



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**<sup>®</sup>

# Informe de Sostenibilidad y Gestión Institucional 2019-2024



Fundación Universitaria CEIPA

*El poder de la innovación*



# **Docentes CEIPA**

GRI 2-7

# Nuestros Docentes CEIPA



CEIPA tiene como propósito continuar profundizando en la formación integral, trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones, ser factor de desarrollo científico, cultura, económico, político y ético, y teniendo en cuenta que la comunidad de profesores es factor clave para lograr dichos objetivos.

## Algunos resultados e impacto.

### Planta docente.



Para el 2019 la planta docente vinculada (tiempo completo TC y medio tiempo MT) representaba el 18 % del total de docentes CEIPA, y a junio de 2024

**asciende a al 24 %.**

### Formación de planta docente.



En el 2019, se contaba con un **32 % de profesores de planta con doctorado** o en formación doctoral. Para el 2024 se refleja un incremento significativo al 44%. La inversión institucional en esta formación es cercana a **COP 1.000 millones entre 2017 y 2024.**



La proporción de docentes de TC y MT con título de maestría, estudiante de doctorado y doctores es del **92 % para el 2024.**



Los docentes TC han fortalecido sus competencias en segunda lengua. Los docentes con **competencias B1** o superior en el 2019 representaban el 71 % de la población y al 2024, **este porcentaje incrementó al 83 %.**



En el marco de la Alianza de CEIPA con Arizona State University y la Red Internacional CINTANA, **24 profesores** han participado en los años 2023 y 2024 en el programa denominado **Faculty Development**.

## Escalafón docente.



Entre 2019 y 2023, **catorce profesores de planta tuvieron un ascenso en el escalafón**, lo que implica fortalecimiento en el desarrollo profesoral en términos de formación, producción académica, y desarrollo profesional.



Se resalta un aumento permanente y significativo de ascensos en el escalafón docente, pasando de 21 % de docentes de tiempo completo en las categorías titular y asociado en 2019, a un **31 %, 35 % y 39 % en 2022, 2023 y 2024 respectivamente**.

## Grupos de investigación.



Se resalta un aumento del número de profesores vinculados los grupos de investigación ORYGEN, GECCOS e IMCA. En el 2019 se contaba con 41 profesores adscritos a estos grupos, para el año 2024

**se cuenta con 60,**

lo que representa un crecimiento cercano al 50 %.

## Reconocimiento y estímulos docente.



El reconocimiento y los estímulos a sus profesores es un elemento de gran relevancia e importancia para CEIPA, por ello, en 2019 se crearon cuatro categorías para su reconocimiento. Estas categorías son de **Innovación y Emprendimiento, de Engagement, de Impacto y Antonio Mazo Mejía**. Al 2024 han otorgado **28 reconocimientos** a docentes en estas categorías.



Es de resaltar que CEIPA cuenta con un fondo para el reconocimiento económico de la producción intelectual de sus docentes, denominado matriz de productividad, a través de este fondo entre 2019 y 2024 se han realizado 130 reconocimientos económicos, esto, en términos financieros equivale a cerca de

# COP 1.175 millones.

## Informe de brecha salarial en el segmento de docentes.



En el informe de brecha salarial 2024 se obtuvieron resultados muy positivos a nivel institucional que demuestran indicadores dentro de los rangos internacionales en esa materia y al mismo tiempo demuestran que la brecha salarial en docentes es igual al 0 %.

## Políticas institucionales.



En 2024 se expidió la **política de independencia de la investigación** en la Fundación Universitaria CEIPA.

## Nuestros representantes docentes en Órganos de Gobierno:

2020-2022

### Consejo Directivo:

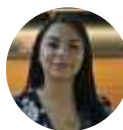


Representante principal  
**Francisco Javier Montoya Ríos.**



Representante suplente  
**Paula Andrea Grajales Sánchez.**

### Consejo Académico:



Representante principal  
**Lizeth Andrea Villada Arango.**



Representante suplente  
**Nathalia Andrea Jiménez Laverde.**



## 2022-2024

### Consejo Directivo:



Representante principal  
**Francisco Javier Montoya Ríos.**



Representante suplente  
**Nathalia Andrea Jiménez Laverde.**

### Consejo Académico:



Representante principal  
**Ángel Rodrigo Vélez Bedoya.**



Representante suplente  
**Luis Cristian Soto Jáuregui.**

## 2024-2026

### Consejo Directivo:



Representante principal  
**Billfrank Arroyo Bunzl.**



Representante suplente  
**Daniel Bonilla Calle.**

### Consejo Académico:



Representante principal  
**Gabriel Jaime Colmenares Roldán.**



Representante suplente  
**Leidy Tatiana Ospina Sánchez.**

## Nuestros planta profesoral en cifras.

### Evolución de la planta docente por modalidad de contratación (2019-2024)

| Concepto        | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Tiempo completo | 60   | 56   | 50   | 54   | 53   | 49   | 15 % | 20 % | 19 % | 19 % | 17 % | 23 % |
| Medio tiempo    | 14   | 7    | 2    | 2    | 32   | 3    | 3 %  | 3 %  | 1 %  | 1 %  | 10 % | 1 %  |
| Cátedra         | 327  | 213  | 207  | 230  | 230  | 164  | 82 % | 77 % | 80 % | 80 % | 73 % | 76 % |
| Total           | 401  | 276  | 259  | 286  | 315  | 216  |      |      |      |      |      |      |

Tabla 1

### Evolución de la planta docente por nacionalidad (2019-2024)

| Concepto          | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TC-Nacionales     | 57   | 53   | 49   | 53   | 52   | 48   | 14,2 % | 19,2 % | 18,9 % | 18,5 % | 16,5 % | 22,2 % |
| TC-Internacional  | 3    | 3    | 1    | 1    | 1    | 1    | 0,7 %  | 1,1 %  | 0,4 %  | 0,3 %  | 0,3 %  | 0,5 %  |
| MT-Nacional       | 14   | 7    | 2    | 2    | 32   | 3    | 3,5 %  | 2,5 %  | 0,8 %  | 0,7 %  | 10,2 % | 1,4 %  |
| MT-Internacional  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  | 0,0 %  |
| Cát-Nacional      | 308  | 204  | 197  | 221  | 219  | 157  | 76,8 % | 73,9 % | 76,1 % | 77,3 % | 69,5 % | 72,7 % |
| Cát-Internacional | 19   | 9    | 10   | 9    | 11   | 7    | 4,7 %  | 3,3 %  | 3,1 %  | 3,1 %  | 3,5 %  | 3,2 %  |
| Total             | 401  | 276  | 259  | 286  | 315  | 216  |        |        |        |        |        |        |

Tabla 2

### Evolución de la planta docente por género (2019-2024)

| Concepto      | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   |
|---------------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TC-Femenino   | 23   | 21   | 19   | 21   | 18   | 17   | 5,7 %  | 7,6 %  | 7,3 %  | 7,3 %  | 5,7 %  | 7,9 %  |
| TC-Masculino  | 37   | 35   | 31   | 33   | 35   | 32   | 9,2 %  | 12,7 % | 12,0 % | 11,5 % | 11,1 % | 14,8 % |
| MT-Femenino   | 6    | 4    | 2    | 1    | 32   | 1    | 1,5 %  | 1,4 %  | 0,8 %  | 0,3 %  | 3,2 %  | 0,5 %  |
| MT-Masculino  | 8    | 3    | 0    | 1    | 10   | 2    | 2,0 %  | 1,1 %  | 0,0 %  | 0,3 %  | 7,0 %  | 0,9 %  |
| Cát-Femenino  | 119  | 77   | 72   | 81   | 22   | 71   | 29,7 % | 27,9 % | 27,8 % | 28,3 % | 30,5 % | 32,9 % |
| Cát-Masculino | 208  | 136  | 135  | 149  | 134  | 93   | 51,9 % | 49,3 % | 52,1 % | 52,1 % | 42,5 % | 43,1 % |
| Total         | 401  | 276  | 259  | 286  | 315  | 216  |        |        |        |        |        |        |

Tabla 3

### Formación de la planta docente de tiempo completo y medio tiempo

| Concepto             | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Doctorado            | 10   | 10   | 7    | 8    | 12   | 11   | 14 % | 16 % | 13 % | 14 % | 14 % | 21 % |
| Estudiante Doctorado | 13   | 12   | 11   | 12   | 14   | 12   | 18 % | 19 % | 21 % | 21 % | 16 % | 23 % |
| Maestría             | 45   | 35   | 30   | 33   | 40   | 25   | 61 % | 56 % | 58 % | 59 % | 47 % | 48 % |
| Especialización      | 2    | 1    | 1    | 1    | 15   | 2    | 3 %  | 2 %  | 2 %  | 2 %  | 18 % | 4 %  |
| Pregrado             | 4    | 5    | 3    | 2    | 4    | 2    | 5 %  | 8 %  | 6 %  | 4 %  | 5 %  | 4 %  |
| Total                | 74   | 63   | 52   | 56   | 85   | 52   |      |      |      |      |      |      |

Tabla 4

### Formación de la planta docente de cátedra

| Concepto             | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Doctorado            | 9    | 11   | 8    | 7    | 4    | 3    | 3 %  | 5 %  | 4 %  | 3 %  | 2 %  | 2 %  |
| Estudiante Doctorado | 1    | 2    | 2    | 1    | 0    | 0    | 0 %  | 1 %  | 1 %  | 0 %  | 0 %  | 0 %  |
| Maestría             | 189  | 112  | 119  | 125  | 131  | 83   | 58 % | 53 % | 57 % | 54 % | 57 % | 51 % |
| Especialización      | 85   | 65   | 53   | 63   | 63   | 48   | 26 % | 31 % | 26 % | 27 % | 27 % | 29 % |
| Pregrado             | 43   | 23   | 25   | 34   | 32   | 30   | 13 % | 11 % | 12 % | 15 % | 14 % | 18 % |
| Total                | 327  | 213  | 207  | 230  | 230  | 164  |      |      |      |      |      |      |

Tabla 5

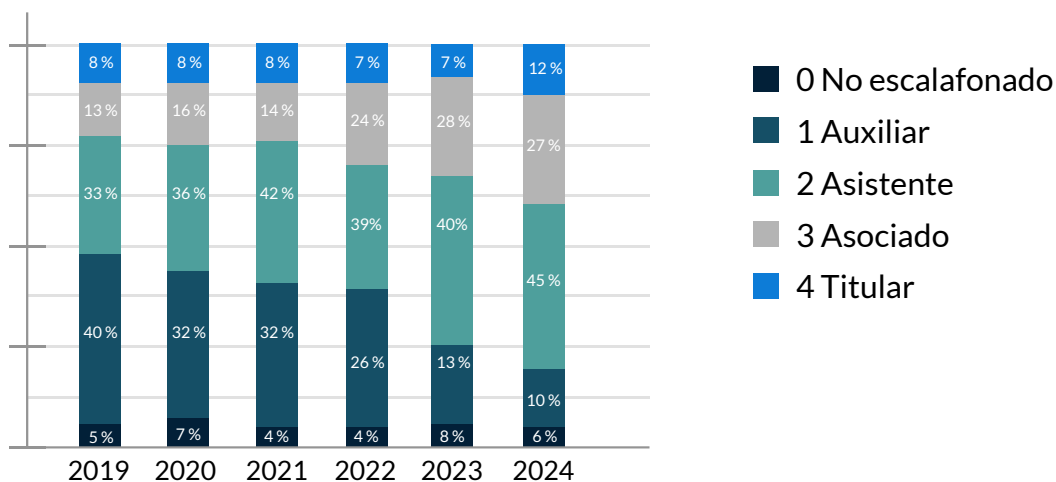
## GRI 404-3

# Desarrollo Docente

## Resultados en el proceso del escalafón docente.



La implementación de diferentes estrategias como: i) fortalecimiento al apoyo de proyectos de investigación, ii) la destinación de recursos a la matriz de productividad, iii) el apoyo a la formación doctoral de los docentes, iv) el apoyo en diferentes aspectos integrales de la formación como el bilingüismo, la pedagogía, la ubicuidad y la virtualidad, v) el rediseño de la estrategia de convocatoria para presentarse a la convocatoria de ascenso en el escalafón, y vi) el reconocimiento de la trayectoria investigativa y producción científica que traen los docentes nuevos previo a su ingreso a CEIPA, se ha logrado un incremento importante en las categorías del escalafón docente.



Gráfica 1. Evolución del escalafón docente (2019-2024).

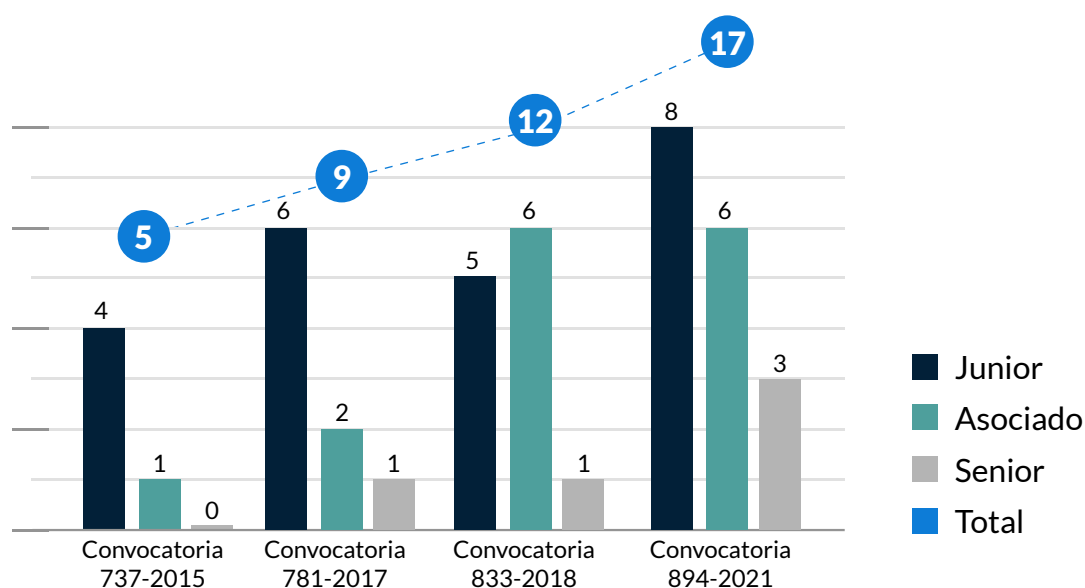




## Evolución de docentes investigadores con clasificación en Minciencias.



La participación y aumento de docentes investigadores en sus grupos de investigación, así como su clasificación ha sido un propósito permanente en la institución, para lo cual se han implementado año tras año diferentes iniciativas que ha permitido el crecimiento de su comunidad científica participante en los grupos de investigación, así como su clasificación. Entre estas iniciativas se destacan i) apoyo en formación doctoral, ii) reconocimiento por matriz de productividad, iii) gestión en diferentes redes colaborativas internas o externas, iv) creación de espacios de divulgación científica, v) apoyo en eventos académicos con intercambios de conocimiento, y vi) vinculación de nuevos docentes a los grupos de investigación CEIPA.



Gráfica 2.  
Evolución de la clasificación de docentes investigadores CEIPA Minciencias 2015-2021.

## Participación docente en Grupos de Investigación.



Desde 2019 ha promovido e invitado de manera permanente a los docentes CEIPA a hacer parte de sus grupos de investigación. Esto ha conllevado a un incremento de docentes vinculados en cada grupo y a su vez, mayor producción académica.

### Docentes (TC, MT y cátedra) integrantes de los grupos de investigación CEIPA (2019 vs. 2024)

| Grupo CEIPA | 2019 | 2024 |
|-------------|------|------|
| ORYGEN      | 26   | 41   |
| GECCOS      | 8    | 13   |
| IMCA        | 7    | 6    |

Tabla 6

Nota. Fuente: Investigaciones.

## Reconocimientos por matriz de productividad por producción intelectual en investigación.



CEIPA cuenta con el Acuerdo 013 de 2016 el cual establece que la institución destinará parte de sus ingresos anuales como un fondo para el reconocimiento económico de diversos productos derivados de la producción intelectual de los docentes.

### Reconocimientos económicos por matriz de productividad a la producción intelectual docente (2019 - 2024)

| Concepto  | 2019    | 2020    | 2021    | 2023    | 2024    |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| Cantidad docentes reconocidos                               | 24      | 18      | 22      | 33      | 17      |
| Cantidad de productos reconocidos                           | 76      | 53      | 60      | 84      | 31      |
| Reconocimiento económico pagado por matriz de productividad | 252.6 M | 170.8 M | 100.5 M | 277.5 M | 213.1 M |

Tabla 7

Nota. Fuente: Investigaciones.

## GRI 404-2

# Formación doctoral, maestría e inglés

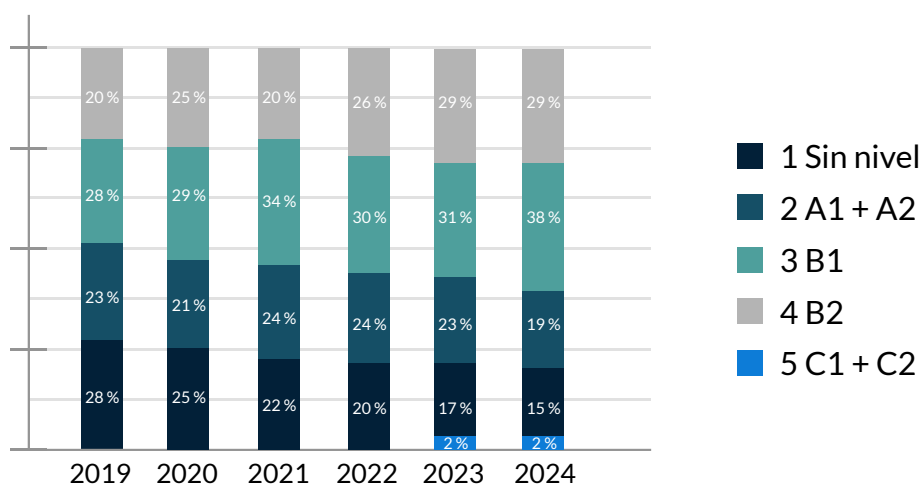
Además de lo anterior es de resaltar que CEIPA ha hecho una apuesta importante en aumentar el número de docentes de planta con formación doctoral y aumentar el nivel de competencia en la segunda lengua de inglés en su planta docente.



### Formación de la planta docente de tiempo completo y medio tiempo

| Concepto             | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Doctorado            | 10   | 10   | 7    | 8    | 12   | 11   | 14 % | 16 % | 13 % | 14 % | 14 % | 21 % |
| Estudiante Doctorado | 13   | 12   | 11   | 12   | 14   | 12   | 18 % | 19 % | 21 % | 21 % | 16 % | 23 % |
| Maestría             | 45   | 35   | 30   | 33   | 40   | 25   | 61 % | 56 % | 58 % | 59 % | 47 % | 48 % |
| Especialización      | 2    | 1    | 1    | 1    | 15   | 2    | 3 %  | 2 %  | 2 %  | 2 %  | 18 % | 4 %  |
| Pregrado             | 4    | 5    | 3    | 2    | 4    | 2    | 5 %  | 8 %  | 6 %  | 4 %  | 5 %  | 4 %  |
| Total                | 74   | 63   | 52   | 56   | 85   | 52   |      |      |      |      |      |      |

Tabla 8



Gráfica 3. Evolución del bilingüismo en docentes de tiempo completo.

## Reconocimientos a labor docente.



En el 2019 el Consejo Académico mediante Acta de mayo 28 de 2019 creó cuatro reconocimientos a la labor docente. Estas cuatro categorías contemplan aspectos como:

**Reconocimiento a la innovación y emprendimiento** que otorga el reconocimiento Leonardo Da Vinci al docente CEIPA por sus aportes a la innovación y el emprendimiento.

**Reconocimiento de impacto** que otorga el reconocimiento Marie Curie al docente CEIPA por el impacto de su quehacer como docente.

**Reconocimiento de engagement** que otorga el reconocimiento Wilhelm Von Humboldt.

Este reconocimiento se otorga al docente que se ha caracterizado por promover el engagement en diferentes espacios académicos además de materializar y fortalecer en este sentido la implementación del modelo pedagógico.

**Reconocimiento Antonio Mazo Mejía (Fundador CEIPA)** que se otorga al docente que se ha destacado de forma integral en diferentes aspectos acordes al Principio rector, la filosofía institucional, su labor docente y el compromiso frente a la sociedad, la de transformar vidas.

## Reconocimientos 2019



**Catalina Quinchía Saavedra** | Reconocimiento Antonio Mazo Mejía.

**Juan Pablo Mesa Salazar** | Reconocimiento Leonardo Da Vinci.

**Antonio José Boada** | Reconocimiento Marie Curie.

**Yarmín Lorena Taborda** | Reconocimiento Wilhelm von Humboldt.



## Reconocimientos 2021



**Julián Andrés Zapata Cortés** | Reconocimiento Leonardo Da Vinci.

**Geovanny Perdomo Charry** | Reconocimiento Marie Curie.

**Leidy Tatiana Ospina** | Reconocimiento Wilhelm von Humboldt.

**Daniel Alfonso Londoño** | Reconocimiento Antonio Mazo Mejía.

## Reconocimientos 2022



**Luis Cristian Soto Jáuregui** | Reconocimiento Leonardo Da Vinci.

**Paula Andrea Grajales** | Reconocimiento Wilhelm von Humboldt.

**Diego Alejandro Pérez** | Reconocimiento Wilhelm von Humboldt.

**Daniel Alfonso Londoño** | Reconocimiento Marie Curie.

**Francisco Javier Montoya** | Reconocimiento Antonio Mazo Mejía.



## Reconocimientos 2023



**Leidy Tatiana Ospina Sánchez** | Reconocimiento Leonardo Da Vinci.

**Julián Andrés Zapata Cortés** | Reconocimiento Marie Curie.

**Yarmín Lorena Taborda** | Reconocimiento Willhelm von Humboldt.

**Paula Andrea Grajales** | Reconocimiento Antonio Mazo Mejía.



## Reconocimientos 2024



**Diego Alejandro Pérez** | Reconocimiento Marie Curie.

**Óscar Andrés Galindo** | Reconocimiento Marie Curie.

**Daniel Alfonso Londoño** | Reconocimiento Antonio Mazo Mejía.

**Juan Camilo Mesa Bedoya** | Reconocimiento Willhelm von Humboldt.

**Luis Cristian Soto** | Reconocimiento Leonardo Da Vinci.



## Reconocimientos 2024 a docentes Medio Tiempo



**Juan Diego Naranjo Bustamante** | Rec. al Trabajo, Compromiso y Entrega.

**Liliana María García** | Rec. al Trabajo, Compromiso y Entrega.

**Juan Sebastián Rodríguez** | Rec. al Trabajo, Compromiso y Entrega.

**Jorge Navia Pardo** | Rec. al Trabajo, Compromiso y Entrega.

**David Eduardo Borge** | Rec. al Trabajo, Compromiso y Entrega.