



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Vicerrectoría de Docencia

Radicado No: 2025-000003878-I

Fecha: 26/05/2025 11:46:19 a. m.

Medellín, 26 de mayo de 2025

Señor
RICARDO LEÓN GÓMEZ YEPES
rleon.gomez@udea.edu.co

Asunto. Respuesta a petición. **Caso atención al ciudadano # 1680451**

Cordial saludo.

En atención a su petición, radicada en el Aplicativo de PQRS Sistema de Atención al Ciudadano el 2 de mayo de 2025 con el caso #1680451, ampliada en su plazo el 14 de mayo de 2025 y, la cual se refiere al estudio y datos relacionados con brechas de género en la planta profesoral de la Universidad de Antioquia, procedemos con base en lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, los artículos 14 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, por medio de la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, a dar respuesta de fondo en los siguientes términos:

Petición.

“(…) El día 28 de abril de 2025, circuló una carta suscrita por los profesores Claudia Puerta Silva y Yadira Borrero Ramírez (representación profesoral 2024–2026 ante el Consejo Académico), y Pablo Cuartas Restrepo y Olga Lucía Restrepo Espinosa (representación profesoral 2023–2025 ante el Consejo Superior), en la cual solicitan al señor Presidente de la República el reemplazo del delegado del Ejecutivo ante el Consejo Superior, señor Wilmar de Jesús Mejía, debido a que este votó en contra de una proposición relacionada con la creación de plazas exclusivas para mujeres en concursos de méritos en la Universidad de Antioquia.

En la carta se afirma que dicha proposición está sustentada en un estudio liderado por la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Antioquia, el cual, según se indica, evidencia desigualdades de género en la planta profesoral. Se citan cifras relacionadas con participación femenina, brechas salariales, menor acceso al rango de profesora titular y condiciones contractuales desfavorables para las mujeres. (Negrilla por fuera del texto original).

Con el ánimo de contribuir al debate académico, con base en argumentos objetivos y verificables, y con la convicción de que los concursos de méritos deben preservar su carácter técnico y

www.udea.edu.co

Conmutador: 604 2198332 - 018000416384

E-mail: atencionciudadano@udea.edu.co

Medellín, Colombia



meritocrático, respetando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, solicito respetuosamente:

1. Copia completa del estudio al que hacen referencia los docentes firmantes de la carta, elaborado o coordinado por la Vicerrectoría de Docencia, en el que se sustentan las afirmaciones sobre las brechas de género en la Universidad de Antioquia.

2. Las bases de datos utilizadas para realizar dicho estudio, en formato editable (por ejemplo, Excel, SPSS, RData o CSV), que contengan las variables y registros empleados en los análisis. De acuerdo con las afirmaciones en la carta, estas bases deben incluir, como mínimo, variables relacionadas con:

a. Género de los docentes.

b. Nivel de formación académica

c. Tipo de vinculación contractual (planta, ocasional, hora cátedra, etc.).

d. Escalafón actual docente (auxiliar, asistente, asociado, titular).

e. Años en el escalafón actual

f. Historial de ascensos

g. Años de experiencia en la Universidad

h. Salario actual

i. Tiempo de permanencia en cada nivel del escalafón.

j. Unidad académica de adscripción.

k. Participación en concursos de méritos y resultados obtenidos.

l. Producción académica

m. Clasificación en el sistema de investigadores de Minciencias.

En caso de que esta información se encuentre distribuida en diferentes bases de datos o fuentes, se deberá incluir una variable identificadora común (variable llave) que permita realizar los cruces entre archivos y reproducir el análisis efectuado en el estudio mencionado.

3. Una descripción detallada de la metodología utilizada, incluyendo tipo de diseño, fuentes de información, procedimientos estadísticos, modelos empleados y cualquier análisis adicional que permita comprender cómo se llegó a las conclusiones presentadas.

(...)”



Respuesta.

Lo primero que debe aclararse es que la carta a la cual usted hace referencia en su escrito no fue elaborada, coordinada ni firmada por la Vicerrectoría de Docencia. Por tanto, las afirmaciones contenidas en dicho documento no corresponden a declaraciones oficiales de la Universidad de Antioquia.

Especialmente, cuando usted señala que “[e]n la carta se afirma que dicha proposición está sustentada en un estudio liderado por la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Antioquia”, aclaramos que la recomendación del Consejo Académico para modificar el Acuerdo Superior 342 de 2007 “*Por el cual se establecen los principios y los criterios generales para la selección de los profesores de la Universidad de Antioquia, y se reglamenta el concurso público de méritos para la carrera docente*” respecto a la inclusión de plazas específicas para mujeres en los concursos públicos de méritos, tiene como motivación los contenidos y metas propuestas en el Plan de Desarrollo de la Universidad 2017-2027, el Plan de Acción Institucional para el trienio 2024-2027, el **análisis** de bases de datos institucionales y el **análisis** de bases de datos propias de la Vicerrectoría de Docencia, más no un **estudio** en los términos que señala en su petición.

Con base en lo antes aclarado se responde a cada una de sus solicitudes:

Solicitud 1.

1. Copia completa del estudio al que hacen referencia los docentes firmantes de la carta, elaborado o coordinado por la Vicerrectoría de Docencia, en el que se sustentan las afirmaciones sobre las brechas de género en la Universidad de Antioquia.

La Vicerrectoría de Docencia no ha elaborado o coordinado un **estudio** en los términos que Usted hace mención, por lo tanto, no aplica entrega alguna. Sin embargo, se han realizado diferentes análisis como antes se mencionó, los cuales se realizaron de la siguiente manera:

- a. El análisis de las bases de datos institucionales realizado en el año 2022 por la Profesora Claudia Marcela Vélez, actual Vicerrectora de Investigación de la Universidad de Antioquia, incluyó la comparación del número de profesoras y profesores que pertenecen a diferentes categorías según su vinculación (cátedra, ocasional y regular), dedicación (medio tiempo y tiempo completo), escalafón (auxiliar, asistente, asociado y titular), y nivel máximo de formación (doctorado, maestría, especialidad médico-quirúrgica, especialización, y otra formación) de la planta profesoral entre los años 2007 y 2022. Los



análisis se realizaron partiendo de la información pública consignada en **Data UdeA** - Herramienta de acceso a la información institucional-:

<https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/data-udea/acerca-data-udea/que-data-udea>.

En este caso, el análisis de los datos se hizo empleando estadística descriptiva como medidas de tendencia central, medidas de dispersión y evaluación de la normalidad en la distribución de los estimadores. Cuando las variables presentaron una distribución normal, se emplearon métodos de estadística paramétrica (por ejemplo, medias y desviación estándar). En los casos de distribución no normal, se recurrió a estadística no paramétrica (como la mediana y el rango intercuartílico).

Los análisis descriptivos se complementaron con un análisis estadístico inferencial. Para las variables cuantitativas continuas se utilizó la prueba t de Student para la comparación de medias independientes, estableciéndose un nivel de significancia del 0,05 para el error tipo I. Para la comparación de variables categóricas, se estimaron los riesgos relativos junto con sus respectivos intervalos de confianza del 95 %.

Los análisis realizados no pueden ser compartidos a profundidad dado que el trabajo aún tiene la categoría de **inédito** pues lo va a someter posteriormente al proceso de publicación.

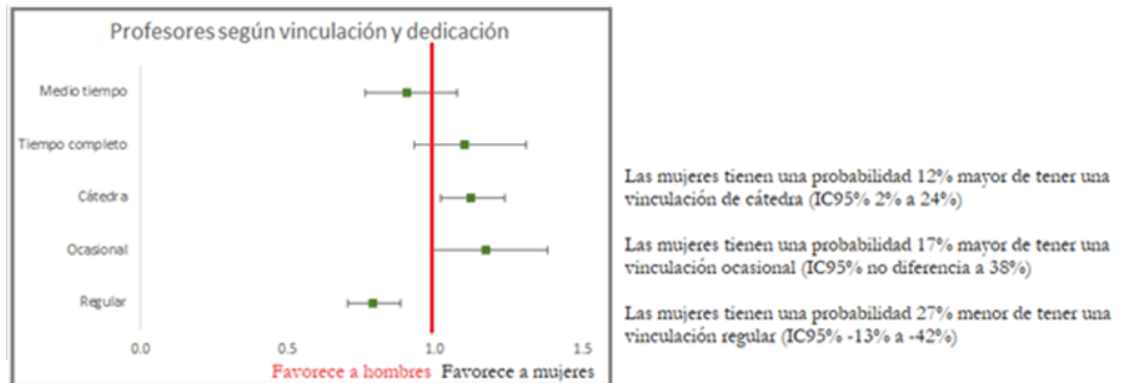
En virtud de lo anterior, le compartimos a continuación un extracto de los resultados representativos del mismo, que ha sido facilitado por la profesora Vélez:

Resultados

Según la vinculación, encontramos que es más probable que las vinculaciones de cátedra y ocasional estén ocupadas por mujeres (12% y 17% más, respectivamente), mientras que es 27% menos probable que una mujer tenga una vinculación regular -o de planta-, estos tres estimadores fueron estadísticamente significativos.

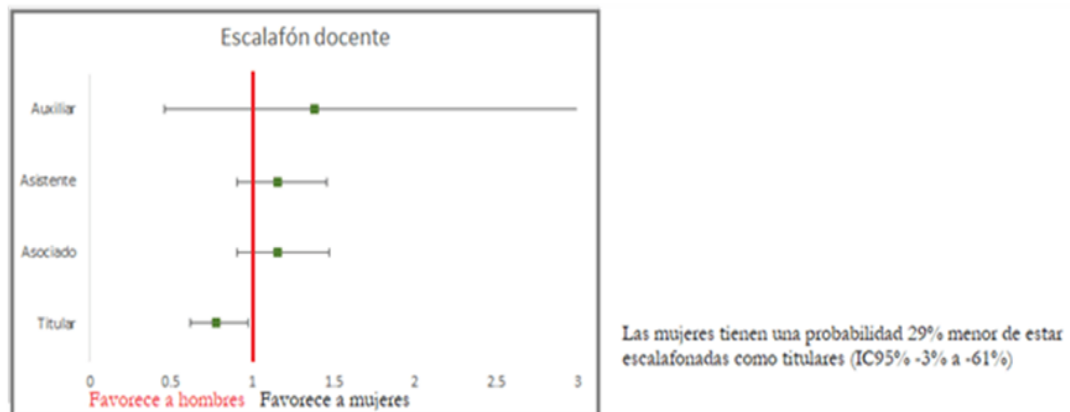


Figura 9. Comparación de profesoras y profesores según vinculación y dedicación



Al comparar mujeres y hombres según su dedicación, encontramos diferencias no estadísticamente significativas (Ver Figura 9). Según la clasificación por escalafón docente, hallamos una probabilidad 29% menor de encontrar mujeres clasificadas en el nivel titular, el máximo nivel. En los niveles Auxiliar, Asistente y Asociado no encontramos diferencias estadísticamente significativas (Ver Figura 10).

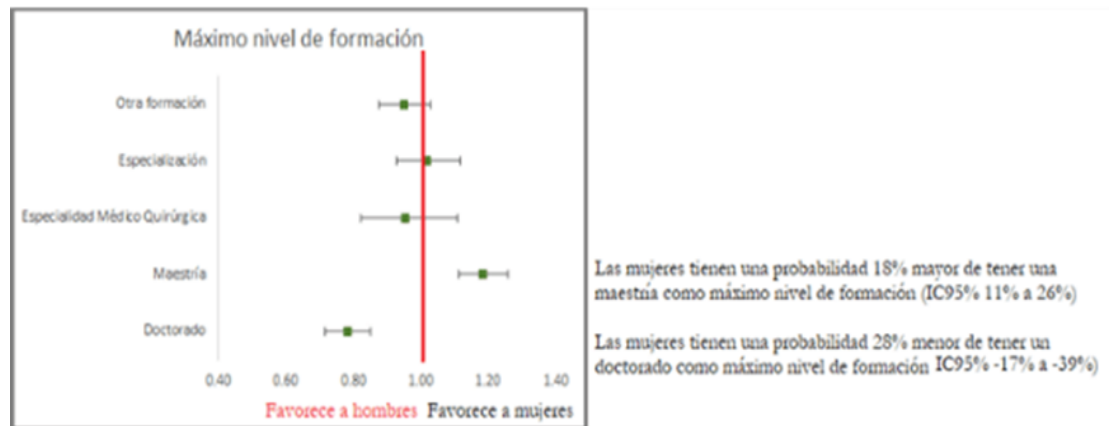
Figura 10. Comparación de profesoras y profesores según escalafón docente



Al analizar el número de profesoras y profesores según su máximo nivel de formación, encontramos que las mujeres tienen una probabilidad 18% mayor de tener maestría como máximo nivel de formación, pero tienen una probabilidad 28% menor de tener doctorado (Ver Figura 11). Para los niveles de formación de especialidad médico-quirúrgica, especialización y otra formación, no encontramos diferencias estadísticamente significativas).



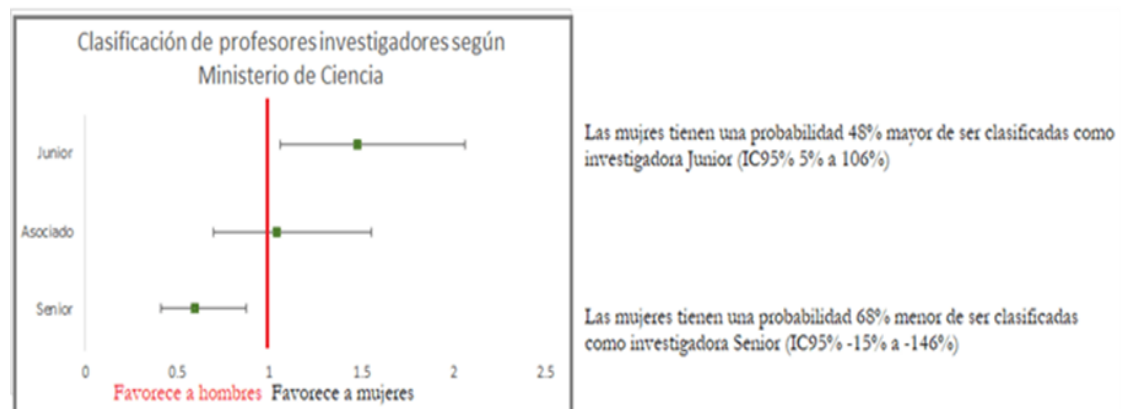
Figura 11. Comparación de profesoras y profesores según máximo nivel de formación



De acuerdo con la última clasificación de investigadores del Ministerio de Ciencia y Tecnología, identificamos que las mujeres tienen una probabilidad 48% mayor de estar clasificadas en la categoría Junior, pero una probabilidad 68% menor de estar en la categoría Senior. Estos dos resultados fueron estadísticamente significativos, a pesar del bajo número de profesoras y profesores efectivamente clasificados.

En conclusión, se evidenció que las profesoras de la Universidad de Antioquia tienen menor probabilidad de ocupar las posiciones de mayor estabilidad laboral y rango académico, mientras tienen una mayor probabilidad de mantener posiciones de menor estabilidad laboral (la cátedra y la ocasionalidad), y de ocupar las posiciones más bajas del escalafón docente y la clasificación de investigadores de MinCiencias.

Figura 12. Comparación de profesoras y profesores según clasificación de investigadores



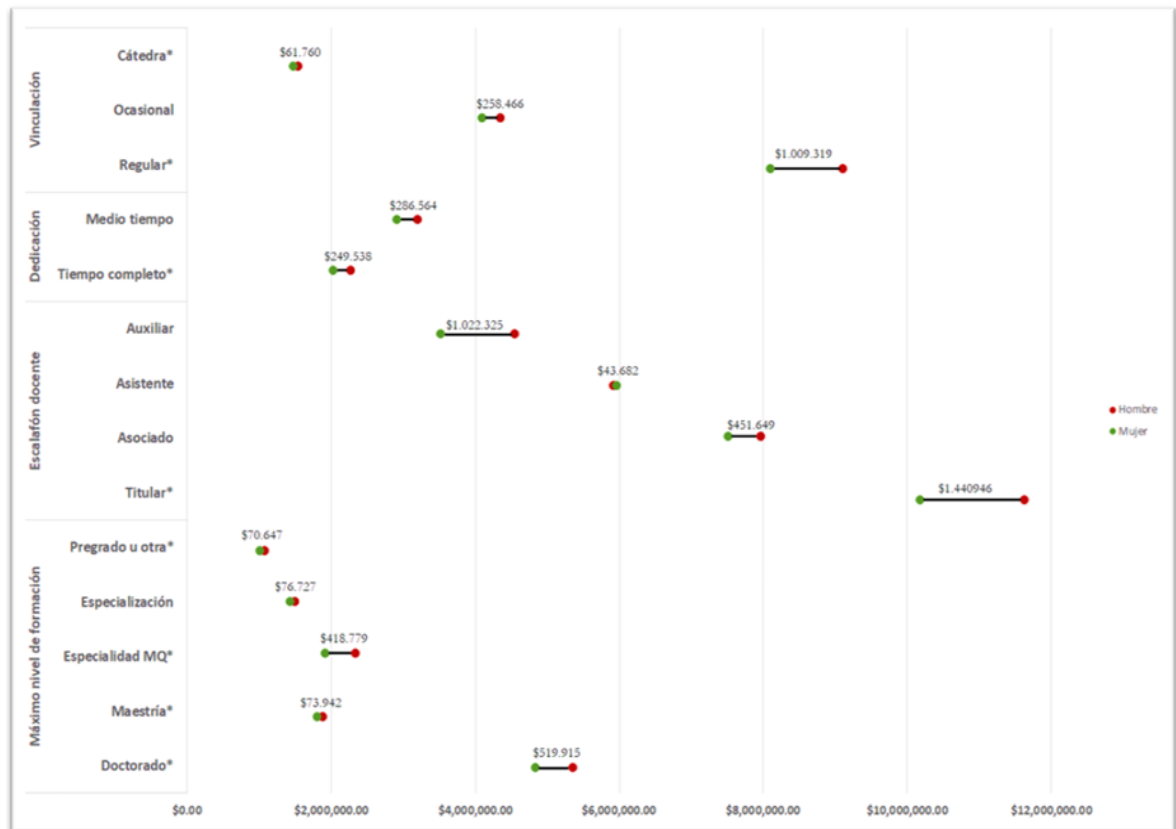


Salarios

Además de los indicadores de frecuencia considerados en la sección anterior, también incluimos un análisis de salarios de acuerdo con variables de vinculación (cátedra, ocasional y regular), dedicación (medio tiempo y tiempo completo), escalafón (auxiliar, asistente, asociado y titular), y nivel máximo de formación (doctorado, maestría, especialidad médico-quirúrgica, especialización, y otra formación). Encontramos que, en casi todas las comparaciones, los salarios de las mujeres fueron inferiores a los salarios de los hombres; en varias categorías, la comparación de medias independientes mediante t de Student fue estadísticamente significativa (Ver Figura 13). Según vinculación, los salarios de mujeres fueron inferiores en cátedra, ocasionales y regulares, estos últimos con una diferencia promedio de un poco más de 1 millón de pesos. En la comparación por escalafón docente, en las categorías Auxiliar, Asociado y Titular, los salarios fueron inferiores para las mujeres, pero solo en la categoría Titular (diferencia promedio de \$1.441.000) la diferencia fue estadísticamente significativa. En la comparación por nivel máximo de formación, los salarios de mujeres fueron inferiores en todas las categorías, sólo en especialización como máximo nivel de formación, la diferencia fue no estadísticamente significativa. En conclusión, en las posiciones de mayor estabilidad laboral y rango académico (vinculación regular, escalafón titular, y doctorado como máxima formación) no solo hay menos mujeres, sino que sus salarios son inferiores a los de los pares hombres. Puede observarse que los salarios son mayores a medida que se asciende en el escalafón o en la formación académica; sin embargo, en la categoría “Maestría” como máximo nivel de formación, el promedio salarial mejora levemente en comparación a “Especialización” e incluso es inferior a “Especialidad Médico-Quirúrgica”. Este hallazgo es interesante porque es justamente en “Maestría” donde hay mayor probabilidad de encontrar mujeres que hombres (ver Figura 11).



Figura 13. Comparación de salarios entre profesoras y profesores según diferentes categorías



- b. El segundo análisis mencionado, se efectuó con fundamento en los datos propios de la Vicerrectoría de Docencia (ver archivo de Excel: Anexo 1. Planta docente UdeA), se determinó el número total de profesoras vinculadas y el número total de profesores vinculados en cada una de las unidades académicas de la Universidad de Antioquia. Esta información se obtuvo con fecha de corte al 4 de marzo de 2025.

En el Anexo 1, se presenta una tabla que resume la información contenida en esta base de datos. En ella se observa que el 40 % de los cargos de la planta profesoral en la Institución están ocupados por mujeres y que, de las 22 unidades académicas 10 (45.5%) tienen un porcentaje menor al 40% de docentes mujeres vinculadas.

La información expresada da cuenta de algunos de los fundamentos fácticos que soportan la modificación del Acuerdo Superior 342 de 2007, respecto a la inclusión de plazas exclusivas para



mujeres en los concursos públicos de méritos, en línea con las políticas institucionales contenidas en los planes anteriormente mencionados.

Solicitud 2.

2. Las bases de datos utilizadas para realizar dicho estudio, en formato editable (por ejemplo, Excel, SPSS, RData o CSV), que contengan las variables y registros empleados en los análisis. De acuerdo con las afirmaciones en la carta, estas bases deben incluir, como mínimo, variables relacionadas con: (...)

La Vicerrectoría de Docencia, como ya lo indicado, no ha elaborado o coordinado un estudio en los términos que Usted hace mención, por lo tanto, no aplica entrega alguna de bases de datos.

Solicitud 3.

3. Una descripción detallada de la metodología utilizada, incluyendo tipo de diseño, fuentes de información, procedimientos estadísticos, modelos empleados y cualquier análisis adicional que permita comprender cómo se llegó a las conclusiones presentadas.

La Vicerrectoría de Docencia, como ya se ha indicado, no ha elaborado o coordinado un *estudio* en los términos que Usted hace mención, por lo tanto, no aplica lo solicitado, sin embargo, al inicio del presente oficio se informó detalladamente los análisis y fundamentos de estos.

Con todo lo expresado, se da respuesta de fondo a su petición.

Atentamente,

LIDA ARIAS MARÍN

Asistente en funciones de Vicerrectora de Docencia

Anexo. Archivo Planta docente UdeA.xlsx



Informe de confiabilidad del documento

Fecha de creación:	26/05/2025
Estado:	Firmado
ID documento:	1492181
ID de la transacción:	202505261146089963

Historial del documento

ANA MARIA RESTREPO (ANAM.RESTREPO2@UDEA.EDU.CO - ANAM.RESTREPO2) ha creado el documento. 26/05/2025 10:25:30 a. m.

ANA MARIA RESTREPO (ANAM.RESTREPO2@UDEA.EDU.CO - ANAM.RESTREPO2) ha enviado el documento para firma electrónica. 26/05/2025 10:52:52 a. m.

LIDA YORLADY ARIAS MARIN (LIDA.ARIAS@UDEA.EDU.CO - LIDA.ARIAS) ha firmado electrónicamente el documento 26/05/2025 11:45:37 a. m.

El documento ha completado las firmas 26/05/2025 - 11:45 a. m.

Este documento fue firmado electrónicamente conforme a la normatividad vigente en Colombia al momento de la firma del mismo.

Este documento electrónico fue producido por la Universidad de Antioquia. Para verificar la autenticidad e integridad puede consultarlo en el siguiente enlace directamente:

<https://link.udea.edu.co/vamos?goid=vernormativa&q=202505261146089963>

o en su defecto, visitar la siguiente página <https://link.udea.edu.co/vamos?link=appnormativa> y consultarlo con el siguiente código 202505261146089963