público de méritos.
DOCENTES SANCIONADOS ¿PODRÁN PARTICIPAR EN EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS?	Los docentes que tengan antecedentes disciplinarios o penales que generen inhabilidades no podrán participar en el concurso público de méritos, incluso si la inhabilidad es sobreviniente. Esta pregunta dio lugar a la inclusión del Grupo Especial de Género y del Comité de Equidad y no Discriminación en las discusiones, con los cuales se ha avanzado en la implementación de la Política de Equidad y no Discriminación en los concursos docentes.
REDACCIÓN DEL ACUERDO 15 DE 2026	Mediante Acuerdo 16 del 16 de abril de 2026 se corrigieron errores formales, especialmente en el artículo 7 del Acuerdo 15 de 2026 frente a la “protección personal” de los docentes.



SALARIO DE ENGANCHE PARA DOCENTES OCASIONALES QUE PASEN EL CONCURSO.	Se respetará el escalafón del docente ocasional y catedrático para el cálculo de su salario de enganche, por tal motivo se realizará un ajuste al Acuerdo 46 de 2009 con el fin de permitir esa homologación.
	De ahí en más se seguirán las reglas del Decreto 1279 de 2002
DISTRIBUCIÓN DE LAS PLAZAS DOCENTES OBJETO DE CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS.	Es competencia del Consejo Académico conforme al Acuerdo 29 de 207 del Consejo Superior y el Acuerdo 11 de 2018 del Consejo Académico



DOCENTES QUE SON SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN	Debe atenderse el siguiente artículo del Decreto 1083 de 2015: <i>ARTÍCULO 2.2.12.1.2.1 Destinatarios. No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.11.3.1.1.</i> Además, en el marco de la formalización se implementará la siguiente modificación: <i>En el marco del proceso de formalización laboral con miras al concurso público de méritos del año 2026, los perfiles específicos que sean elaborados por los Departamentos, y aprobados por los Consejos de Facultad, atenderán al análisis técnico realizado por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, con fundamento en las áreas del conocimiento de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2013) y las consideraciones académicas adicionales a las que se ha dado lugar; de acuerdo con lo establecido en el Decreto 391 de 2025, y que corresponden a las necesidades académicas atendidas en el tiempo por parte de los docentes ocasionales.</i>
--	---

	<i>Asimismo, se deberán observar las condiciones del perfil general establecidas por el Consejo Académico.</i> <i>La elaboración de perfiles por parte de los Departamentos no involucrará la necesidad académica que sustenta la vinculación de docentes ocasionales que se encuentren dentro de los supuestos normativos de los artículos 2.2.12.1.2.1 y siguientes del Decreto 1083 de 2015.</i> <i>En aras de la protección personal establecida en el artículo 2.5.4.5.7 del Decreto 391 de 2025, la elaboración de perfiles por parte de los Departamentos tampoco involucrará la necesidad académica que sustenta la vinculación de docentes ocasionales que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de cinco (5) años.</i>
¿EL ESTUDIO TÉCNICO DEJÓ POR FUERA FUNCIONES MISIONALES DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN?	NO ES CIERTO que el estudio técnico se haya limitado solamente a analizar docencia directa descartando actividades de investigación y proyección. Aunque efectivamente la docencia directa fue un punto de análisis esencial. Se explica así: El artículo 71 de la Ley 30 de 1992 establece que “la dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales”. El Estatuto Docente de la Universidad de Caldas – Acuerdo 21 de 2002 del Consejo Superior preceptúa en sus artículos 9 y 10 que los docentes con dedicación medio tiempo

desarrollan actividades durante 20 horas a la semana, y aquellos con dedicación de tiempo completo desarrollan actividades durante 40 horas a la semana:

ARTÍCULO 9°. En la dedicación de medio tiempo el docente se compromete a desarrollar las actividades que se acuerden en la labor académica y autorice la universidad, durante veinte (20) horas a la semana. El ejercicio de la docencia en dedicación de medio tiempo no es incompatible con el desempeño de cargos públicos de igual dedicación, siempre y cuando no interfiera con la jornada y las labores asignadas por la Universidad.

ARTÍCULO 10°. En la dedicación de tiempo completo el docente se compromete a desarrollar las labores que le asigne y autorice la universidad durante cuarenta (40) horas a la semana, y está sujeto a las inhabilidades contempladas en la ley.

De otro lado, los docentes de carrera, según el Acuerdo 55 de 2009 del Consejo Superior (ANEXO 8) que determina la labor de los docentes, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 4°. El docente de tiempo completo debe cumplir un mínimo de (576) horas al año de docencia directa cuando no realiza actividades de investigación, proyección o administración, y de forma proporcional el de medio tiempo.

ARTÍCULO 5°. El docente de tiempo completo debe cumplir un mínimo de (192) horas al año de docencia directa cuando realice actividades de investigación o proyección inscritas en la Vicerrectoría respectiva, y de forma proporcional el de medio tiempo.

ARTÍCULO 7°. Son actividades inherentes a la Labor Académica: La asistencia a reuniones, representaciones principales ante los Organismos Colegiados de la Universidad, Consejos, Comités, Asociaciones Gremiales Internas, la capacitación docente, las evaluaciones y valoración de trabajos, preparación de actividades académicas,

elaboración de documentos científicos y académicos, actividades de comité editorial/científico, seguimiento a actividades no presenciales de los estudiantes, preparación de proyectos (docencia, investigación, proyección, administración), par revisor de proyectos, la coordinación/gestión de grupos de investigación u otros, dirección de publicaciones de divulgación científica, miembro de comités editoriales o árbitros, encargos, delegaciones, semilleros de investigación, representación externa a nombre de la Universidad y otras que por su naturaleza están relacionadas con el quehacer docente.
(...)

ARTÍCULO 8°. En cumplimiento de las actividades de docencia directa, investigación, proyección, administración académica y las demás inherentes, un docente de carrera debe laborar 46 semanas al año.

Quiere decir lo anterior, que un docente de carrera, con dedicación de tiempo completo, debe trabajar 46 semanas al año en razón a 40 horas semanales, es decir, 1.840 horas al año³, eso incluyendo docencia directa, investigación, proyección, administración académica o actividades inherentes.

No obstante, si un docente de planta con dedicación tiempo completo no desarrolla actividades de investigación, proyección o administración, tan solo debe orientar 576 horas de docencia directa al año, lo que equivaldría a 18 horas semanales tomando como punto de partida que los calendarios académicos (calendarios de clases) son de 32 semanas académicas al año (16 durante el primer periodo y 16 en el segundo periodo).

De otro lado, si un docente de planta tiempo completo desarrolla actividades de investigación, proyección o administración, podría orientar tan solo 192 horas de docencia

³ De manera proporcional aquel docente con dedicación de medio tiempo.

directa al año, lo que equivaldría a 6 horas semanales.

Claramente lo que exceda las 18 horas semanales o 6 horas semanales (dependiendo de los anteriores escenarios) el docente de carrera tiempo completo debe dedicarlo a otras actividades institucionales que no sean docencia directa. Por ejemplo, para el caso del docente que no desarrolla actividades de investigación, proyección o administración, deberá desempeñar actividades inherentes durante 22 horas semanales incluyendo preparación de clases, evaluaciones, preparación de clases, entre otras.

Sintetizando lo expuesto, cuando el Acuerdo 55 de 2009 del Consejo Superior refiere un “*mínimo de docencia directa*” es claro que el resto de jornada laboral podrán dedicarlo los docentes de planta a otras actividades, ya sea investigación o proyección si ellos lo desean, o de administración académica, u otras inherentes. En ese sentido, tal como reflejan los artículos 4 y 5 del referido acto administrativo, la docencia directa es la actividad central de la labor de los docentes con base en la cual se fija el parámetro de dedicación a otras actividades institucionales, como la investigación, la proyección, la administración universitaria y otras actividades inherentes.

Descendiendo a la cuestión planteada por la asociación sindical, la página 20 del documento técnico – Plan de Formalización Laboral – indica lo siguiente:

3.6 Medición de la carga docente equivalente

Para determinar las necesidades en plazas, se calculó la equivalencia en tiempo completo (ETC) con base en dos criterios:

- 576 horas/año: jornada laboral plena (dedicación completa).
- 440 horas/año: valor definido a partir del estudio técnico de la Vicerrectoría Académica (Acuerdo 050), que representa la mediana de horas efectivas de docencia

	asignadas a los docentes de planta de la Universidad de Caldas. El uso de ambos criterios permitió proyectar las necesidades tanto bajo un enfoque normativo ideal como desde una perspectiva empírica institucional, facilitando comparaciones más precisas. Si el estudio técnico realizado por la Universidad de Caldas en el marco del Plan de Formalización hubiera tenido como presupuesto que los docentes solo desempeñan actividades de docencia directa se hubiera tomado como punto de partida la cifra de 1.840 horas anuales. No obstante, se tuvo en cuenta el parámetro establecido institucionalmente mediante el Acuerdo 55 de 2009 del Consejo Superior (576 horas al año) y además, se trae como parámetro complementario la mediana de horas efectivas de docencia directa dictadas por docentes de planta (440 horas al año), es decir, se siguen incluyendo otras actividades distintas a la docencia directa según datos estadísticos.
PROGRESIVIDAD DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN	Se agotará el concurso público en el año 2026 y si quedan vacantes se realizará concurso público en el año subsiguiente. Lo anterior, sin perjuicio de que ingresen recursos adicionales que permitan la ampliación de la planta y el desarrollo de planes de formalización adicionales y progresivos.
DOCENTES OCASIONALES QUE HAN SIDO BENEFICIARIOS DE BECAS DOCTORALES	El Acuerdo 68 de 2023 del Consejo Superior adoptó determinaciones para apoyo a formación doctoral de docentes ocasionales. Dicho Acuerdo establece en su artículo 18 condiciones en las cuales el beneficiario debería reintegrar los recursos económicos otorgados por la Universidad de Caldas para el pago de la matrícula financiera correspondiente: ARTÍCULO 18. DECLARACIÓN DE OBLIGACIONES. En los siguientes casos

se declarará una obligación a cargo del docente de reintegrar los recursos económicos aportados por la Universidad:

a) Renunciar al apoyo establecido mediante el presente Acuerdo, o cancelar, aplazar o prorrogar un semestre ya financiado por la Universidad, salvo por fuerza mayor o caso fortuito sustentado ante la Oficina de Posgrados de la Universidad de Caldas.

b) No presentar el título o acta de grado del doctorado en el tiempo previsto en el artículo 13.

c) Incumplir el requisito de publicar o tener aprobado para publicación un artículo científico en categoría A o B de Publindex adicional a los requisitos de grado contemplados en el Reglamento Estudiantil en el tiempo previsto en el artículo 13.

d) No mantener un promedio igual o superior a cuatro coma cero (4,0) en cada semestre del plan oficial de estudios del doctorado.

e) Ser desvinculado de la Institución por causas atribuidas al docente durante el período de la formación doctoral.

f) Renunciar o cambiar su tipo de vinculación a docente catedrático por decisión propia durante el período de formación doctoral.

g) No obtener la categorización en Minciencias.

h) No mantener su permanencia como investigador activo a un grupo de investigación de la Universidad de Caldas luego de la obtención del título de doctorado por un tiempo no inferior al período de duración de sus estudios doctorales, independiente de la existencia de vinculación laboral con la Institución.

PARÁGRAFO. Si la desvinculación o cambio de dedicación a docente catedrático obedece a necesidades del servicio, no habrá lugar a declarar la obligación a cargo del docente de reintegrar los recursos económicos aportados por la Universidad hasta ese momento.



	Tal cual se indicó en el párrafo del citado artículo, si por necesidad del servicio, un docente ocasional debe ser desvinculado de la Institución o su vinculación no es continuada en periodos académicos posterior, no habrá lugar a declarar la obligación a cargo del docente ocasional beneficiario, es decir, no deberá reintegrar los recursos económicos aportados por la Universidad de Caldas para apoyar la matrícula del programa de doctorado. Así las cosas, es completamente claro que un docente ocasional que se desvincule de la Institución por ausencia de necesidad del servicio (incluso en el caso de que un docente de carrera asuma la labor académica que desarrollara un ocasional), no deberá reintegrar el apoyo económico entregado en virtud del Acuerdo 68 de 2023 del Consejo Superior.
--	--





Manizales, 1 de julio de 2026

Señoras(es):

INTEGRANTES DE LA MESA BIESTAMENTARIA

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS

Asunto: **PROPUESTA DE APLICACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO PARA LOS CONCURSOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS.**

Cordial saludo.

Desde el **Comité de Equidad y No Discriminación** y el **Grupo Especial de Equidad y No Discriminación (GEEND)**, en virtud de las funciones que nos son conferidas por el Acuerdo 035 de 2021, “*Política de género, orientación sexual y no discriminación en la Universidad de Caldas*”, y gracias a la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, formulamos la siguiente propuesta de aplicación del enfoque de género a los concursos docentes de la Universidad de Caldas, con el objetivo de reducir las brechas existentes en la contratación de docentes de planta.

Luego de realizar un análisis de la base de datos aportada por la Oficina Asesora de Planeación y Sistemas, pudimos observar el género al que pertenecen cada uno de los profesores de planta en todos los departamentos docentes de la Universidad de Caldas. Encontramos que **15 de los 32 departamentos de las seis facultades, tienen una proporción de docentes mujeres inferior al 30%**, lo cual refleja una brecha importante en su participación y decisión de asuntos trascendentales al interior de cada una de estas dependencias, y representa una cifra muy inferior al 50% establecido por la ley 2424 de 2024, que modificó la ley 581 de 2000, en donde se reglamenta la participación efectiva de mujeres en los niveles decisorios de todas las ramas y órganos del poder público. En la siguiente tabla se encuentran los departamentos mencionados:

Dependencia	Porcentaje de mujeres como docentes de planta	Número de docente de planta mujeres
-------------	---	-------------------------------------

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales		
Departamento de Ciencias Geológicas	21,43%	3
Departamento de Matemáticas	0%	0
Departamento de Física	25,00%	2
Facultad de Ciencias Agropecuarias		
Departamento de Producción Agropecuaria	15,00%	3
Departamento de Salud Animal	13,33%	2
Departamento de Desarrollo Rural	25,00%	3
Facultad de Ciencias para la Salud		
Departamento de Acción Física Humana	28,57%	2
Departamento de Ciencias Básicas para la salud	22,22%	2
Departamento Quirúrgico	25,00%	2
Facultad de Ingenierías		
Departamento de Sistemas e Informática	22,22%	4
Facultad de Artes y Humanidades		
Departamento de Música	13,33%	2
Departamento de Estudios Educativos	27,27%	3
Departamento de Artes Plásticas	16,67%	1
Departamento de Artes Escénicas	14,29%	1
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales		
Departamento de Historia y Geografía	28,6%	2

Asimismo, a continuación se puede ver mediante otro cuadro los datos completos por facultades y departamentos:

Dependencia	Hombres	Porcentaje H	Mujeres	Porcentaje M	Total	
Facultad de Artes y humanidades	51	68%	24	32%	75	
Departamento de Artes Escénicas	6	85,71%	1	14,29%	7	
Departamento de Artes Plásticas	5	83,33%	1	16,67%	6	
Departamento de Diseño Visual	7	63,64%	4	36,36%	11	
Departamento de Estudios Educativos	8	72,73%	3	27,27%	11	
Departamento de Filosofía	6	54,55%	5	45,45%	11	
Departamento de Lenguas Extranjeras	4	40,00%	6	60,00%	10	
Departamento de Lingüística y Literatura	2	50,00%	2	50,00%	4	

Departamento de Música	13	86,67%	2	13,33%	15
Facultad de Ciencias Agropecuarias	39	82,98%	8	17,02%	47
Departamento de Desarrollo Rural	9	75,00%	3	25,00%	12
Departamento de Producción Agropecuaria	17	85,00%	3	15,00%	20
Departamento de Salud Animal	13	86,67%	2	13,33%	15
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	38	70,37%	16	29,63%	54
Departamento de Ciencias Biológicas	6	54,55%	5	45,45%	11
Departamento de Ciencias Geológicas	11	78,57%	3	21,43%	14
Departamento de Física	6	75,00%	2	25,00%	8
Departamento de Matemáticas	9	100,00%	0	0,00%	9
Departamento de Química	6	50,00%	6	50,00%	12
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	34	59,65%	23	40,35%	57
Departamento de Antropología y Sociología	9	69,23%	4	30,77%	13
Departamento de Desarrollo Humano	3	33,33%	6	66,67%	9
Departamento de Economía y Administración	7	70,00%	3	30,00%	10
Departamento de Estudio de Familia	2	33,33%	4	66,67%	6
Departamento de Historia y Geografía	6	75,00%	2	25,00%	8
Departamento de Jurídicas	7	70,00%	3	30,00%	10
Departamento de Planeación	0	0,00%	1	100,00%	1
Facultad de Ciencias para la Salud	34	57,63%	25	42,37%	59
Departamento Materno Infantil	4	50,00%	4	50,00%	8
Departamento Clínico	7	70,00%	3	30,00%	10
Departamento de Acción Física Humana	5	71,43%	2	28,57%	7
Departamento de Ciencias Básicas para la Salud	7	77,78%	2	22,22%	9
Departamento de Fundamentos Clínicos	2	50,00%	2	50,00%	4
Departamento de Salud Mental	2	40,00%	3	60,00%	5
Departamento de Salud Pública	1	12,50%	7	87,50%	8
Departamento Quirúrgico	6	75,00%	2	25,00%	8
Facultad de Inteligencia Artificial	23	69,70%	10	30,30%	33
Departamento de Ingenierías	9	60,00%	6	40,00%	15
Departamento de Sistemas e Informática	14	77,78%	4	22,22%	18

En este sentido, con el objetivo de reducir las brechas existentes en los 15 departamentos de la primera tabla, desde el Comité de Equidad y No Discriminación y el Grupo Especial de Equidad y No Discriminación (GEEND), proponemos que, **para este concurso de 2026 y los siguientes, hasta alcanzar un mínimo de participación femenina del 30%, en todos estos departamentos, se destine al menos 1 plaza exclusivamente a mujeres.** Esto en aplicación de un enfoque de género que nos permita reducir las brechas y acercar estas dependencias un poco más a la paridad.

Por supuesto, esto ocurriría siempre y cuando se cree al menos 1 plaza en los mencionados departamentos, según los lineamientos que se establezcan para el concurso de acuerdo a las necesidades de la Universidad. También debemos mencionar que, desde nuestro análisis, observamos que en 13 de los 15 departamentos existen docentes ocasionales mujeres

que podrían concursar para obtener las plazas exclusivamente dirigidas hacia mujeres. Y en todo caso, para el departamento de Economía y Administración, y el departamento de Desarrollo Rural, en los cuales no hay docentes ocasionales mujeres, sí hay docentes catedráticas que puedan opositar para estas plazas.

Asimismo, como parte de nuestra propuesta de aplicación de un enfoque de género del concurso docente, proponemos que exista un punto adicional para aquellas docentes que hayan sido madres, y que este punto adicional sea otorgado como parte de las actividades institucionales certificadas por la Oficina de Gestión Humana. Lo anterior, en razón de que las mujeres que son madres están sujetas a desigualdades estructurales que hacen más difícil su participación en actividades institucionales de investigación y proyección, dado el tiempo que le dedican a las labores de cuidado. En este sentido, la Universidad de Caldas debería adoptar la política nacional de cuidado contenida en el CONPES 4143 de 2025, que contemplan garantías especiales para quienes tradicionalmente ejercen labores de cuidado y sostenimiento de la vida.

Agradecemos enormemente la voluntad, no solo de incluir un enfoque de género en el concurso docente que se desarrollará próximamente, sino también la voluntad expresada por el señor rector y su equipo para que éstas **no sean medidas transitorias sino permanentes**, que promuevan los cambios estructurales que necesitamos como institución y como sociedad para vivir en dignidad, con lo cual la Universidad de Caldas se pone a la vanguardia.

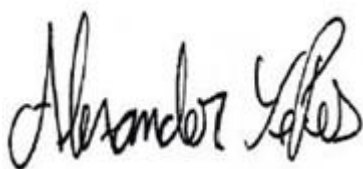
Cordialmente,

A handwritten signature in purple ink, appearing to read "Diana Hoyos Valdés".

DIANA HOYOS VALDÉS

Profesora Departamento de Filosofía

Presidenta Comité de Equidad de Género y No Discriminación

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alexander Yepes Giraldo".

ALEXANDER YEPES GIRALDO

Abogado del Grupo Especial de Equidad y No Discriminación