

Informe de Brecha Salarial de Género

Año 2023

1. Consideraciones Generales

CEIPA reconoce la importancia de promover la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Al mismo tiempo se encuentra comprometido con los valores de inclusión, diversidad y respeto hacia todas las personas sin importar su género.

CEIPA tiene la obligación ética y legal de garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todos sus colaboradores, independientemente de su género.

CEIPA tiene un sistema transparente en la definición de sus salarios, los cuales no dependen del género, sino que se relaciona de manera directa al rol a desempeñar. De esta forma se elimina cualquier sesgo de género y garantiza la equidad en la remuneración de todos los colaboradores.

CEIPA insta a la plena cooperación y compromiso de todos los niveles de la institución en la implementación efectiva de estas medidas para abordar la brecha salarial de género y promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Para el cálculo de la Brecha salarial de género se tiene en cuenta la siguiente fórmula:

$(\text{Salario Promedio de Hombres} - \text{Salario Promedio de Mujeres}) / \text{Salario Promedio de Hombres} * 100$

2. Análisis de remuneración docente

CEIPA garantiza para quienes ejercen funciones de docencia sin importar el género un ingreso justo acorde al mercado.

CEIPA en el artículo 14 del Estatuto Docente declara cuatro categorías para docentes de tiempo completo, auxiliar, asistente, asociado y titular. Además, expresa que CEIPA conforme a sus capacidades financieras, determina las tablas de remuneración fijadas con criterios de justicia y equidad para que aquellos que ejercen las funciones de docencia descritas.

Anualmente la institución actualiza y publica por resolución rectoral las remuneraciones correspondientes a los docentes. En la resolución Rectoral N° 001 de 2023, por la cual se determinó la remuneración por conceptos académicos y remuneración del personal docente de la institución, se rescata para el presente informe lo siguiente:

- **ARTÍCULO 1°.** Fijar la siguiente tabla de remuneración que regirá para los docentes de tiempo completo a partir del 1 marzo de 2023 de acuerdo con las categorías del Estatuto Docente.

Tabla 1. Remuneración Docente 2023

DOCENTE TIEMPO COMPLETO 2023	
Docente auxiliar	\$ 5.936.949
Docente asistente	\$ 7.558.540
Docente asociado	\$ 8.726.624
Docente titular	\$ 9.787.280

Fuente: Resolución Rectoral N° 01 de 2023.

- **ARTÍCULO 2°.** Fijar la siguiente tabla de remuneración para los docentes ocasionales en nivel Pregrado a partir del 01 de enero de 2023:

Tabla 2. Remuneración Docente 2023

DOCENTE OCASIONAL	
Medio tiempo	\$ 2.700.000
Tiempo completo	\$ 5.400.000

Fuente: Resolución Rectoral N° 01 de 2023.

2.1. Resultado de Brecha Salarial en Remuneración Docente

Es de destacar que acorde a los lineamientos y remuneraciones establecidas en este apartado, el resultado de la Brecha Salarial por Género en la Remuneración Docente es = 0%.

3. Análisis de remuneración de personal administrativo: Nivel Estratégico, Táctico y Operativo

La planta administrativa de la institución a diciembre de 2023 en CEIPA está compuesta por 78 cargos distribuidos en tres niveles diferentes: estratégico, táctico y operativo. A continuación, se presenta una breve descripción de cada nivel:

Nivel Estratégico

- Nivel Estratégico: cantidad de cargos: 10
- Porcentaje del total de cargos: 12.82%

El nivel Estratégico es el nivel más alto de la jerarquía y representa el grupo más pequeño de cargos, con un total de 10 Directivos. Estos cargos son ocupados por los altos directivos de CEIPA. El nivel estratégico se encarga de establecer el principio Rector, la estrategia organizacional y los hitos institucionales, tomando decisiones clave que afectan a toda la organización.

Nivel Táctico

- Nivel Táctico: cantidad de cargos: 35
- Porcentaje del total de cargos: 44.87%

El nivel Táctico es el segundo nivel más numeroso y está compuesto por 35 cargos. Estos colaboradores tienen responsabilidades de planificación y coordinación intermedia. Se encargan de implementar las estrategias y políticas establecidas por el nivel estratégico y, al mismo tiempo, supervisan las operaciones diarias de los niveles de apoyo.

Nivel de Apoyo

- Nivel de Apoyo: cantidad de cargos: 33
- Porcentaje del total de cargos: 42.31%

El nivel de Apoyo representa el mayor número de cargos en la organización, con un total de 33 cargos. Estos cargos generalmente están relacionados con tareas operativas y administrativas, que son esenciales para el funcionamiento diario de la institución. Al ser el nivel más grande, estos colaboradores suelen trabajar directamente en la ejecución de las políticas y decisiones tomadas en niveles superiores.

Tabla 3. Distribución por Niveles de Cargo

NIVELES DE CARGO		
Nivel	# cargos	%
Apoyo	33	42%
Táctico	35	45%
Estratégico	10	13%
Total	78	100%

Fuente: Contratación y Nómina

3.1. Resultado de Brecha Salarial en remuneración de personal administrativo: Nivel Estratégico, Táctico y Operativo

Teniendo presente el análisis realizado por nivel a continuación se presenta el resultado de la Brecha Salarial de Género. Es de aclarar que el siguiente resultado no se da por una política en relación con un salario definido por género, sino que se da por temas de antigüedad y los salarios definidos en los roles que contiene cada nivel.

Tabla 4. Brecha Salarial por Nivel Estratégico, Táctico y Operativo

Brecha salarial entre géneros	
Nivel	% de brecha
Estratégico	1%
Táctico	12%
Operativo	3%

Fuente: Contratación y Nómina

4. Análisis de remuneración del personal administrativo: Nivel de Dirección, Coordinaciones, Análisis y Auxiliares.

Para dar un poco más de detalle en su análisis, la institución realiza la siguiente segmentación para su personal administrativo: directores, coordinadores, analistas, auxiliares. La segmentación por niveles dentro de una organización proporciona una visión detallada de las disparidades salariales de género en diferentes roles y responsabilidades.

- **Directores:** Este nivel representa el liderazgo superior de la institución. La brecha salarial de género en este nivel es crucial para comprender la cultura organizativa y las políticas de compensación.
- **Coordinadores:** Los coordinadores ocupan posiciones intermedias de supervisión y gestión.
- **Analistas:** Los analistas desempeñan funciones especializadas y de apoyo dentro de CEIPA.
- **Auxiliares:** Los auxiliares ocupan roles de apoyo en CEIPA.

4.1. Resultados de Brecha salarial en Remuneración personal administrativo: Nivel de Dirección, Coordinaciones, Análisis y Auxiliares.

Teniendo presente el análisis realizado por nivel a continuación se presenta el resultado de la Brecha Salarial de Género. Es de aclarar que el siguiente resultado no se da por una política en relación con un salario definido por género, sino que se da por temas de antigüedad y los salarios definidos en los roles que contiene cada nivel.

Tabla 5. Brecha Salarial por Nivel de Dirección, Coordinaciones, Análisis y Auxiliares.

Brecha salarial entre géneros	
Nivel	% de brecha
Directores	1%
Coordinadores	12%
Analistas	6%
Auxiliares	-11%

Fuente: Contratación y Nómina

En reconocimiento a la importancia fundamental de promover la igualdad de género y la equidad en todas las esferas de la sociedad, este informe busca garantizar mediante su socialización igualdad de oportunidades en la participación, erradicando cualquier forma de discriminación, ya sea basada en el sexo, condición social, religión, estado civil, raza, opiniones políticas u otras características



Diego Mauricio Mazo Cuervo
Rector