



CEIPA

Powered by **Arizona State University**[®]

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:

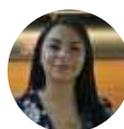


Representante principal
Francisco Javier Montoya Ríos.



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

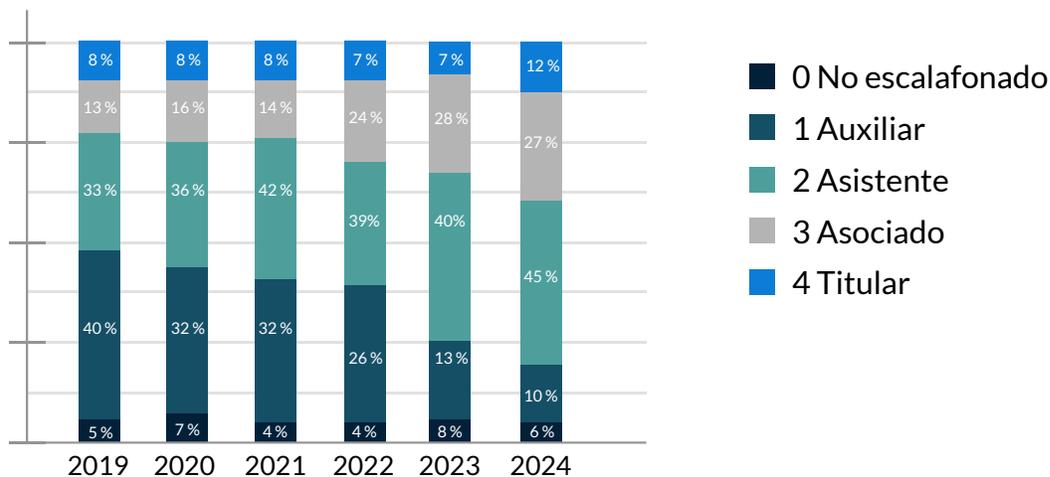
GRI 404-3

Desarrollo Docente

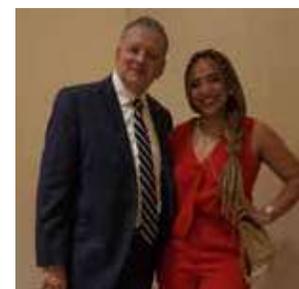
Resultados en el proceso del escalafón docente.



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.



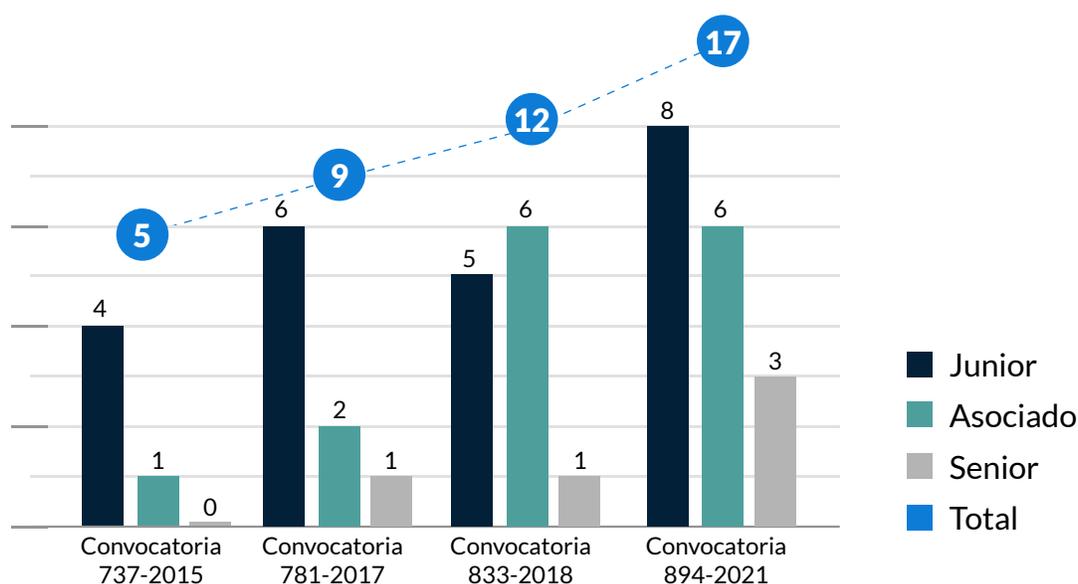
Gráfica 1.
Evolución del escalafón docente (2019-2024).



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

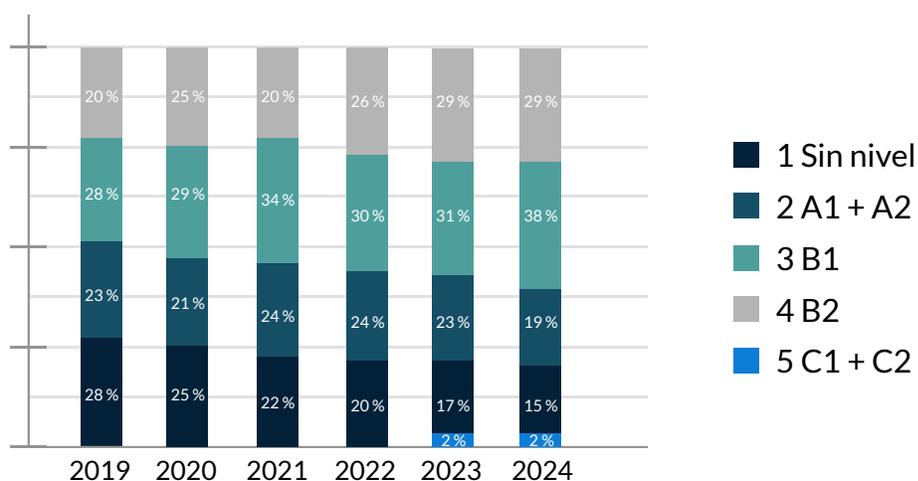
Además de lo anterior es de resaltar que CEIPA ha hecho una apuesta importante en aumentar el número de docentes de planta con formación doctoral y aumentar el nivel de competencia en la segunda lengua de inglés en su planta docente.



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.