



Guía para Colegios 2007-2008

Impulsando la Gestión Escolar
con Excelencia



Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

Samuel Moreno Rojas

Secretario de Educación del Distrito

Abel Rodríguez Céspedes

**Comité Directivo
Galardón a la Excelencia**

Secretaría de Educación del Distrito

Subsecretario Académico

Jaime Naranjo Rodríguez

Cámara de Comercio de Bogotá

Presidenta Ejecutiva

María Fernanda Campo Saavedra

Vicepresidenta Gestión Cívica y Social

Lina María Castaño Mesa

Caja de Compensación Familiar Compensar

Director

Néstor Rodríguez Ardila

Líder Senior

Claudio Guzmán Valencia

Fundación Carolina Colombia

Directora Ejecutiva

Adela Morales

Secretario General

Víctor Hugo Malagón Basto

Corporación Calidad

Director Ejecutivo

Luis Emilio Velásquez Botero

**Comité Operativo
Galardón a la Excelencia**

Secretaría de Educación del Distrito

Directora de Evaluación y Acompañamiento

Cecilia Rincón Berdugo

Subdirectora de Evaluación y Análisis

Luz Maribel Páez Mendieta

Profesional Especializado

Edilberto Novoa Camargo

Profesional Especializado

Alma del Carmen Guevara Barbosa

Cámara de Comercio de Bogotá

Coordinador Alianza Educación Empresa

Jesús Andrés López Romero

Caja de Compensación Familiar Compensar

Líder Formación y Alto Rendimiento

Guillermo González López

Planificadora Acompañamiento Educativo

Ligia Ortiz Cepeda

Fundación Carolina Colombia

Representante al Comité

Selene Pineda

Corporación Calidad

Coordinadora Galardón a la Excelencia

Ninfa Glenis Gómez Cabrera

**Guía para Instituciones
Educativas 2006 – 2007**

**Galardón a la Excelencia
Premio a la Gestión Escolar**

ISSN 0124-9312

Diseño editorial e impresión

Sanmartín Obregón & Cía.

Bogotá D.C., Colombia

Junio de 2008



Contenido

Presentación

Testimonio de Instituciones Galardonadas Versión 2006-2007

Colegio Distrital Cedit San Pablo
Colegio Distrital Rural Quiba Alta
Colegio Parroquial Santa Isabel de Hungría
Colegio Emilio Valenzuela
Fundación Instituto Tecnológico del Sur

Colegios Con Mención Especial Versión 2006 – 2007

Colegio Distrital Francisco de Miranda
Colegio Fundación Colombia
Colegio Jaime Garzón

Colegios Con Reconocimiento Especial Versión 2006 – 2007

Colegio Distrital Morisco
Colegio Colombo Sueco
Liceo Campestre Cafam
Colegio San Gregorio Hernández
Colegio Cafam Bellavista
Colegio Cafam La Esperanza

Palabras de Entidades Patrocinadoras

Caja de Compensación Familiar Compensar
Cámara de Comercio de Bogotá
Fundación Carolina Colombia

Colegios Ganadores del Galardón a la Excelencia 1997-2007

Historia y Propósitos del Galardón

Propósitos del Galardón

Objetivo General
Objetivos Específicos

Modelo de Excelencia a la Gestión Escolar

Bases de Postulación al Galardón a la Excelencia

Componentes y Criterios de Evaluación

Resumen de Componentes, Criterios y Puntajes

- | | |
|---|---|
| 0 | La Institución y su Contexto |
| 1 | Horizonte Institucional |
| 2 | Gobierno Escolar y Convivencia |
| 3 | Liderazgo y Responsabilidad Institucional |
| 4 | Gestión Académica |
| 5 | Gestión Administrativa |

- 6 Gestión de la Innovación y el Aprendizaje
- 7 Desarrollo del Estudiante
- 8 Desarrollo del Personal Docente Administrativo
- 9 Desarrollo de la Comunidad
- 10 Resultados y Mejoramiento Institucional

Marco General de Evaluación

- Enfoque
- Implementación
- Resultados
- Características de un Colegio Galardonado

Proceso General del Galardón a la Excelencia 2007 – 2008

Fases del proceso

- Convocatoria
- Inscripciones
- Talleres de Orientación
- Elaboración del Informe de Postulación
- Entrega del Informe de Postulación
- Análisis y Valoración de Informes de Postulación y Selección de Colegios para visitas de Campo
- Visitas de campo
- Selección de Ganadores
- Proclamación y Entrega del Galardón
- Proceso de Retroalimentación

Categorías

Requisitos

Premiación

- Galardón a la Excelencia
- Mención Especial al Esfuerzo en el Mejoramiento
- Reconocimiento Especial
- Compromiso de los Colegios Galardonados

Evaluable y Jurados

Bibliografía

Glosario



Presentación

El premio Galardón a la Excelencia fue creado por la Secretaría de Educación del Distrito como un estímulo para que los colegios implemente propuestas de organización y gestión escolar en procura de transformar sus procesos pedagógicos y administrativos y lograr mejores desarrollos en su gestión.

Para la Secretaría de Educación, el premio promueve la transformación pedagógica de la calidad de la educación, innovando la enseñanza, renovando las prácticas pedagógicas y la organización escolar. Una transformación que trasciende al aula de clase y a los procesos de aprendizaje, para garantizar a las niñas, niños y jóvenes que habitan el Distrito Capital el derecho a una educación de excelencia, que responda a sus expectativas individuales y sociales, así como a los desafíos de una ciudad de derechos, incluyente y humana.

En el Plan de Desarrollo Bogotá Positiva- para vivir mejor están definidos los programas y proyectos a través de los cuales aspiramos a lograr una educación de calidad y pertinencia que contribuya a elevar el nivel educativo, cultural y social de los niños, niñas, jóvenes, maestros y directivos docentes. Estos proyectos para que se conviertan en verdaderas herramientas de transformación de la educación de la ciudad requieren de un compromiso esencial: el compromiso profesional y político de los maestros y directivos docentes.

Con la participación en el premio Galardón a la Excelencia los colegios ponen a prueba su capacidad de innovar, de hacer el trabajo pedagógico de manera colaborativa y creadora, conformando comunidades académicas capaces de lograr los mejores frutos y resultados en la formación y preparación de los estudiantes.

Los invitamos en este nuevo año, a aceptar el reto de inscribirse y postularse con el fin de construir una educación de calidad en el Distrito Capital que responda a las exigencias de la ciudad y del mundo contemporáneo.



Abel Rodríguez Céspedes
Secretario de Educación del Distrito

Testimonios de los Colegios Galardonados.

Versión 2006 – 2007

Colegio Distrital Cedid San Pablo

CATEGORÍA: Oficial

La gratitud es uno de los sentimientos más nobles y hermosos que pueden brotar del corazón humano. Para la comunidad del CEDID San Pablo es un grandioso honor expresar tal sentimiento a las diferentes entidades involucradas en el otorgamiento del premio Galardón a la Excelencia a la Gestión Escolar. Agradecimiento motivado no sólo por la distinción misma, que en sí es razón para experimentar una sana sensación de orgullo, sino porque además se reconoce la necesidad de mirar hacia nuestro humilde rincón, desde el cual, día a día, nos esforzamos por brindar a los jóvenes de nuestra localidad oportunidades de formación enmarcadas en el desarrollo humano, la ciencia y la tecnología.

Bajo el principio de que no hay camino hacia la felicidad, sino que la felicidad es el camino, orientamos nuestras acciones, fortalezas y recursos con que contamos, hacia el ofrecimiento de una educación de calidad, con la fortuna de que nuestro trabajo sea objeto de observación, lo que nos ha permitido registrar en nuestra trayectoria significativos reconocimientos por parte de diferentes entidades relacionadas con la gestión educativa. Muestra de ello es la distinción como Proyecto Educativo Institucional Piloto de la localidad en el año de 1995 y el premio Galardón Santa Fe de Bogotá a la Gestión Escolar en el año 1999, a lo que se suma el mismo premio Galardón a la Excelencia 2006 -2007.

Lo descrito entraña una profunda satisfacción por el logro de metas pedagógicas y administrativas de calidad, para el mejoramiento continuo de la noble misión educativa. La participación efectiva de todos los integrantes de la Comunidad, la retroalimentación aportada por la Corporación Calidad y el permanente esfuerzo de reflexión, investigación, actualización, la adopción y apropiación de la propuesta metodológica de la Enseñanza para la Comprensión, el liderazgo de proyectos en cada uno de los ambientes de Conocimiento, los convenios interinstitucionales con diferentes entidades que nos apoyan, han conllevado a impartir una formación de grandes expectativas y de proyección para los educandos que vienen correspondiendo exitosamente al compromiso frente a las posibilidades de formación ofrecidas por la Institución.

La concesión del SEGUNDO GALARDÓN, lejos de ubicarnos en la sola actitud de festejo, nos impone el enorme compromiso de no decaer en nuestro empeño y nos anima a continuar nuestra labor en pos de una formación más humanizante, lo que implica un desafío continuo de innovación y mejoramiento; pues cada amanecer plantea nuevas expectativas, exige nuevas metodologías y avances altamente significativos en lo pedagógico, científico y tecnológico. El honor de socializar y compartir las experiencias con las instituciones empeñadas en mejorar sus procesos, debe apostar a un futuro pleno de esperanzas, oportunidades y el deber irrenunciable de velar por una educación de calidad, porque las instituciones son camino y horizonte; tiempo e ideales; y eso no se agota mientras alentemos y no se nos haya acabado el deseo de mirar, de entender, de progresar; y aunque la vida institucional tenga sus edades, hay una fuerza que nos mantiene en el tiempo como una pequeña primavera que alumbra cada mañana, y que nos hace creer que el invierno está lejos porque sabemos que los ideales no se apagan, sino que se recogerán por otros caminantes, aunque nuestros pasos no sean ya capaces de alcanzarlos.

BLANCA LILIA SÁNCHEZ BOHÓRQUEZ / *Rectora*



Colegio Distital Rural Quiba Alta

CATEGORÍA: Oficial

La felicidad es la unica justificacion del trabajo

Si sumamos los años de experiencia pedagógica del grupo docente que trabaja en el Colegio Rural Quiba Alta, la suma daría mucho más de 100. Para todos y todas si sumamos la alegría de alcanzar el Galardón a la Excelencia, Premio a la Gestión Escolar en Bogotá después de tantos años reunidos, nos da el fruto de la acción que hace que como seres humanos dancemos al son de nuestra propia música.

El ritmo lo han puesto cada uno de los actores que participamos de la danza: padres y madres de familia, estudiantes, docentes, colaboradores del colegio y campesinos de las veredas que nos circundan : “todas las dificultades por las que pasamos solo nos han hecho fuertes”, dicen los docentes del colegio. “Somos Los Mejores de Bogotá”, dicen los estudiantes y **“Quiba es El Mejor Colegio del Distrito”**, no se cansa de repetir la Rectora.

Así como las nubes que se mueven en el cielo y a veces ocultan el sol, pensamos que el sol está ahí siempre resplandeciente. Este sol nos condujo a la meta, pero también sin olvidar el hecho de que las nubes vienen y van y que cuando al sol ocultan, el viento con su fuerza, firmeza y constancia las mueve para ver el brillante azul del cielo.

Antes y después del galardón, la armonía y la alegría han sido nuestras fieles compañeras. Celebramos una y otra vez, contamos a mucha gente, visitamos otros tantos y de paso nos visitaron otros más, para llevarnos reconocimiento, gratas sorpresas y buenos aportes.

Ser los primeros, no nos hace olvidar que la vía sigue teniendo altibajos y que su tránsito ha de ser fortalecido. Nuevas metas están en camino, buscando ser compartidas, enriquecidas, debatidas para mejoramiento de todos. Ahora con mayor entusiasmo nos damos a la tarea de identificar a detalle las acciones, las necesidades, sus prioridades, retos y oportunidades para un desarrollo ordenado y armónico de todos los procesos que desarrolla el colegio.

De mucho nos ha servido poder profundizar en la comprensión de las bases estructurales de toda la organización educativa para facilitar un desarrollo ordenado y la armonización de todos los aspectos del proyecto Quiba: A-gente de Cambio Social y productivo, ofreciendo así una educación de calidad.

La metodología que hemos aprendido nos ha permitido encontrar un conocimiento básico sobre el funcionamiento y situación de las distintas áreas del engranaje institucional, además de comprender experiencias, aciertos, desaciertos, dudas y aprendizajes logrados.

A partir del Galardón a la Excelencia hemos concentrado nuestro tiempo en la construcción y desarrollo de nuevos criterios para nuestro enriquecimiento y crecimiento personal e institucional y poder extenderlo a quienes así nos lo soliciten. Solo tenemos gracias para quienes apostaron a nuestro nombre como uno de los colegios merecedores del Premio Galardón a la Excelencia en la Categoría Oficial.

Un Abrazo,
Aura María Estupiñán S. / *Rectora*
Equipo Directivo
Equipo Docente

COLEGIO PARROQUIAL SANTA ISABEL DE HUNGRIA

CATEGORÍA: Privada

Galardonados: El triunfo de la humildad

Un grito de júbilo, un aplauso prolongado, abrazos y lágrimas de quienes me acompañaban, sirvieron de telón de fondo al llamado que recibí, como rector del Colegio Parroquial Santa Isabel de Hungría, a recibir el máximo reconocimiento a la gestión educativa que se confiere en el Distrito Capital: el GALARDÓN A LA EXCELENCIA.

La competencia había sido dura pero ahora el colegio recibía el tributo a un empeño colectivo, nos habíamos medido con los fuertes, habíamos luchado hombro a hombro en franca lid y ahora recibíamos el premio merecido. Mientras ascendía la escalera del escenario entre luces, cámaras y flashes recordé la hermosa corona de laurel que enmarca nuestro escudo “significa los triunfos y las glorias institucionales...”.

Con una sonrisa imborrable, con profundo sentido de agradecimiento, con la cortesía que demandan estos momentos, saludé a los miembros de la mesa principal, finalmente un sólido y pesado trofeo en bronce, una estrella reluciente que se eleva desde una base negra con su placa memorable, un pergamino en letra de estilo y un “Felicitaciones”, en mis manos estaba el codiciado trofeo. Faltó tiempo para los abrazos, para las felicitaciones, para la recapitulación de experiencias, para rearmar y asimilar lo que sucedía. Todos quisimos tener en nuestras manos ese signo que nos hablaba de la grandeza de nuestra casa, de la vitalidad de nuestros procesos, de la riqueza humana de nuestra comunidad, de la fuerza y solidez de sus acciones pedagógicas. Me hubiese gustado grabar las múltiples expresiones de admiración que recibí, en el ambiente flotaba una alegría desbordante.

Un rector, en cualquier lugar es una persona corporativa, en su ser se encarna una institución, su condición de líder le hace no solo punta de lanza sino protagonista de todo lo que en la entraña escolar sucede -bueno o malo-, todo esto se inscribe en su naturaleza y por lo mismo resulta ineliminable en el marco de su vida. En la persona del rector recae “la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específicas, se ocupa de lo atinente a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de una institución, de sus relaciones con el entorno y los padres de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos.” (Proyecto educativo Líderes siglo XXI, Guía 7, Rol del Directivo Docente, 2005). Todos estos factores constitutivos de la identidad del rector no tendrían su efectividad si se actuase de manera aislada: en todo y para todo se requiere la fuerza y el apoyo del equipo. Se es corporativo no por la razón de representación sino de encarnación. Un rector es su equipo, un rector es su institución; de allí que en cada uno de los pasos que dimos en este camino hacia la excelencia, reconocida y exaltada con el premio Galardón, fuimos todos quienes ascendimos y fuimos todos convocados a subir al escenario de la premiación. La presencia del rector en aquel lugar destacado, no era de la de un individuo, era de la institución.

Hoy, después de las alegrías de aquel momento memorable sabemos que con este premio se ha extendido para nosotros la enorme responsabilidad de seguir innovando, seguir mejorando, seguir implementando procesos de calidad y la obligación moral de compartir con nuestros pares académicos las experiencias que nos han hecho una institución ejemplarizante. Sabemos que intentar este premio nos implica mucho más en la tarea de la excelencia: ésta se consigue de manera



esforzada, mantenerla es conformarse, hay que avizorar otros horizontes con apoyo en éste ya alcanzado.

Agradezco a mis equipos: de gestión, docente, servicios generales y servicios administrativos, al consejo de padres, al consejo estudiantil, a la asociación de padres de familia, a todo el alumnado, a todos los padres de familia, a los egresados, que se unieron en torno a esta causa. El premio es de todos, porque nuestra institución es un cuerpo articulado en el que cada uno aporta desde su condición y posibilidades. Gracias a la Corporación Calidad, a sus directivos que nos capacitaron y dieron retroalimentación necesaria para gestionar de manera adecuada este empeño; gracias a la Alcaldía Mayor de Bogotá, a la Secretaría de Educación del Distrito Capital, a la Caja de Compensación Familiar Compensar, a la Cámara de Comercio, a la Fundación Carolina-Colombia y, obviamente, a las evaluadoras y a los jurados que tuvieron la delicada tarea de decidir, después de minuciosos estudios, los colegios ganadores. Gracias a todos, el premio es de todos, los retos son para todos y, sean siempre bienvenidos a esta “Casa Amiga”.

Daniel Arturo Delgado Guana, Pbro. / *Rector*

COLEGIO EMILIO VALENZUELA

CATEGORÍA: Privada

Sentarse y pensar en la Educación hoy, o mejor en la Educación que debemos brindar hoy, nos obliga en el EMILIO a tener en cuenta un sin número de variables y a desarrollar nuestra capacidad de especular sobre posibles escenarios futuros.

De igual manera, al establecer en nuestra filosofía institucional que el EMILIO es una institución que EDUCA y que se EDUCA, que el conocimiento es un medio mas no un fin, que pretendemos formar dentro de principios y valores cristianos, desarrollar habilidades y destrezas que se conviertan en talentos y lograr forjar la personalidad de nuestros educandos, hace que nuestro proceso sea un reto, que se alimenta y mantiene de los logros alcanzados en el día a día.

Partiendo de nuestra MISIÓN que establece la importancia de APRENDER a APRENDER, creamos escenarios que motivan, que despierten en todos los que hacemos parte de la comunidad EMILISTA, el deseo de dar lo mejor de sí, para que nuestros procesos se desarrollen armónicamente, en procura de la felicidad de nuestros estudiantes.

Durante el proceso de postulación, se crearon diferentes escenarios para reflexionar sobre nuestro quehacer, los cuales sirvieron para medir los procesos realizados y el impacto de cada uno de ellos en nuestra comunidad, siendo este proceso el verdadero valor agregado del premio para nosotros. Haber sido galardonados fue para nosotros un reconocimiento al esfuerzo de toda una comunidad, que permite acrecentar la confianza en lo que hacemos y empoderarnos para seguir buscando nuevas opciones y resultados, que dinamicen el proceso ENSEÑANZA – APRENDIZAJE para lograr una educación incluyente y de excelente calidad.

Agradecemos a la Alcaldía Mayor de Bogotá, a la Secretaría de Educación del Distrito Capital y las entidades patrocinadoras el habernos galardonado y reconocemos el esfuerzo que hacen en pro de una mejor educación; los invitamos a VALIDAR el Galardón e invitamos a las instituciones educativas a participar en él como medio para repensar sus procesos.

Manuel Samper Alum / *Rector*



FUNDACIÓN INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL SUR

Categoría Mixta

“Caminando hacia una educación diversificada, alternativa, humanista y trascendente”

Participar en el “Galardón a la Excelencia”, Premio a la Gestión Escolar, ha sido una experiencia gratificante para la reflexión pedagógica. La implementación del modelo de gestión con sus diferentes componentes, la atención oportuna a los criterios de evaluación y la aplicación de los lineamientos que enmarca la propuesta, han favorecido el alcance de los grandes propósitos y la construcción de una comunidad que se desenvuelve y aprende de manera constante, dentro de un ambiente armónico, a partir del trabajo colectivo, disciplinado y proyectado a la consolidación de una Institución líder, competente e innovadora, en la estandarización y desarrollo de sus procesos directivos, académicos, administrativos, de bienestar y apoyo.

Así mismo, se ha constituido en una herramienta útil para la autoevaluación, la revisión externa y la retroalimentación, como elemento fundamental para establecer acciones de mejora, correctivas y preventivas.

Es también capacitación y actualización en coherencia con los cambios actuales, dada la exigencia en cuanto a estudio permanente, investigación, adecuación de metodologías para el trabajo, participación activa, diálogo y acuerdos, promoviendo de esta manera la integración y fortalecimiento de los procesos y la formulación de metas e indicadores dirigidos a una educación de calidad.

Haber obtenido el Galardón, constituye una inmensa alegría, satisfacción por el avance y logro alcanzado, pero también un estímulo y un reconocimiento para quienes con su esfuerzo, dedicación y entrega desinteresada e incondicional a su vocación docente que hicieron posible este sueño; el sueño no solamente de ganar un premio, sino el de generar mejores opciones para nuestros estudiantes; el de brindar una educación y formación acorde a las necesidades, intereses y expectativas; el de hacer de la escuela un espacio dinámico, agradable y atractivo para los niños y jóvenes.

Implica, por supuesto, retos y compromisos: seguir mejorando, ofreciendo los elementos necesarios para pensar en un futuro próspero, alentador y esperanzador, hacer de nuestra Institución una comunidad que promulga y comparte sus experiencias, aportando ideas a los demás y aprendiendo de los otros, y continuar pensando en una auténtica formación de los hombres y mujeres del mañana: responsables, con espíritu de servicio y superación, competentes y emprendedores.

Padre, Alberto Forero Castro / *Rector*



COLEGIOS CON MENCIÓN ESPECIAL **Versión 2006 – 2007**

COLEGIO DISTRITAL FRANCISCO DE MIRANDA

Categoría Oficial

COLEGIO FUNDACION COLOMBIA

Categoría Privada

COLEGIO JAIME GARZON

Categoría Mixta



COLEGIOS CON RECONOCIMIENTO ESPECIAL **Versión 2006 – 2007**

COLEGIO DISTRITAL MORISCO

Categoría Oficial

COLEGIO COLOMBO SUECO

Categoría Privada

LICEO CAMPESTRE CAFAM

Categoría Mixta

COLEGIO SAN GREGORIO HERNANDEZ

Categoría Mixta

COLEGIO CAFAM BELLAVISTA

Categoría Mixta

COLEGIO CAFAM LA ESPERANZA

Categoría Mixta



Palabras de las Entidades Patrocinadoras

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR

Nuestra Caja de Compensación cumple 30 años de existencia, durante los cuales nuestra vocación de servicio, convertida en un estilo de vida, nos ha permitido contribuir eficazmente a la construcción de un tejido social cada vez más robusto y a la transformación de la calidad de vida de nuestro país, mediante el respaldo concreto y oportuno a las expectativas que aguardan nuestros afiliados en el corazón y la cabeza; en este sentido, hoy podemos afirmar con orgullo que somos artesanos de sueños.

Además, históricamente, nuestra preocupación no solo ha sido generar condiciones de equidad y espacios de respeto y tolerancia; también, apoyar el papel trascendental que, sin duda, juega la Educación en Colombia. Por eso, durante varios años COMPENSAR se ha vinculado a la valiosa iniciativa de galardonar la excelencia educativa, en una alianza estratégica con la Secretaría de Educación del Distrito Capital, la Cámara de Comercio, la Fundación Carolina, la Corporación Calidad y otras entidades que han entendido, al igual que nosotros, la importancia de resaltar procesos educativos y experiencias significativas en la formación de una mejor sociedad.

Para esta versión del Galardón, que coincide no solo con nuestro aniversario, sino con nuestro propósito de mejoramiento continuo, tenemos la esperanza de sobrepasar lo cualitativo y cuantitativo de años anteriores. Aspiramos a una participación masiva de planteles educativos públicos y privados que ofrezcan nuevas y mejores opciones de calidad educativa, impregnadas de una participación vigorosa de alumnos, docentes, administrativos, egresados y de la comunidad en general que aporta y recibe del proceso educativo.

Por lo que es en sí mismo el Galardón, por ser una ocasión de confrontación de aspiraciones y logros, por estimular la calidad y por exaltar el esfuerzo que hace nuestra sociedad por educar mejor a sus niños, niñas y jóvenes, por todo ello COMPENSAR se siente identificado y satisfecho de participar en su realización y aplaudir de pie tres décadas de valiosa y prolífica existencia.

NESTOR RODRIGUEZ ARDILA

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

El compromiso de hacer de Bogotá una ciudad líder en América Latina en materia de competitividad y calidad de vida, forma parte integral de la visión estratégica de la Cámara de Comercio de Bogotá.

La calidad de la educación se convierte en la base que soporta la competitividad de un país. En ese sentido, es indispensable trabajar por alcanzar la excelencia del sector, promoviendo iniciativas que permitan incorporar prácticas pedagógicas e institucionales a la vanguardia de las exigencias que demanda el mundo actual.

La CCB se vincula por sexto año consecutivo como patrocinador del Premio Galardón a la Excelencia, el cual busca promover el fortalecimiento de la institución educativa. Estamos seguros de que programas como éste propenden por educar de forma integral y con calidad a los ciudadanos.

Sólo con el compromiso de la academia, del sector público y privado se podrá trabajar de manera articulada por el mejoramiento continuo de la educación.

Una vez más, la Cámara de Comercio de Bogotá ratifica su compromiso con la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Secretaría de Educación del Distrito Capital, la Caja de Compensación Familiar Compensar, la Fundación Carolina Colombia y la Corporación Calidad, para reconocer y promover aquellas instituciones educativas que, al igual que nosotros, decidieron apostarle a la calidad de la educación como el motor para la formación de nuestros niños, niñas y jóvenes a través del premio Galardón a la Excelencia.

MARIA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA
Presidenta Ejecutiva



FUNDACIÓN CAROLINA COLOMBIA

Una vez más, vale la pena exaltar el esfuerzo de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Secretaría de Educación del Distrito Capital, la Cámara de Comercio de Bogotá, la Caja de Compensación Familiar Compensar, y otras instituciones, que bajo la acertada y valiosa dirección técnica de la Corporación Calidad, hacen entrega del GALARDÓN A LA EXCELENCIA, Premio a la Gestión Escolar.

No podemos subestimar la importancia que tiene el compromiso explícito de la administración distrital que, desde 1997, crea este premio para reconocer y estimular a aquellas instituciones de educación pre-escolar, básica y media, que logren implementar con éxito los procesos pedagógicos y administrativos de excelencia para el mejoramiento continuo de su misión formativa.

De esta forma, el Galardón a la Excelencia se convierte en un reconocimiento anual a la excelencia de la gestión educativa al que, durante 3 años consecutivos, se ha vinculado la FUNDACIÓN CAROLINA COLOMBIA, con el diseño y puesta en marcha del ya conocido Programa de Experiencia Académica en uno de los países miembros de la comunidad iberoamericana de naciones, para un representante de cada una de las instituciones ganadoras del Galardón en sus diferentes categorías.

Es así como los maestros galardonados en las ediciones 2006 y 2007 tuvieron la oportunidad de disfrutar de visitas de alto nivel a diversas instancias del sistema educativo de Argentina y España, respectivamente. Como ya es costumbre, las experiencias y reflexiones de los viajeros seguirán siendo publicadas en las próximas entregas de la colección “Cuaderno de Bitácora” en el marco del programa de publicaciones de la Fundación Carolina Colombia, colección que se ha convertido en un referente de alto nivel para la difusión y multiplicación de las experiencias vividas en los distintos países.

En el marco del PROGRAMA INTERNACIONAL DE VISITANTES y gracias a la coordinación generosa de la Embajada de España en nuestro país, de la Embajada y del Consulado General de Colombia en Argentina, de los equipos ejecutivos de la Fundación en Madrid y en Buenos Aires, y de muchas otras instituciones iberoamericanas, estos representantes de las instituciones ganadoras pudieron conocer de primera mano la realidad del sistema educativo argentino y español, sosteniendo entrevistas con personalidades de la vida académica de esos países y participando en mesas de trabajo sobre enseñanza básica, media y superior, formación profesional, promoción educativa, y ordenación de centros educativos, entre otras.

Dentro del programa de experiencia en el exterior es tan importante el programa de visitas profesionales como la vivencia e inmersión en la realidad de un país de la comunidad iberoamericana de naciones de forma tal que las reuniones académicas siempre son complementadas por visitas culturales y de interés turístico para los participantes, quienes a su vez, asumen un enorme compromiso de socialización de su experiencia con sus respectivas comunidades académicas.

Desde la Fundación Carolina Colombia, esperamos continuar apoyando el camino de excelencia que el Galardón le propone como reto estratégico a todas las instituciones educativas, propiciando el encuentro entre nuestra visión pedagógica representada en los ganadores y las distintas visiones sobre educación básica y media que existen en las realidades cercanas de países hermanos.

Adela Morales
Directora Ejecutiva



Colegios Galardonados a la Excelencia Premio a la Gestión Escolar 1997–2007

Año	Categoría	Institución	Localidad
2006 / 2007	Oficial	Colegio Distrital CEDID San Pablo	Bosa
	Oficial	Colegio Distrital Rural Quiba Alta	Simón Bolívar
	Privada	Colegio Parroquial Santa Isabel de Hungría	Puente Aranda
	Privada	Colegio Emilio Valenzuela	Suba
	Mixta	Fundación Instituto Tecnológico del Sur	Tunjuelito
2005 / 2006	Oficial	Colegio Distrital San Cayetano Colsubsidio	Usme
	Privada	Colegio Salesiano de León XIII	La Candelaria
2004 / 2005	Oficial	Colegio Distrital Luis Carlos Galán Sarmiento	Puente Aranda
	Oficial	Colegio Distrital República de Bolivia	Engativá
	Privada	Liceo Hermano Miguel La Salle	Barrios Unidos
2003 / 2004	Declarado Desierto		
2002	Privada A	Colegio de La Presentación de Fátima	Tunjuelito
2001	Privada A	Colegio Parroquial Adveniat	San Cristóbal
	Privada A	Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco	Engativá
2000	Privada A	Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario	Suba
	Privada A	Colegio Santa Clara	Teusaquillo
1999	Oficial B	Colegio Distrital CEDID San Pablo	Bosa
	Privada A	Colegio Santa Teresa de Jesús	Fontibón
	Privada B	Instituto Colsubsidio de Educación Femenina ICEF	Chapinero
1998	Estatual A	Liceos del Ejército Patria Sector Norte B “Liceo Colombia”	Suba
	Privada A	Colegio Hijas de Cristo Rey	Suba
1997	Oficial B	Colegio Distrital Torca	Usaquén
	Privada A	Colegio Parroquial Adveniat	San Cristóbal
	Privada C	Colegio Mayor de San Bartolomé	Candelaria



Historia y Propósitos del Galardón

Mediante Decreto No. 379 del 30 de mayo de 1997 la Administración Distrital crea el Galardón a la Excelencia, como reconocimiento y estímulo a las instituciones estatales y privadas de enseñanza preescolar, básica y media que hayan logrado articular exitosamente las tareas pedagógicas y administrativas consiguiendo innovar y mejorar la acción educativa.



La Corporación Calidad, en su empeño de convertir el conocimiento desarrollado en un bien público al servicio de las organizaciones colombianas, ha realizado desde 1997, por encargo de la Secretaría de Educación del Distrito, la orientación técnica y coordinación operativa del Galardón. Desde la versión 2002 el Galardón ha contado con el invaluable apoyo económico de la Caja de Compensación Familiar Compensar y de la Cámara de Comercio de Bogotá. Igualmente, desde el año 2005 la Fundación Carolina Colombia se ha vinculado ofreciendo viajes de estudio a países iberoamericanos a los colegios galardonados. De esta manera el Galardón se ha constituido en una de las experiencias más significativas de asociatividad y colaboración entre el sector público, el empresariado y las organizaciones que promueven el conocimiento, para el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.



Propósitos del Galardón

Objetivo General

Identificar en las instituciones escolares estatales y privadas de enseñanza preescolar, básica y media del Distrito Capital experiencias ejemplificantes en la construcción e implementación de enfoques de gestión participativa orientados hacia la calidad.

Objetivos Específicos

- Suministrar a los Colegios una herramienta de autoevaluación que les permita conocer y documentar el estado de sus procesos de gestión y formular estrategias de mejoramiento para la transformación de la dinámica escolar.
- Conocer y difundir experiencias significativas en la generación y aplicación de enfoques de gestión y organización orientados hacia la calidad.



Modelo de Excelencia en la Gestión Escolar

El Modelo del Galardón a la Excelencia – Premio a la Gestión Escolar ofrece los lineamientos básicos de un sistema de gestión integral que detalla un conjunto de conceptos y prácticas características de una institución educativa de talla mundial, y que sirven de referentes para apreciar el desempeño de cualquier institución sin menoscabo de la singularidad de su misión y características distintivas.

En primer lugar, el Modelo hace referencia a un trasfondo de ambientes, relacionamientos y desafíos que justifican la existencia del colegio, constituyen su realidad y manera característica de operar y configuran su perfil institucional. Es a la luz de este trasfondo que los criterios del Modelo ajustan y entienden su capacidad evaluadora.

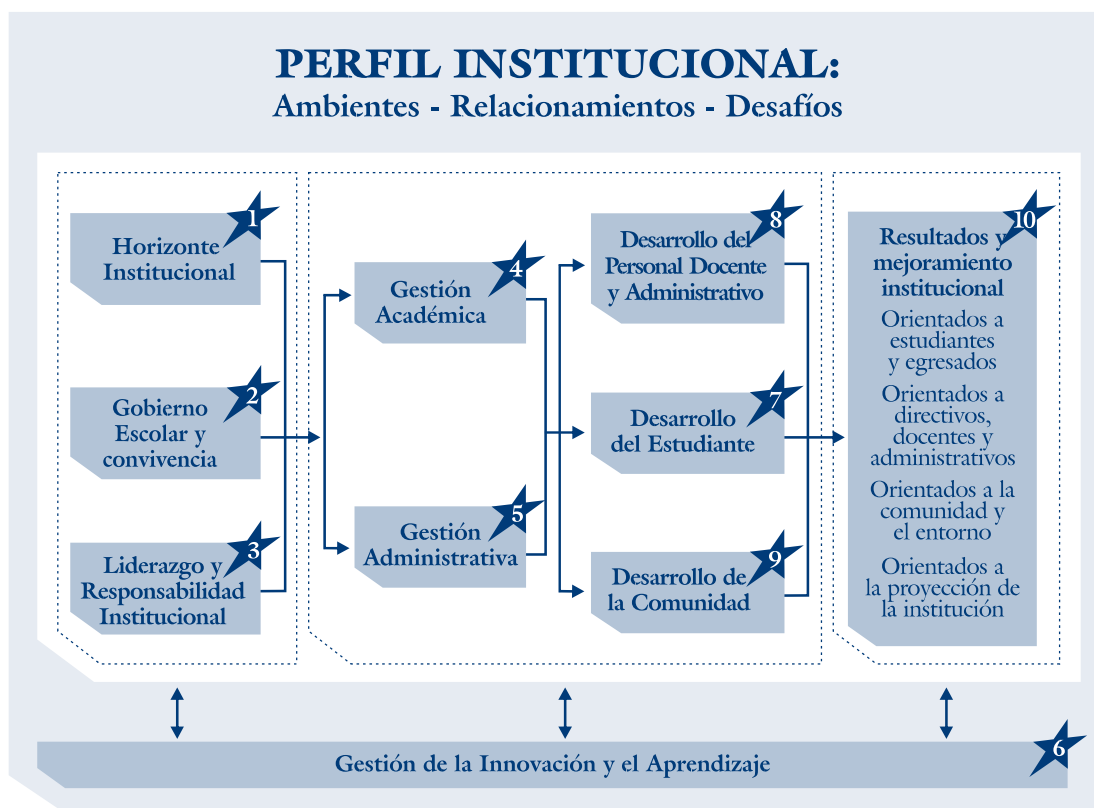
El modelo comprende diez criterios de evaluación que se clasifican en cuatro grupos:

- El primer grupo alude a los principios inspiradores de la gestión escolar para el cumplimiento de los grandes propósitos: Comprende el Horizonte Institucional como eje rector que proyecta las acciones y esfuerzos del Colegio hacia el futuro y el entorno; el Gobierno Escolar y Convivencia, que esboza las prácticas de toma de decisiones, participación, convivencia y gestión de las alianzas; Liderazgo y Respon-

sabilidad Institucional, que examina el estilo de dirección que impulsa el desarrollo del Colegio y los impactos de la acción institucional.

- El segundo grupo incluye cinco criterios que examinan concretamente los procesos y el quehacer del colegio: Gestión Académica y Gestión Administrativa, procesos centrales en cualquier plantel educativo; y Desarrollo del Estudiante, Desarrollo del Personal Docente y Administrativo y Desarrollo de la Comunidad, los cuales examinan la gestión desde los grupos de interés del Colegio.
- El modelo cuenta también con un criterio que, de manera transversal, soporta la filosofía, el quehacer y el desarrollo institucional, y es la Gestión de la Innovación y el Aprendizaje.
- Por último, el criterio de Resultados y Mejoramiento Institucional aborda los logros de la gestión escolar desde los estudiantes, el personal, la comunidad y la institución misma. En este capítulo se puede visualizar, de manera integral, el nivel de cumplimiento de objetivos y metas trazados desde el horizonte institucional y el desarrollo de los procesos cotidianos en función de dicho horizonte.

En general, el Modelo de Excelencia en la Gestión Escolar propone un referente para que, a partir de sus propios sistemas y prácticas establecidos, la institución pueda controlar de manera autónoma y efectiva sus acciones, ser consciente de los resultados que éstas generan, reducir el desgaste institucional y visualizar claramente hacia dónde enfocar los planes de mejoramiento en el camino a la excelencia.





PRIMERA PARTE

Bases de Postulación al Galardón a la Excelencia

*Componentes y criterios
de evaluación*



Resumen de componentes, criterios y puntajes

	Puntaje máximo
0. El colegio y su Contexto	0
1. Horizonte Institucional	90
1.1. Formulación del Horizonte institucional	35
1.2. Despliegue y apropiación del Horizonte institucional	15
1.3. Seguimiento, evaluación y mejora del Horizonte institucional	20
1.4. Coherencia de la estructura organizacional con el Horizonte Institucional	20
2. Gobierno Escolar y Convivencia	45
2.1. Gobierno Escolar	30
2.2. Formación para la Convivencia	15
3. Liderazgo y Responsabilidad Institucional	75
3.1. Liderazgo	15
3.2. Perfil del estudiante y pertinencia	15
3.3. Gestión de las Alianzas	15
3.4. Responsabilidad ambiental	20
3.5. Responsabilidad económica y buen Gobierno Corporativo	10
4. Gestión Académica	90
4.1. Procesos pedagógicos	35
4.2. Desarrollo curricular	35
4.3. Sistema de evaluación del proceso de aprendizaje	20
5. Gestión Administrativa	60
5.1. Procesos administrativos	20
5.2. Administración de los recursos financieros	15
5.3. Administración de la infraestructura y los materiales	15
5.4. Administración de la información	10



6. Gestión de la Innovación y el Aprendizaje	80
6.1 Investigación y producción de conocimiento	30
6.2 Capacidad de innovación y aplicación	25
6.3 Desarrollo de competencias y disciplinas de aprendizaje	25
7. Desarrollo del Estudiante	80
7.1 Ingreso y seguimiento a estudiantes	30
7.2 Bienestar y desarrollo personal	35
7.3 Estímulos y reconocimientos	15
8. Desarrollo del Personal Docente y Administrativo	70
8.1 Proceso de selección e inducción	15
8.2 Bienestar y satisfacción del personal docente y administrativo	20
8.3 Capacitación y desarrollo personal	20
8.4 Sistema de evaluación, estímulo y reconocimiento	15
9. Desarrollo de la Comunidad	50
9.1 Programas y servicios	15
9.2 Servicio social estudiantil	15
9.3 Cultura ciudadana	20
10. Resultados y Mejoramiento Institucional	360
10.1 Resultados enfocados a los estudiantes y egresados	100
10.2 Resultados enfocados al personal directivo, docente y administrativo	80
10.3 Resultados enfocados a la comunidad y el entorno	80
10.4 Resultados enfocados al desempeño y proyección del colegio	100
Puntaje Total	1000



Criterios y contenidos para la elaboración de los informes de postulación

0. El colegio y su contexto

Este apartado tiene como objetivo describir la evolución del Colegio en el tiempo y evidenciar el contexto social en el que se ha desempeñado. Aunque no se asignan puntos por este concepto, su adecuada redacción es sumamente importante para dar a entender a evaluadores y jurados el tipo de colegio que está presentando el informe de postulación. Este apartado ayudará al equipo evaluador a identificar el perfil del colegio, teniendo en cuenta primordialmente sus ambientes, relacionamientos y desafíos.

- 0.1** Describa brevemente la evolución del colegio relatando su constitución y los sucesos claves, tanto internos como externos, que han determinado que el centro educativo sea hoy lo que es. Indique cómo se han relacionado los cambios y exigencias del entorno con el desarrollo y evolución del colegio.

Haga mención de las consideraciones que se tuvieron en cuenta para su creación, tales como el pensamiento de sus fundadores respecto de las contribuciones del colegio a la atención de las necesidades y problemas de la comunidad.

Mencione los principios y valores que desde un comienzo se han tenido como orientadores de la acción institucional y que, de alguna manera, han gobernado la marcha del colegio.

- 0.2** Señale las características más relevantes del entorno cercano en el que está operando el colegio y que lo influyen de manera importante: nivel económico y social de las familias, fuentes de trabajo e ingresos, conformación del grupo familiar, volúmenes de población en edad escolar, nivel educativo, organizaciones y centros de atención comunitaria, problemas sanitarios y de salud, vigilancia y seguridad.

- 0.3** Exprese, en la actualidad, cuáles son los problemas que más afectan a la comunidad educativa y los programas planteados por el colegio para atender a su solución.



1. Horizonte institucional (90 puntos)

Este capítulo examina el proceso de formulación y apropiación del direccionamiento estratégico, así como la estructura organizacional y los principios y valores establecidos para asegurar su alcance.

1.1 Formulación del horizonte institucional (35 puntos)

- Escriba la misión, la visión, los objetivos estratégicos del colegio y sus correspondientes metas, e ilustre el proceso para establecerlos.
- Presente las estrategias claves definidas para asegurar el logro de cada uno de los objetivos estratégicos y las metas establecidas.
- Señale la información relevante que se tuvo en cuenta para la formulación del Horizonte Institucional, relacionada entre otros aspectos con: necesidades y expectativas de estudiantes, padres y madres de familia, comunidad y entorno; desempeño de egresados, cambios en la legislación educativa, cambios tecnológicos en el ámbito educativo, enfoques pedagógicos, planes de desarrollo nacionales, distritales y locales, (p.e. Plan Decenal de Educación, Plan Sectorial de Educación, entre otros), resultados de evaluaciones de las pruebas de Estado ICFES, Pruebas Saber, personal docente, administrativo y de servicios y referenciación con otras instituciones.
- Enuncie los principios y valores institucionales que promueven la cultura institucional deseada, así como la forma en que han sido definidos, validados e interiorizados por la comunidad educativa.

1.2. Despliegue y apropiación del horizonte institucional (15 puntos)

- Indique cómo los objetivos estratégicos, metas y estrategias claves definidas en el Horizonte Institucional, se traducen en metas y estrategias por ejecutar en cada una de las áreas de la institución, generando la construcción de planes de acción.

- Describa las acciones emprendidas por el Consejo Directivo y el Rector, para divulgar y compartir el Horizonte Institucional con los diferentes miembros de la comunidad educativa.
- Señale los planes y actividades desarrolladas para lograr la apropiación y el refuerzo de los valores y principios institucionales.
- Describa las acciones que ha adelantado la institución para identificar y disminuir las brechas existentes entre la cultura institucional actual y la deseada.

1.3. Seguimiento, evaluación y mejora del horizonte institucional (20 puntos)

- Mencione la forma como se mide el grado de conocimiento y apropiación de la misión, visión, principios y valores por parte de la comunidad educativa.
- Describa cómo se hace el seguimiento al avance en la ejecución del Horizonte Institucional, la frecuencia con la que se realiza, quiénes participan y cómo se recolecta la información utilizada para dicho seguimiento.
- Mencione los indicadores clave que ha definido la institución para hacer seguimiento a la gestión y cómo se realiza su monitoreo.
- Indique cómo son aplicadas las acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento, en los casos en que los resultados no sean acordes con lo establecido en el Horizonte Institucional. Presente ejemplos.
- Indique cómo se evalúa, mejora e innova continuamente el proceso de formulación, despliegue, difusión, apropiación y seguimiento del Horizonte Institucional.

1.4 Coherencia de la estructura organizacional con el horizonte institucional (20 puntos)

- Presente el organigrama que refleja las relaciones e interacciones entre las áreas pedagógicas, administrativas y de dirección para el lograr los propósitos formulados desde el Horizonte Institucional.
- Describa cómo esta forma de organización adoptada permite y facilita los procesos de toma de decisiones, delegación, participación y distribución equitativa de responsabilidades.

- Enumere los procesos clave de la institución y qué área del organigrama es responsable de cada uno de ellos.
- Describa la metodología y los procesos utilizados por la institución para diseñar la cultura deseada (marco de valores y principios y conjunto de prácticas y conductas), compararla con la realidad e identificar los rasgos a moldear para ejecutar la estrategia de manera efectiva.

2. Gobierno escolar y convivencia (45 puntos)

Este capítulo indaga por las instancias y procesos establecidos para fomentar los valores democráticos y la sana convivencia y garantizar la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.

2.1 GOBIERNO ESCOLAR (30 puntos)

- Relacione los órganos del gobierno escolar existentes, quiénes los conforman e indique el tipo de contenidos y problemáticas de que se ocupan.
- Indique los mecanismos establecidos para el funcionamiento e interrelación de los órganos del gobierno escolar.
- Describa cómo los órganos del gobierno escolar, participan activamente en la formulación del Horizonte Institucional y en su seguimiento.
- Mencione cómo se ha logrado la vinculación activa de representantes del sector productivo y de los exalumnos en el gobierno escolar. Señale su impacto.
- Describa cómo los representantes de la comunidad educativa, en los distintos órganos del gobierno escolar, mantienen comunicación permanente con sus representados para conocer sus propuestas e inquietudes y transmitir decisiones.
- Describa las estrategias empleadas por el colegio para dar a conocer, promover la discusión y recoger la opinión de la comunidad educativa sobre asuntos de interés general.

2.2 FORMACIÓN PARA LA CONVIVENCIA (15 puntos)

- Mencione cuáles son los valores democráticos que la institución promueve y señale las estrategias desarrolladas para lograr su apropiación en la comunidad educativa.
- Describa las estrategias generales y específicas que ha desarrollado el colegio para la formación de sus estudiantes en relación con sus derechos, deberes y valores ciudadanos que aumenten su nivel de pertenencia y afecto por la ciudad.
- Comente el proceso de conformación del consejo estudiantil, la elección del personero y qué actuaciones relevantes han cumplido.
- Indique los principios establecidos en el manual de convivencia que orientan y regulan la convivencia escolar.
- Describa la metodología adoptada por el colegio para la resolución de conflictos en los distintos estamentos, tendiente a generar habilidades personales para enfrentarlos adecuadamente.



3. Liderazgo y responsabilidad institucional (75 puntos)

Esta área examina el grado en que la institución ha desarrollado un enfoque y un estilo de liderazgo que, desde la singularidad de su misión, le permita interpretar las necesidades de la sociedad en cuanto al perfil de ciudadano que se desea formar y gestionar los impactos de sus actividades sobre los distintos actores del entorno. Igualmente, examina el proceso de construcción de alianzas y su importancia en su desarrollo institucional.

3.1. Liderazgo (15 puntos)

- Describa el estilo de liderazgo definido por la institución y los mecanismos establecidos para llevarlo a la práctica.
- Describa el papel del rector o director y los directivos docentes en la difusión y mantenimiento de los grandes propósitos institucionales (misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores).
- Indique de qué forma el rector o director y los directivos docentes promueven e incentivan en todas las áreas del colegio un enfoque hacia el conocimiento y satisfacción de las necesidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.
- Mencione cómo el rector y los directivos docentes fomentan una cultura de la calidad mediante la revisión, estandarización, documentación y mejoramiento sistemático de los procesos pedagógicos y administrativos.
- Describa la estrategia organizativa, procedimientos y medios existentes en el colegio para garantizar tanto en el ámbito interno como externo, una comunicación oportuna y de calidad de sus objetivos, decisiones y actividades.

3.2. Perfil del Estudiante y pertinencia (15 puntos)

- Describa cómo el colegio identifica, capta e interpreta las necesidades y requerimientos que la sociedad demanda de los estudiantes, para construir el perfil de sus educandos.
- Explique cómo el perfil del educando definido responde a las necesidades y expectativas de la comunidad, a los planteamientos

del horizonte institucional y, en general, a los programas y servicios ofrecidos.

- Señale cómo y con qué frecuencia el colegio evalúa la pertinencia y calidad de sus enfoques de enseñanza y aprendizaje con respecto al perfil del educando definido.

3.3 Gestión de las alianzas (15 puntos)

- Describa el proceso por medio del cual la institución ha identificado actores externos a su estructura, los cuáles se consideran esenciales para establecer alianzas que le aporten al logro de los objetivos propuestos en el horizonte institucional.
- Relate los procesos de construcción de alianzas o vínculos del colegio con actores externos, con el fin de apoyar y mejorar los procesos institucionales.
- Ilustre cómo el rector, los docentes y directivos docentes promueven la vinculación del colegio en asociaciones y eventos que conduzcan al mejoramiento institucional.
- Indique los mecanismos de comunicación permanente que establece el colegio con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales de nivel local, distrital, nacional e internacional.

3.4 Responsabilidad ambiental (20 puntos)

- Describa los criterios que utiliza el colegio para definir su responsabilidad y compromiso con el medio ambiente y la manera como están contemplados éstos elementos en sus propósitos estratégicos.
- Diga cómo está constituido el Comité Ambiental y qué programas o proyectos prevé

para el cumplimiento de la responsabilidad social obligatoria en materia de medio ambiente (Decreto 166 de septiembre de 2003, Concejo de Bogotá, D.C.).

- Mencione las políticas, sistemas y recursos que utiliza el colegio para reducir, controlar o eliminar el impacto ambiental generado por sus procesos, actividades o servicios, en su medio ambiente inmediato o en los que influye con motivo de sus actividades y prácticas de tipo académico, investigativo o de carácter social.
- Describa cómo los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, proveedores y contratistas son incentivados para adherirse a los compromisos sociales y ambientales del colegio (p.e. PRAE), y cómo son concientizados, motivados e involucrados en asuntos relacionados con la responsabilidad ambiental.
- Indique cómo se miden, evalúan y mejoran los procesos anteriormente descritos.
- Describa brevemente el trabajo que el colegio viene desarrollando en torno al PRAE.

3.5 Responsabilidad Económica y buen gobierno corporativo (10 puntos)

- Describa la concepción adoptada por el colegio en su cometido de creación y agregación de valor a los distintos grupos de interés atendidos por el, y en el propósito de

gestionar sus activos tangibles e intangibles para garantizar un desarrollo sostenible al largo plazo del plantel.

- Señale las estrategias escogidas por el colegio para garantizar sus objetivos de crecimiento, sostenibilidad y agregación de valor, así como sus mecanismos de publicidad para dar a conocer su oferta de valor y forjar posicionamiento e imagen institucional.
- Describa el enfoque definido por el colegio para garantizar un ejercicio gerencial con rectitud y transparencia y para asegurar el reconocimiento efectivo de sus derechos a las autoridades y estamentos de gobierno, así como a los fundadores, acreedores, docentes, estudiantes, empleados, padres de familia, egresados y otros agentes económicos o sociales que mantengan algún interés en la institución.
- Mencione los mecanismos de autorregulación y transparencia de la gestión implementados y orientados a fortalecer las prácticas de buen gobierno en el colegio.
- Señale la frecuencia y los medios utilizados para dar a conocer a los diferentes grupos de interés la información sobre buen gobierno corporativo.
- Indique cómo se miden, evalúan y se asegura que estos procesos se mejoran e innovan.



4. Gestión académica (90 puntos)

Este capítulo evalúa cómo lo establecido en el Horizonte Institucional del colegio se refleja en planes de estudio, métodos, actividades y ambientes para el aprendizaje y la formación integral de los estudiantes.

4.1. Procesos pedagógicos (35 puntos)

- Mencione y describa cuál es el enfoque pedagógico de la institución y las razones por las cuales fue adoptado.
- Indique cuáles aprendizajes, competencias y valores busca desarrollar el colegio en el proceso de formación de los estudiantes.
- Ilustre cómo el colegio promueve y orienta a sus estudiantes hacia la excelencia académica y el logro de altos desempeños.
- Mencione cuáles metodologías aplica el colegio para crear un ambiente adecuado para el trabajo escolar y garantizar la apropiación de los aprendizajes y competencias básicas en los estudiantes.
- Describa el sentido y papel que el colegio le asigna al proceso de evaluación de los estudiantes.
- Describa los procesos pedagógicos clave que el colegio ha definido y explique cómo se difunde y asegura su apropiación entre la comunidad educativa.
- Señale cómo se evalúan y mejoran estos procesos.

4.2. Desarrollo curricular (35 puntos)

- Describa brevemente la estructura curricular del colegio relacionando áreas fundamentales, proyectos y actividades institucionales. Indique para cada una: objetivo, enfoque, intensidad horaria y frecuencia.
- Explique el énfasis que desarrolla el colegio en la formación de los estudiantes y qué lo caracteriza o diferencia de otros colegios. Describa los proyectos y actividades asociadas al énfasis.
- Ilustre cómo se ha incorporado el uso de nuevas tecnologías en el proceso educativo y sus efectos en el trabajo de aula.

- Señale los criterios institucionales aplicados para definir el tipo de material didáctico necesario para el desarrollo curricular y su congruencia con el enfoque pedagógico y las necesidades de los estudiantes.
- Indique cómo la institución incorpora en la formación de los estudiantes el desarrollo de competencias que le faciliten su desempeño en el ámbito laboral.
- Mencione cómo la institución establece la calidad y pertinencia de sus planes de estudio y los procedimientos adoptados para incorporar mejoras a los mismos.
- Señale los criterios establecidos por el colegio para el diseño y desarrollo de las clases, y cómo se fomenta la cooperación y el trabajo en equipo de los docentes para la planeación de las mismas.
- Describa brevemente las estrategias metodológicas que con mayor frecuencia utiliza el colegio en el trabajo con los estudiantes.
- Mencione las acciones institucionales generales que se realizan para promover y estimular la actividad académica, cultural y deportiva, individual o colectiva. Señale los eventos internos y externos en los que participa.
- Señale cómo se evalúan y mejoran estos procesos.

4.3 Sistema de evaluación del proceso de aprendizaje (20 puntos)

- Enuncie los principales aspectos que el colegio evalúa en los estudiantes.
- Presente los criterios centrales que el colegio posee para la promoción de los estudiantes de grado a grado.
- Mencione cómo se comunican oportunamente estos criterios a la comunidad educativa.

- Describa las estrategias, derivadas del enfoque pedagógico, que aplica el colegio para evaluar y hacer seguimiento al proceso de aprendizaje y logros de los estudiantes.
- Señale cómo el colegio garantiza en sus docentes coherencia y unidad de criterios de evaluación en relación con las estrategias institucionales definidas.
- Señale los mecanismos y estrategias existentes para atender oportunamente las dificultades identificadas en el desempeño de los estudiantes.
- Describa las evidencias de la efectividad de dichas estrategias y cómo éstas se evalúan y mejoran.
- Mencione la periodicidad y los mecanismos empleados para comunicar los resultados de la evaluación a los estudiantes y los padres de familia. Indique cómo se orienta el apoyo en el hogar.
- Indique los procedimientos adoptados para incorporar modificaciones a los enfoques y estrategias de evaluación y cómo se aplican dichos cambios.
- Indique cómo se revisan, evalúan y mejoran estos procesos.

5. Gestión administrativa (60 puntos)

Este capítulo examina la forma como se gestionan los procesos administrativos y los recursos, como soporte al desarrollo de las labores propias del colegio y al logro del Horizonte Institucional.

5.1 Procesos administrativos (20 puntos)

- Mencione los procesos administrativos clave que el colegio ha definido para el desarrollo de sus labores. Ilustre con un flujograma la secuencia de cada uno de ellos.
- Mencione de qué forma se realiza y garantiza la estandarización de los procesos y procedimientos administrativos clave. Presente un ejemplo.
- Indique cómo se garantiza que los cambios en los procesos sean conocidos y comprendidos por toda la comunidad educativa antes de ser implementados.
- Describa los métodos e indicadores que utiliza la institución para establecer y medir los niveles de calidad de los procesos administrativos y determinar las mejoras que se requieran.

5.2 Administración de recursos financieros (15 puntos)

- Describa cómo se establecen las prioridades de inversión en relación con el Horizonte Institucional y el plan operativo anual institucional.
- Describa la forma como se efectúa la formulación y programación presupuestal para que se constituya en un ejercicio promotor de la corresponsabilidad que permita la articulación con los postulados del horizonte institucional y los Planes Operativos anuales de Inversión.
- Presente los porcentajes de ejecución frente a lo planeado en cada uno de los rubros establecidos y muestre el comportamiento en los últimos cinco años.
- Relacione en un cuadro el comportamiento, durante los últimos cinco años de las diferentes fuentes de financiación (perma-



nentes y adicionales. Ej.: recursos propios, crédito, traslado, donaciones, etc.). Indique el porcentaje de cada una respecto del total por año.

- Señale los mecanismos que se tienen establecidos para informar y socializar a la comunidad educativa en su conjunto, sobre los procesos de programación presupuestal, ejecución del gasto y la inversión, contratación y control de gestión.
- Señale los mecanismos que se tienen establecidos para informar sobre los aspectos financieros del colegio a la comunidad educativa.
- Indique cómo se evalúa y se mejora la efectividad de la administración de recursos financieros y los presupuestos participativos.

5.3 Administración de infraestructura y materiales (15 puntos)

- Mencione los criterios que utiliza el colegio para la construcción, evaluación y adecuación de los distintos espacios físicos. Indique cómo se asegura que estos espacios sean empleados en las actividades para las cuales han sido destinados.
- Relacione, mediante una tabla, los diferentes espacios físicos que posee el colegio, indicando la cantidad, el área en metros cuadrados y la relación metro cuadrado por alumno, frente a los estándares de referencia (tenga en cuenta los estándares que se presentan en: Secretaría de Educación Distrital. Construyendo Pedagogía, Estándares básicos para construcciones escolares. Bogotá, D.C., Colombia 2000.)
- Mencione las estrategias implementadas para suplir necesidades de espacios físicos con los que no cuenta el colegio.

- Indique los mecanismos utilizados, y su periodicidad, para garantizar el uso adecuado, mantenimiento, seguridad, limpieza y mejoramiento de la planta física.
- Enuncie los criterios con que cuenta el colegio para evaluar y adquirir equipos y materiales, para el uso pedagógico y administrativo, y para el control de inventarios.
- Señale las estrategias empleadas para promover el uso racional y el aprovechamiento de los equipos y materiales. Ilustre con ejemplos.
- Mencione la forma como el colegio establece su relación con los proveedores para asegurar calidad y oportunidad de los recursos adquiridos.

5.4 Administración de la información (10 puntos)

- Describa los criterios que utiliza el colegio para diseñar su sistema de información.
- Señale la información significativa que utiliza el colegio para ejercer control y seguimiento de sus procesos clave. Indique la forma como se recolecta y procesa esta información.
- Mencione los procedimientos y el soporte físico y tecnológico que son utilizados para asegurar la confiabilidad, consistencia y actualización de la información.
- Indique el sistema implementado por el colegio para clasificar, ordenar y archivar la información y asegurar su fácil acceso y rápida consulta.
- Describa los distintos tipos de análisis de datos que se realizan e indique cómo la información recolectada es utilizada para el mejoramiento de los procesos y servicios.

6. Gestión de la innovación y el aprendizaje (80 puntos)

Este capítulo indaga por los sistemas para construir y mantener un ambiente de investigación, innovación y creatividad, orientado hacia los procesos de aprendizaje y gestión del conocimiento, con miras al desarrollo de competencias y su aplicación en el entorno social y económico.

6.1. Investigación y producción de conocimiento (30 puntos)

- Exponga la concepción e importancia concedida por el colegio a su enfoque sobre la investigación y explique la forma como se articula con los sistemas académico, administrativo y de proyección a la comunidad.
- Describa de qué manera se promueve el uso pedagógico de los resultados de las pruebas ICFES y SABER en la investigación, la innovación y la experimentación, con el fin de cualificar la práctica pedagógica y evaluativa y generar nuevas comprensiones sobre el hecho educativo, la construcción de métodos, procedimientos e instrumentos para la evaluación.
- Mencione las estrategias y procedimientos desarrollados por la institución para promover y apoyar el espíritu científico y la realización de proyectos de investigación por parte de los docentes y estudiantes.
- Mencione los proyectos de investigación desarrollados por los docentes y estudiantes. Especifique año, título, investigador principal, área, resultados y medios en los cuales han sido publicados.
- Mencione los indicadores utilizados por el colegio para evaluar y medir la gestión y producción de conocimiento y señale cuál ha sido su evolución en los últimos cinco años.

6.2. Capacidad de innovación y aplicación (25 puntos)

- Describa cómo el colegio concibe desde el horizonte institucional el desarrollo de la capacidad de innovación y aplicación eco-

lógica y señale las estrategias, actividades o procesos utilizados para su implementación.

- Describa cómo el colegio propicia la creación de una cultura conjunta de generación de conocimiento, a partir de la promoción de actitudes y prácticas de interacción, apropiación, construcción y producción de saberes.
- Mencione algunos espacios con los cuales el colegio cuenta para documentar y socializar el conocimiento, los aprendizajes, las prácticas y saberes generados en la acción diaria.
- Relacione las principales innovaciones o aplicaciones tecnológicas derivadas de la celebración de convenios o alianzas con el sector público o privado y las de oportunidades de mejoramiento identificadas al interior del colegio.
- Mencione cómo mide y capitaliza el colegio sus avances en el desarrollo de una mayor capacidad de innovación y aplicación tecnológica.

6.3. Desarrollo de competencias y disciplinas de aprendizaje (25 puntos)

- Señale las competencias y disciplinas de aprendizaje definidas por el colegio en su propósito de captar, generar y aplicar conocimiento. Describa las estrategias o procesos utilizados para su consecución.
- Indique cómo el colegio registra y evalúa los progresos de profesores y estudiantes en el desarrollo de sus competencias para la innovación, la creatividad y disciplinas de aprendizaje y señale cómo utiliza esa evaluación para mejorar los procesos ligados con esas competencias y disciplinas.



7. Desarrollo del estudiante (80 puntos)

Este capítulo analiza las acciones y servicios que el centro educativo adelanta para el desarrollo integral del estudiante y el aseguramiento de su bienestar en el colegio.

7.1. Ingreso y seguimiento a estudiantes y egresados (30 puntos)

- Mencione los criterios que emplea el colegio para el ingreso y aceptación de nuevos estudiantes y la renovación de matrícula de los actuales.
- Señale cómo como se asegura que los nuevos estudiantes conozcan y apropien la filosofía del colegio, su Horizonte Institucional y las formas de trabajo del plantel.
- Mencione cómo hace el colegio para conocer las causas del ausentismo y deserción escolar y cuáles estrategias utiliza para disminuir estos índices y fomentar la permanencia y retención escolar.
- Describa cómo responde el colegio ante las expectativas y características de estudiantes con necesidades especiales o marcadas diferencias con el resto de la población escolar. Ilustre con datos o ejemplos.
- Mencione la atención que brinda el colegio a los estudiantes que presentan casos excepcionales de bajo rendimiento académico.
- Indique los mecanismos de seguimiento a los egresados, el tipo de información que se recoge y cómo se utiliza para el mejoramiento de los procesos institucionales y su impacto.
- Describa cómo el colegio evalúa y mejora los procesos utilizados para la aceptación, inducción y seguimiento de sus estudiantes.

7.2. Bienestar y desarrollo personal (35 puntos)

- Mencione cómo el colegio crea y promueve altas expectativas de desarrollo personal en los estudiantes.

- Describa los mecanismos que el colegio emplea para conocer las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. Indique con qué frecuencia los aplica y cómo se analiza la información recolectada.
- Señale las estrategias implementadas para satisfacer las necesidades, intereses y expectativas identificados.
- Describa las acciones desarrolladas para identificar, promover y apoyar aptitudes y talentos de los estudiantes.
- Mencione los servicios complementarios que el colegio presta a los estudiantes para su atención integral y bienestar y cómo los innova y mejora.
- Señale las acciones que adelanta el colegio para identificar y orientar las aspiraciones profesionales y vocacionales de los estudiantes.
- Señale cómo se mide la satisfacción de los estudiantes en cuanto a atención, servicios, instalaciones, clases y calidad de los docentes.

7.3 Estímulos y reconocimientos (15 puntos)

- Señale los aspectos individuales y colectivos que el colegio identifica como merecedores de estímulo y reconocimiento en los estudiantes.
- Mencione cuáles programas de estímulos y reconocimientos ha creado, así como los requisitos y procedimientos para otorgarlos. Señale el impacto de éstos en la motivación y esfuerzo de los estudiantes.

8. Desarrollo del personal docente y administrativo (70 puntos)

Este capítulo examina las acciones y procesos que el colegio adelanta para lograr un recurso humano idóneo, motivado y autónomo, con capacidad de colaborar y comprometerse activamente en el mejoramiento de la institución y el cumplimiento de su Horizonte Institucional.

8.1 Procesos de selección e inducción (15 puntos)

- Enuncie los criterios establecidos para la selección, inducción y reinducción del personal de planta del colegio.
- Describa los procedimientos específicos de los procesos de selección, inducción y reinducción, indicando los contenidos que se trabajan y los responsables de realizarlos.
- Señale cómo el colegio asegura que el nuevo personal conoce y se apropia de su filosofía, el Horizonte Institucional y formas de trabajo.
- Mencione las estrategias para evaluar, mejorar e innovar los procesos de selección, inducción y reinducción de todo el personal.

8.2 Bienestar y satisfacción del personal docente y administrativo (20 puntos)

- Indique las estrategias implementadas por la institución para lograr un clima laboral favorable orientado al cumplimiento del Horizonte Institucional.
- Describa los mecanismos que el colegio emplea para conocer y satisfacer las necesidades, intereses y expectativas del personal. Indique con qué frecuencia se aplican y cómo se analiza la información recolectada.
- Mencione los programas y servicios complementarios existentes en el colegio, dirigidos al personal docente y administrativo para su bienestar.
- Describa cómo y con qué frecuencia se indaga por la satisfacción de las personas en

su puesto de trabajo y con respecto a los servicios que les brinda el colegio.

- En el caso de los colegios de las categorías privada y compuesta, señale si existe una política salarial y su forma de implementación. Presente un análisis comparativo de la competitividad de los salarios del colegio frente a los del sector.
- Describa cómo el colegio mejora sus prácticas para conocer las necesidades del personal y adecuar sus programas y servicios.

8.3 Capacitación y desarrollo personal (20 puntos)

- Mencione cómo el colegio crea y promueve altas expectativas de desarrollo personal y profesional en su equipo docente y administrativo.
- Describa los mecanismos implementados por el colegio para promover entre el personal una cultura de calidad enfocada a la prestación de los servicios en forma eficiente, oportuna y amable.
- Indique los lineamientos establecidos para definir planes de capacitación y desarrollo profesional del personal, que apunten al cumplimiento del Horizonte Institucional del colegio.
- Describa cómo y con qué frecuencia el colegio determina y satisface necesidades de capacitación de los distintos miembros que hacen parte del personal.
- Describa la forma como se evalúan y mejoran los procesos de capacitación y desarrollo del personal docente y administrativo.



8.4 Sistema de evaluación, estímulos y reconocimientos (15 puntos)

- Presente los criterios y aspectos que se tienen en cuenta para evaluar el desempeño del personal y conocer su contribución individual y grupal al logro del Horizonte Institucional.
- Describa cómo los resultados de la evaluación del personal sirven de insumo para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos, tanto a nivel individual como de equipos de trabajo.
- Mencione los mecanismos utilizados por la institución para mejorar e innovar permanentemente los sistemas de evaluación del personal, estímulos y reconocimientos.

9. Desarrollo de la comunidad (50 puntos)

Este capítulo evalúa cómo se despliegan acciones para integrar y beneficiar a la comunidad, en desarrollo de la responsabilidad ética y pública del colegio.

9.1 Programas y servicios (15 puntos)

- Indique el enfoque y criterios que han motivado al colegio a establecer contacto con su comunidad externa y las acciones que adelanta para impactarla.
- Describa los mecanismos utilizados para identificar las necesidades, intereses y expectativas de la comunidad externa.
- Mencione los programas y acciones institucionales que se han implementado en pro de la comunidad externa, especificando nombre, objetivo, responsables, beneficiarios y principales actividades que implican. Indique en qué forma estos programas y acciones dan respuesta a las necesidades detectadas.
- Enuncie las acciones desarrolladas por el colegio para cuidar y conservar el entorno.
- Mencione los programas, campañas y acciones locales, distritales, nacionales e internacionales en que el colegio ha participado en desarrollo de su espíritu social y solidario.
- Describa cómo y con qué frecuencia evalúa la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos a la comunidad externa.
- Indique cuáles vínculos ha establecido el colegio con organizaciones sociales, culturales, deportivas y empresariales para referenciar y cualificar los programas y servicios ofrecidos. Señale el beneficio para el colegio.

9.2 Servicio social estudiantil (15 puntos)

- Describa las prioridades que el colegio establece para la formación del sentido comunitario en los estudiantes y cómo dichas prioridades se reflejan en el servicio social estudiantil.
- Mencione qué campos y actividades se desarrollan en cumplimiento del servicio social estudiantil, en especial los proyectos relacionados con el servicio social obligatorio a prestarse por los alumnos de grados 10 y 11. Indique a qué apoyo recurre el colegio para implementarlos.

- Indique cómo estas acciones están relacionadas con las necesidades, intereses y expectativas detectadas en la comunidad externa.
- Describa la forma como se evalúan y mejoran los programas ofrecidos a la comunidad y el servicio social prestado por los estudiantes.

9.3 Cultura ciudadana (20 puntos)

- Describa el enfoque promovido por el colegio para la difusión y divulgación de los valores constitucionales, sociales e institucionales, orientado a propiciar las condiciones para un clima de convivencia incluyente tanto al interior como en el entorno del colegio. Exponga algunas de las estrategias diseñadas al respecto.

10. Resultados y mejoramiento institucional (360 puntos)

Este capítulo examina el nivel de logro de los objetivos y metas establecidos en el Horizonte Institucional. Igualmente evalúa cómo estos contribuyen a la sostenibilidad del colegio, y apreciar el impacto generado en los grupos de interés, la comunidad y el entorno.

10.1 Resultados enfocados a los estudiantes y egresados (100 puntos)

- Presente las cifras obtenidas durante los últimos 5 años en los indicadores utilizados para medir la satisfacción y comportamiento de los estudiantes y egresados frente a los distintos programas y servicios ofrecidos por el colegio.
- Señale los logros en la formación de los estudiantes por efecto de la integración de alumnos con necesidades especiales o diferencias marcadas.
- Relacione los nuevos programas y los servicios mejorados o creados, en los últimos 5 años, como consecuencia de la aplicación de los mecanismos para la identificación de necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. Señale y cuantifique la contribución de los mismos al rendimiento académico y satisfacción estudiantil.
- Mencione las participaciones destacadas y premios obtenidos por los estudiantes, en eventos académicos, investigativos, cultu-

rales y deportivos que se deban al apoyo y orientación brindados por el colegio.

- Presente y analice las cifras, y su evolución en los últimos 5 años, referentes a empleo, emprendimiento, ingreso a la universidad y aplicación de ideas y sugerencias a los programas y servicios de la institución, derivadas de las acciones de contacto y seguimiento a egresados.

10.2 Resultados enfocados al personal directivo, docente y administrativo (80 puntos)

- Presente los niveles actuales y la tendencia en los últimos 5 años, de los indicadores utilizados para administrar y mejorar los sistemas de reconocimiento al alto desempeño, a la contribución individual y grupal, a los resultados y mejora de procesos, así como las últimas evaluaciones de satisfacción del personal a nivel directivo, docente y administrativo. Señale las acciones de mejoramiento adelantadas como fruto del análisis de estos datos.



- Presente tendencias de los indicadores relacionados con los procesos de capacitación y desarrollo, en los diferentes niveles del personal, mostrando los efectos cualitativos y cuantitativos obtenidos.
- Presente la tendencia anual de los ingresos que el colegio ha invertido durante los últimos cinco años en capacitación e investigación. Explique el impacto de esta inversión en el desempeño laboral y mejoramiento institucional.
- Presente los resultados de las mejoras en bienestar, seguridad, salud ocupacional, ergonomía y calidad de vida laboral, social y familiar.
- De los docentes que actualmente posee la institución, relacione el porcentaje de: docentes por escalafón y años de antigüedad en el colegio (use preferiblemente rangos de dos años). Analice y presente cómo influye esta situación en el desempeño institucional.
- Presente tendencias de los indicadores relacionados con rotación, ausentismo, días perdidos por huelgas, etc. Muestre comparaciones con promedios del sector. Explique aquellos indicadores desfavorables.

10.3 Resultados enfocados a la comunidad y al entorno (80 puntos)

- Mencione los resultados obtenidos con la implementación de la estrategia de comunicación y publicidad adoptada por el colegio en su propósito de dar a conocer, interna y externamente, sus programas, acciones, objetivos y decisiones. Señale las medidas tomadas para introducir mejoras en los procedimientos y medios utilizados.
- Indique los resultados y tendencias de los indicadores empleados para monitorear y evaluar los programas y servicios institucionales destinados a impactar y beneficiar a la comunidad externa, incluyendo el grado

de participación de directivos, docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo.

- Presente los resultados del desempeño de sus programas y sistemas de protección y recuperación de los ecosistemas, próximos o de influencia, señalando los niveles actuales y las tendencias obtenidas durante los últimos 5 años.
- Comente el grado de efectividad o adecuación de los criterios o políticas institucionales de conservación o preservación medioambiental y las acciones realizadas para su mejoramiento.
- Señale algunos resultados o avances logrados por el colegio, como consecuencia de sus esfuerzos por difundir los principios democráticos y los valores ciudadanos, que hayan constituido una contribución valiosa a la convivencia pacífica y respetuosa de la comunidad, interna y externa, y al tratamiento adecuado de sus relaciones y eventuales conflictos.
- Mencione los logros del colegio en cuanto a la celebración de alianzas con universidades o entidades de educación superior y que hayan redundado en maneras propicias de asegurar el tránsito de sus alumnos a estudios superiores. Igualmente, señale demostraciones fehacientes de vinculación y proyección de sus estudiantes al mundo del trabajo.

10.4 Resultados enfocados al desempeño y proyección del colegio (100 puntos)

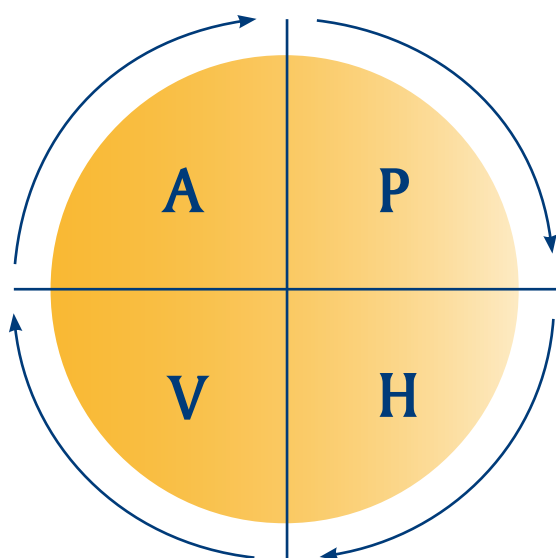
- Mencione cuáles son los indicadores de gestión clave que el colegio ha establecido para medir los resultados de su Horizonte Institucional y el cumplimiento de las metas. Presente los resultados de los últimos cinco años en cumplimiento de los objetivos y metas planteados en el Horizonte Institucional.

- Enuncie los resultados de las mediciones realizadas para evidenciar el grado de asimilación y apropiación de la misión, visión y valores del colegio y señale las conductas que en la actualidad se observan en la comunidad educativa como testimonio de los logros en la construcción de la cultura institucional deseada.
- Mediante gráficas, tablas o cuadros, presente los resultados institucionales de los últimos cinco años en cuanto a:
 - › Matrícula.
 - › Índice de promoción.
 - › Índice de ausentismo
 - › Índice de deserción.
 - › Índice de permanencia o continuidad de los estudiantes en el colegio.
 - › Horas anuales dedicadas a trabajo directo con los estudiantes.
 - › Resultados del ICFES.
 - › Pruebas SABER.
 - › Porcentaje de graduados.
 - › Otros indicadores de eficiencia académica
 - › Indicadores de seguimiento a egresados.
- Mencione los responsables, mecanismos y periodicidad de la recolección de la información y la forma como se analizan los datos de los indicadores presentados.
- Mencione cómo a partir del análisis de estos indicadores, el colegio desarrolla planes de mejoramiento de sus estrategias. Ilustrar con ejemplos.
- Relacione los premios y menciones obtenidos por el colegio y su impacto en el posicionamiento e imagen institucional, indicando nombre, entidad que los otorgó, año y razones por las cuales se obtuvieron.
- Indique los logros que evidencian la gestión en relación con el énfasis estipulado en el PEI.
- Proporcione datos sobre crecimiento, competitividad e inversiones del colegio (planta física, instalaciones, equipamiento) que den a entender la efectividad de su estrategia administrativa y que hablen del grado de solidez financiera obtenida y los elementos y acciones que la aseguran en el futuro.
- Señale los resultados derivados para la institución como consecuencia de la realización de contratos, convenios o proyectos de investigación y aplicación tecnológica o del desarrollo de competencias y disciplinas de aprendizaje.
- Presente la síntesis del plan de mejoramiento institucional señalando: áreas clave de mejoramiento, metas, estrategias y seguimiento.

★ Marco general de evaluación

La metodología de evaluación busca identificar el nivel de gestión de cada colegio examinando la capacidad de éste para moverse en el tiempo y alcanzar los resultados que se ha propuesto mediante un istema gerencial que integra el direccionamiento estratégico o mirada de largo plazo del colegio, la gestión de los procesos y la gestión de la cultura institucional.

El informe que realiza la institución será analizado a la luz del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar correctivamente), el cual permite observar el desarrollo de los procesos desde su formulación hasta su ejecución, evaluación y establecimiento de acciones correctivas a partir de ésta. Se evalúa la gestión en sus distintos momentos:



- Planear, es la forma como la institución define sus metas y los métodos para alcanzarlas en los distintos componentes.
- Hacer, es la manera como el colegio genera acciones para educar y preparar a sus actores con el proposito de ejecutar las tareas planteadas, lograr las metas y recoger los datos correspondientes a las mismas.
- Verificar, son los mecanismos de monitoreo que establece la institución para conocer los resultados de las tareas ejecutadas y evaluar el logro de los objetivos propuestos.
- Actuar correctivamente, es la aplicación de acciones correctivas necesarias que conduzcan al logro de los objetivos propuestos y al mejoramiento continuo de los procesos de la institución.

En este ciclo se observan los procesos en su relación con los distintos actores de la comunidad educativa, su participación real y la incidencia de sus decisiones y acciones en la gestión integral de la institución.

La evaluación de la institución también es realizada considerando tres dimensiones: Enfoque, implementación y resultados; con los cuales se valora la madurez de la institución en sus distintos sistemas y procesos, y se establece la consistencia y armonía de la gestión. El significado de estas dimensiones es el siguiente:

Enfoque

Se refiere a la concepción y directrices que orientan a la institución y los métodos utilizados para lograr el propósito establecido en cada tema o factor que se va a evaluar.

Se evalúa que sea adecuado para atender el propósito del ítem en función de la realidad de la institución, que sea proactivo, innovador y conocido por la comunidad educativa.

Implementación

Se refiere a la forma como se lleva a la práctica cotidiana el enfoque, así como su alcance y extensión dentro de la institución.

Se analiza su incorporación en las diferentes áreas y procesos de la institución, así como la permanencia en la aplicación del enfoque.

Resultados

Se refiere a los logros obtenidos gracias a la aplicación del enfoque.

Se evalúan los niveles de desempeño de los procesos, en función de la realidad institucional, las tendencias a través de los años y la relación de causalidad con respecto al enfoque y la implementación. Incluye información cuantitativa y cualitativa.

Características de un colegio galardonado

Un colegio galardonado representa un ejemplo de excelencia en la gestión escolar porque:

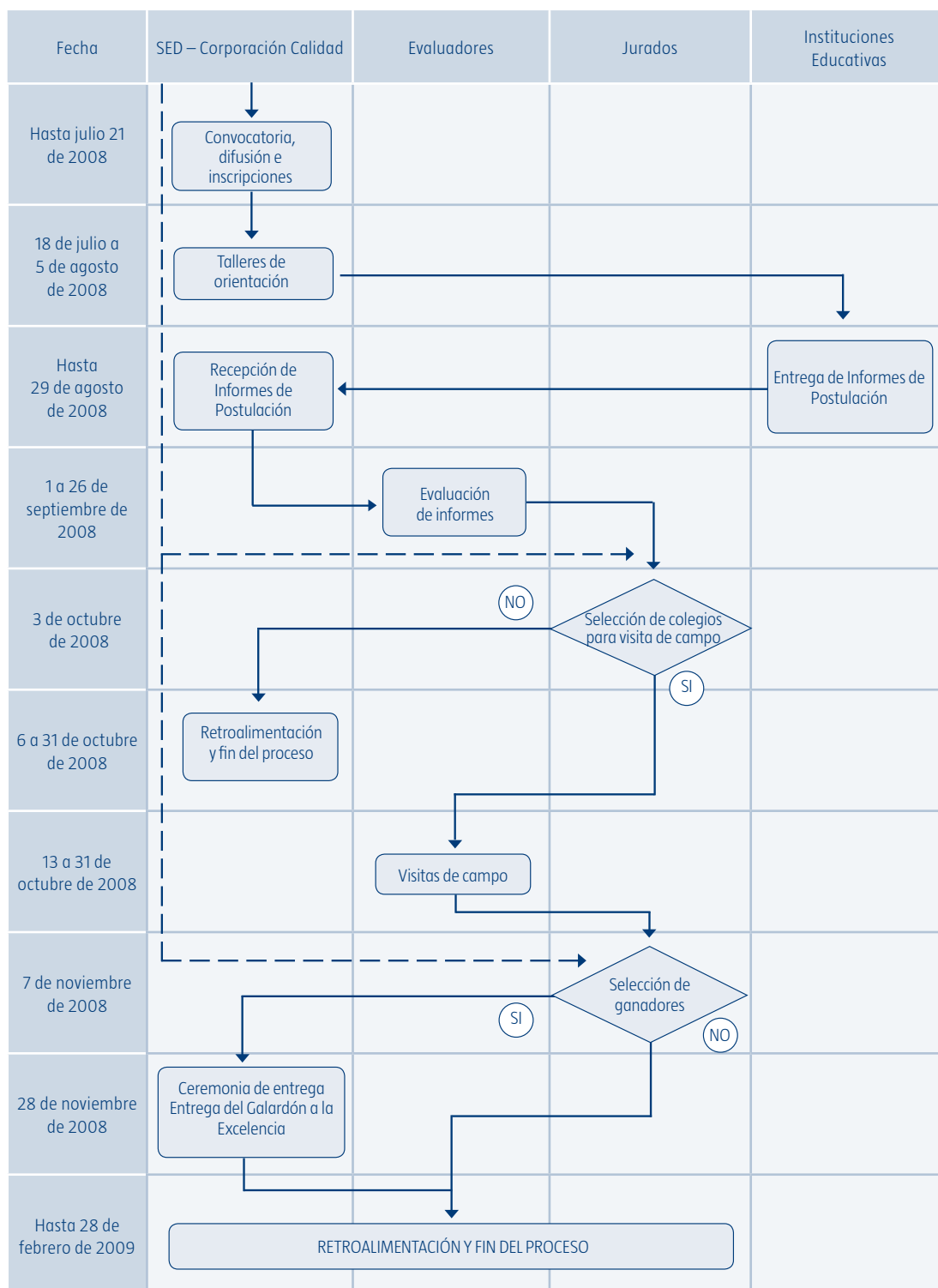
- Demuestra y asegura buenos resultados orientados especialmente hacia los estudiantes.
- Los logros alcanzados son el resultado del enfoque de gestión que desarrolla.
- Cuenta con uno o más elementos diferenciadores e innovadores que la distinguen ante las demás.
- Tiene capacidad para enseñar a otros.
- Son instituciones que aprenden continuamente y gracias a ello generan innovaciones importantes que les permiten poseer elementos que las distinguen de otras.
- Son capaces de transferir sus aprendizajes a otras para que éstas puedan conocer, apropiar y adaptar sus mejores prácticas.



SEGUNDA PARTE

Proceso del Galardón a la Excelencia 2006-2007

Proceso del Galardón a la Excelencia 2007–2008





Fases del proceso

Convocatoria

La Secretaría de Educación a través de comunicados, reuniones en los CADELES y publicaciones en la página Web, invitará y llamará a los establecimientos oficiales y privados a participar en la realización del Galardón 2007 – 2008, como parte de su política integral de estímulo al mejoramiento de la calidad educativa.

Inscripciones

Los Colegios deben diligenciar el **Formulario de Inscripción para los talleres de Orientación al Galardón 2007-2008** que se encuentra disponible en www.redacademica.edu.co. Con su diligenciamiento el colegio adquiere la posibilidad de asistir a los talleres de orientación y oficializa su postulación y compromiso de acogerse al proceso.

Talleres de Orientación

Los Colegios inscritos adquieren el derecho a participar en talleres en donde los asistentes son orientados acerca de la forma de presentar correctamente sus informes de postulación. Hay talleres especiales para aquellos planteles educativos que se presentan por primera vez y talleres avanzados para los que ya se han presentado una o más veces.

La Secretaría de Educación ha confiado a la Corporación Calidad el desarrollo del proceso de orientación a los colegios inscritos. El propósito de los talleres de orientación es lograr una mejor comprensión del Modelo de Excelencia para la Gestión Escolar, en sus criterios y enfoque de evaluación.

Elaboración del Informe de Postulación

Basados en las instrucciones contenidas en las Bases de Postulación, las instituciones deben presentar un informe completo, que describa los enfoques, la implementación y los resultados de su esquema de gestión, teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

- Ceñirse fielmente a las indicaciones establecidas en los componentes y criterios de evaluación contenidos en las Bases de Postulación, siguiendo la misma numeración.
- Redactar el informe de postulación en forma precisa y sintética, respondiendo a la información solicitada. Es deseable que tenga un estilo unificado, sin repetir información y ubicándola en el capítulo en que es solicitada.
- Se pueden incluir ejemplos, siempre y cuando sean pertinentes, relevantes, cortos y que no sustituyan la respuesta conceptual requerida.
- Es conveniente utilizar gráficos y tablas para la presentación de datos solicitados y evitar descripciones largas e imprecisas.
- Presentar el informe en CD y tres copias impresas idénticas, tamaño carta, fuente Arial 12, a espacio sencillo, por una sola cara, en sentido vertical de la hoja, numerado y argollado.
- El informe debe presentarse bajo las normas ICONTEC y su extensión total no debe exceder las ochenta (80) páginas distribuidas de la siguiente forma:

Página 0: Portada. En ésta se debe informar en cuál de las tres categorías se está postulando, según el formato de inscripción.

Página 1: Acta del Consejo Directivo.

Página 2: Índice.

Páginas 3 a 80: Cuerpo del informe que incluye: el colegio y su contexto, los diez capítulos de evaluación desarrollados y los anexos.

Se recomienda no superar el límite de las 80 páginas. Las páginas excedentes no serán tenidas en cuenta.

La responsabilidad de liderar la elaboración del informe será del rector o director con la participación de los distintos estamentos del colegio y contará con el aval del Consejo Directivo mediante acta de aprobación del informe de postulación, la cual se deberá anexar al informe: Página 1.

Toda la información aportada por las instituciones postulantes es de carácter estrictamente confidencial, lo que significa que ni el nombre de la institución ni los documentos por ella suministrados, serán divulgados a ninguna instancia distinta de las creadas para el desarrollo de este Galardón (jurado, evaluadores y coordinadores designados por la SED, y la Corporación Calidad, para dichos efectos).

Es importante que el informe de postulación refleje la realidad de la institución ya que éste constituye la única base para la primera etapa de la evaluación y es guía fundamental para la decisión del jurado. El informe debe ser el reflejo fiel de la situación real de la institución, y por lo tanto es necesario dedicar los mayores esfuerzos en su realización, para que sea lo suficientemente claro para personas que no conocen la institución.

Entrega del informe de postulación

El informe de postulación debe ser enviado en sobre cerrado, a nombre del Galardón a la Excelencia, a la Corporación Calidad (Carrera 7 No. 26-20 Oficina 1002). La fecha límite es hasta el 29 de Agosto de 2008, a las 5:00 p.m.

Solo se recibirán informes en el lugar, fecha y hora fijados.

Análisis y valoración de informes de postulación y

selección de instituciones para visita de campo

El grupo de evaluadores efectúa un análisis de los informes, con el fin de valorarlos de acuerdo con los criterios establecidos en las Bases de postulación.

La valoración es presentada al Jurado para que éste determine qué colegios se hacen acreedores a una visita de campo.



Visita de Campo

Los Colegios seleccionados en la etapa anterior recibirán la visita del grupo de evaluadores asignado, para examinar y evidenciar la coherencia entre lo consignado en el informe y la realidad institucional.

Producto de estas visitas, los evaluadores elaborarán un informe definitivo de la institución, el cual será entregado a los miembros del jurado.

Selección de ganadores

Recibidos todos los informes definitivos, el jurado hará un análisis integral de cada una de las instituciones educativas y definirá a la merecedora del Galardón en cada una de las categorías y podrá recomendar menciones especiales a las otras. Los conceptos emitidos por los evaluadores y las decisiones del jurado en todas y cada una de las etapas del proceso serán inapelables.

El jurado selecciona las experiencias de excelencia, con una exigencia tal, que pueden declararse premios desiertos.

Proclamación y entrega del Galardón

Los Galardones y premios serán entregados por la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Secretaría de Educación Distrital, con la presencia de la Cámara de Comercio de Bogotá, la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, la Fundación Carolina Colombia y la Corporación Calidad, en un acto público de premiación. Los galardonados obtienen unos beneficios y adquieren unos compromisos, los cuales serán pactados con la Secretaría de Educación mediante convenio.

Proceso de retroalimentación

Todos los colegios postulados recibirán por escrito un informe de retroalimentación, el cual describe las fortalezas y oportunidades de mejoramiento observadas en el proceso de evaluación. Adicionalmente, se programará una sesión de retroalimentación presencial, representantes de la Secretaría de Educación Distrital y la Corporación Calidad.

Contactos:

Secretaría de Educación del Distrito Capital

Avenida El Dorado No. 66-63
Teléfono: 324 1000 Ext. 2109
galardon@redacademica.edu.co
galardon@redp.edu.co

Corporación Calidad

Carrera 7 No. 26-20 Oficina 1002
Conmutador: 286 1444
Fax: 382 3185
gbogota@ccalidad.com.co



Categorías

El Galardón a la Excelencia se entrega en las categorías a las instituciones educativas que han construido esquemas de gestión integral y han logrado articular exitosamente las tareas pedagógicas y administrativas, consiguiendo demostrar y asegurar buenos resultados, transferir el conocimiento e identificar elementos diferenciadores e innovadores que se constituyen en la mejor estrategia de su entorno, en las siguientes categoría:

- **Categoría Oficial**
- **Categoría Privada**
- **Categoría Mixta:** Hace referencia a los colegios oficiales en concesión, colegios privados en convenio con la Secretaría de Educación Distrital y colegios de régimen especial. A este último grupo pertenecen los colegios de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional, de las Universidades Públicas, de las Empresas de Servicios Públicos de Bogotá y demás instituciones de educación formal financiados con recursos del erario público, diferentes a los colegios oficiales distritales.



Requisitos

Para participar en el Galardón se requiere:

- Ser un colegio de educación formal.
- Tener domicilio en Bogotá.
- Estar debidamente reconocida por la Secretaría de Educación del Distrito Capital.
- No haber sido sancionada en los últimos cinco años.
- No haber ganado el Galardón en los últimos cinco años.



Premiación

Galardón a la Excelencia

Se entregarán los siguientes premios:

- Estatuilla que identifica el Galardón a la Excelencia.
- Pergamino.
- \$20'000.000 por colegio galardonado.*
- La opción de participar en el Programa de Experiencia Académica Internacional ofrecido por la Fundación Carolina Colombia.
- Difusión y publicación de las experiencias en los medios de la Secretaría de Educación del Distrito Capital, la Cámara de Comercio de Bogotá, la Caja de Compensación Familiar Compensar, Fundación Carolina Colombia y la Corporación Calidad.

Se entregarán dos(2) galardones por categoría



Mención especial al esfuerzo en el mejoramiento

Los colegios, que tras presentarse en versiones anteriores del GALARDÓN A LA EXCELENCIA, demuestren un mejoramiento sustancial en los distintos componentes de la gestión escolar, recibirán:

- Pergamino.
- \$5'000.000 por colegio merecedor de mención especial.*

Se entregarán dos(2) menciones especiales por categoría

* Estos recursos deben ser destinados a realizar el plan de mejoramiento presentado por el colegio en su informe de postulación

Reconocimiento especial

Los colegios que se destaquen en experiencias, proyectos, prácticas o desarrollos sobresalientes que se enmarquen en alguno de los diez criterios de evaluación del Modelo del Galardón, se harán acreedores a un Reconocimiento Especial, el cual será proclamado en la Ceremonia de Entrega, y sobre su proyecto se publicará una reseña en la Guía para colegios del Galardón de la versión posterior.

Se entregarán reconocimientos en cada categoría según pronunciamiento del jurado.

Compromiso de los colegios galardonados

Los colegios galardonados adquieren el compromiso de difundir su experiencia y convertirse en líderes en la promoción de la cultura de la excelencia. El compromiso se cumple ejecutando las siguientes acciones:

- Estableciendo un plan de atención, consultas y visitas.
- Acompañando los colegios asignados por la Secretaría de Educación del Distrito Capital, para apoyarlas en la incorporación de criterios de calidad en su gestión escolar.
- Haciendo mención de este reconocimiento en sus estrategias de divulgación y publicidad, especificando el año en que lo obtuvieron.
- Invirtiendo los recursos en el Plan de Desarrollo Institucional.



Evaluadores y jurados

La composición y conformación del grupo de evaluadores y jurados del Galardón obedece a criterios de especialización y experiencia en gestión, procesos pedagógicos y estrategias de calidad y mejoramiento.

Los jurados son altos directivos de empresas privadas, entidades públicas y universidades, de reconocida trayectoria práctica y/o académica en los temas pedagógicos y de gestión.

Los jurados y evaluadores, reciben una capacitación especial para garantizar la interpretación unificada de los componentes y criterios del Galardón y el sistema de calificación establecido.

La asignación de los evaluadores se realiza con base en la experiencia del evaluador y el tipo de colegio a evaluar, acorde además con criterios éticos y un cuidadoso análisis de los conflictos de interés.



Bibliografía

- **Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**, Plan de Desarrollo Distrital 2008-2012, Bogotá Positiva: Para vivir mejor.
- **Baldrige National Quality Program**. Education criteria for performance excellence. Gaithersburg, 2001. 62 p.
- **Barbosa, Eduardo Fernandes y otros**. Gerencia da qualidade total na educacao. Belo Horizonte: FCO, 1994. 228 p.
- **Byrnes, Margaret A.; Cornesky, Robert A.; Byrnes, Lawrence W.** The quality teacher: implementing total quality management in the classroom. Port Orange: Cornesky & Associates Press, 1994. 338 p.
- **Cano, García Elena**. Evaluación de la Calidad Educativa. Madrid: Editorial la Muralla, 1996. Aula abierta.
- **Correa de Molina, Cecilia**. Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1997. 110 p. Aula abierta.
- **Cotter, Maury; Seymour, Daniel**. Kidgets and other insightful stories about quality in education. Wisconsin: ASQC, 1993. 154 p.
- **Cruz Ramírez, José**. Educación y calidad total. México: Grupo Editorial Iberoamérica, 1997. 557 p.
- **Falconi Campos, Vicente**. TQC: Control de la calidad total (al estilo Japonés). Río de Janeiro: Bloch, 1994. 229 p.
- **Falconi Campos, Vicente**. Gerenciamiento de la rutina del trabajo cotidiano. Belo Horizonte: FCO, 1992. 276 p.
- **Falconi Campos, Vicente**. Gerenciamiento pelas diretrizes: Hoshin Kanri. Belo Horizonte: FCO, 1996. 331 p.
- **Fields, Joseph C.** Total quality for schools: a suggestion for American education. Wisconsin: ASQC, 1993. 137 p.
- **Fields, Joseph C.** Total quality for schools: a guide for implementation. Wisconsin: ASQC, 1994. 204 p.
- **Franco de Machado, Clara**. Pensar y actuar: un enfoque curricular para la educación integral. 2a ed. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1990. 103 p. Colección Mesa Redonda.
- **Gardner, Howard**. La mente no escolarizada: cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas. Buenos Aires: Paidós, 1993. 292 p.
- **Gento Palacios, Samuel**. Instituciones educativas para la calidad total. Madrid: Editorial la Muralla, 1996. 271 p. Aula abierta.
- **Hubbard, Dean L.** Continuous quality improvement: making the transition to education. Maryville: Prescott Publishing, 1993. 524 p.
- **McClanahan, Elaine; Wicks, Carolyn**. Future force: kids that want to, can, and do! California: Griffin Publishing, 1994. 158 p.
- **Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Corporación Calidad**. Premio Colombiano a la Calidad de la Gestión 2004 -2005. Guía para los participantes. Bogotá: San Martín Obregón, 2005. 47 p.
- **Ministerio de Educación Nacional**. República de Colombia. Ley 115 de 1994.

- **Ministerio de Educación Nacional.** República de Colombia. Decreto 1860 de 1994.
- **Moreno Santacoloma, María del Carmen.** Innovaciones pedagógicas: una propuesta de evaluación crítica. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1994. 120 p.
- **Neill, A.S. Summerhill:** un punto de vista radical sobre la educación de los niños. México: Fondo de Cultura Económica, 1986. 302 p.
- **Organization for Economic Cooperation and Development. Escuelas y calidad de la enseñanza:** informe internacional. Barcelona: Paidós, 1991. 185 p.
- **Pérez Abril, Mauricio; Bustamante Zamudio, Guillermo. Evaluación escolar, resultados o procesos?:** investigación, reflexión y análisis crítico. 2a ed. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1996. 183 p. Mesa redonda.
- **Póvoa, Francisco Liberaton y otros. Escola: solucionando problemas, melhorando resultados.** Belo Horizonte: FCO, 1996. 93 p. Qualidade Total na Educacao.
- **Ramos, Cosete. Sala de aula da qualidade total. Río de Janeiro:** Qualitymark, 1997. 225 p.
- **Rinehart, Gray. Quality education: applying the philosophy of Dr. W. Edwards Deming to transformation the Educational system.** Wisconsin: ASQC, 1993. 328 p.
- **Rodríguez Becerra, Manuel; Dávila L. de Guevara, Carlos; Romero Ortiz, Luis Ernesto. Gerencia privada, gerencia pública, educación en crisis.** Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1994. 168 p.
- **Sallis, Edward. Total Quality Management in Education. Third Edition. London:** Kogan Page, 2002. 168p.
- **Santos, Elci Pimenta Costa; Godoy, Maria Helena Pádua Coelho de; Fernandes, Maria de Lourdes Moreira; Mendoca, Marlene de Oliveira Pinto. O painel da escola:** um instrumento de gestão a vista. Belo Horizonte: FCO, 1997. 77 p. Qualidade Total na Educacao, 3.
- **Secretaría de Educación Distrital. Construyendo Pedagogía, Estándares básicos para construcciones escolares.** Bogotá, D.C., Colombia 2000.
- **Secretaría de Educación Distrital. Fondos de Servicios Docentes, Elementos básicos para su gestión.** Bogotá, D.C., Colombia 2000.
- **Siegel, Peggy; Byrne, Sandra. Using quality to redesign schools systems: the cutting edge of common sense.** San Francisco: Jossey-Bass, 1994. 168 p.
- **Spanbauer, Stanley J. A quality system for education: using quality and productivity techniques to save our schools.** Wisconsin: ASQC, 1992. 239 p.



Glosario

- **Acciones correctivas:** acción implementada para eliminar las causas que generaron un problema, un defecto, un resultado no acorde con lo esperado o situaciones indeseables, con el propósito de prevenir su recurrencia. No se debe confundir con Corrección: Acción de reparo, ajuste o retrabajo relacionada con el tratamiento de un problema, pero sin la eliminación de su causa.
- **Acciones preventivas:** acción implementada con anticipación para eliminar las causas de la posible ocurrencia de un problema, una no conformidad, un defecto o una situación indeseable.
- **Aprendizaje:** es el proceso de adaptarse y anticiparse a los cambios permanentes que ocurren en el entorno, para asegurar la supervivencia y la competitividad. Incremento de la capacidad de acción efectiva frente al cambio. Es el proceso mediante el cual el conocimiento adquirido permite cambiar la forma de interpretar el mundo. Es el proceso mediante el cual los organismos vivos se adaptan a los cambios para asegurar su supervivencia.
- **Área clave de mejoramiento:** área de la institución cuyos procesos son fundamentales para el desarrollo institucional y que guardan directa relación con el direccionamiento estratégico.
- **Biodiversidad nativa:** es el conjunto de seres vivos que han llegado a formar parte de un ecosistema sin influencia directa o indirecta del hombre.
- **Capital intelectual:** conjunto de activos intangibles representados por el acervo de conocimientos y beneficios utilizados que generan el diferencial competitivo y que agregan valor a la organización. El capital intelectual puede cubrir entre otros:
Activos de mercado: potencial que la organización posee como resultado de intangibles que están relacionados con el mercado, tales como: marca, clientes, lealtad de los clientes, negocios relacionados, canales de distribución, franquicias, etc.
Activos humanos: comprenden los beneficios que el individuo puede proporcionar a las organizaciones por medio de su experiencia, creatividad, conocimiento, habilidad para resolver problemas. Todo visto de manera colectiva y dinámica.
Activos de propiedad intelectual: incluyen los activos que requieren protección legal para proporcionar a las organizaciones tales como: know how, secretos industriales, copyright, patentes, diseños, etc.
- **Activos de infraestructura:** comprenden las tecnologías, metodologías y los procesos empleados como: sistema de información, métodos gerenciales, bancos de datos, etc.
- **Competencias laborales:** conjunto de capacidades y habilidades que el estudiante debe aprender para poder participar y actuar con éxito en el sistema económico productivo para satisfacer necesidades sociales y generar bienestar personal. Las competencias laborales generales más relevantes son: Trabajo en equipo, responsabilidad, ética y compromiso, manejo de información y comunicaciones, adaptabilidad y capacidad de aprendizaje, solución de problemas, dominio tecnológico y gestión de recursos.
- **Comunidad educativa:** todas aquellas personas que de alguna manera aportan o reciben servicios que parten del quehacer de la institución. La conforman los directivos, estudiantes, padres y madres de familia, exalumnos, personal docente, administrativo y de servicios y comunidad aledaña.

- **Comunidad externa:** se refiere a los padres de familia, al sector productivo, a los exalumnos, a la comunidad aledaña y a comunidades no aledañas pero sobre las cuáles la institución ejerce alguna influencia.
- **Conocimiento de necesidades:** forma en que la institución detecta permanentemente y en forma precisa las necesidades y expectativas de los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios, padres, entorno, etc., en relación con los servicios y productos ofrecidos.
- **Criterio:** norma establecida por la institución que guía la toma de decisiones.
- **Cultura de la calidad:** conjunto de comportamientos que caracterizan a las personas y a la institución tendientes a lograr una mayor efectividad y satisfacción de la comunidad educativa.
- **Cultura institucional:** conjunto de costumbres, creencias, ritos, comportamientos, lenguaje, símbolos, hitos o eventos determinantes, formas de poder formal e informal y relaciones entre las personas que caracterizan a una institución y la distinguen de otras.
- **Delegación:** acción de ceder a otro(s) la competencia que es propia de uno, sin hacer abandono de ella, buscando mantener el equilibrio entre la innovación y el mejoramiento.
- **Despliegue:** proceso mediante el cual la institución hace que las metas definidas por el Consejo Directivo y/o la rectoría se desglosen en metas para las distintas áreas de la institución.
- **Direccionamiento estratégico:** enunciado de la misión, visión, objetivos estratégicos y estrategias que constituyen el futuro a largo plazo ambicionado por una institución. Incluye también los valores, capacidades y activos que se utilizarán y desarrollarán para lograr ese futuro y el despliegue de objetivos y estrategias a los diferentes niveles.
- **Documentación:** es el registro cotidiano del desempeño de los procesos y sistemas. Constituye el acervo de conocimientos de la institución y permite evaluar y mantener vigente la tecnología operativa.
- **Ecosistema:** es el conjunto de elementos orgánicos e inorgánicos que mantiene una relación de interdependencia continua y estable para formar un todo unificado.
- **Efectividad:** capacidad de alcanzar los resultados deseados en forma eficiente y eficaz, de una manera continua y sostenida en el largo plazo.
- **Eficacia:** indicadores y respectivos resultados que miden el grado en que los requisitos de los clientes (alumnos, personal docente, administrativo y de servicios, padres de familia, entorno, etc) están siendo atendidos por los procesos.
- **Eficiencia:** indicadores y respectivos resultados que miden el nivel de los recursos empleados en un proceso para atender los requisitos del cliente (alumnos, personal docente, administrativo y de servicios, padres de familia, entorno, etc).
- **Enfoque:** se refiere a la concepción y directrices que orientan a la institución y los métodos utilizados para lograr el propósito establecido en cada tema o factor que se va a evaluar.
- **Enfoque pedagógico:** concepción y directrices que orientan a la institución en el desarrollo de los procesos de enseñanza y transmisión de conocimiento y su apropiación (aprendizaje) por parte de los estudiantes.
- **Espacios físicos:** se refiere a las locaciones de la institución con destinaciones específicas tales como: aulas, laboratorios, ludoteca, baños, zonas de recreación, talleres, biblioteca, aulas de informática y demás.



- **Estandarización:** actividad sistemática de establecer, utilizar y mejorar estándares (reglas, instrucciones y procedimientos) para el desarrollo de actividades o tareas específicas. Los estándares se consignan en documentos, permiten que los procesos se ejecuten bajo control, con características similares, independiente de las personas que los operan y facilitan el mantenimiento del dominio tecnológico (conocimiento) por parte de la institución.
- **Estilo de liderazgo:** enfoque que manejan los directivos para guiar la institución hacia el cumplimiento de su direccionamiento estratégico y motivar a los distintos miembros de la comunidad educativa a participar e involucrarse en lo que sucede a su alrededor y a liderar los procesos de los cuales son responsables.
- **Estímulos y reconocimientos:** formas de motivar y gratificar las acciones, logros, aportes y comportamientos sobresalientes de educadores, estudiantes, padres, exalumnos y empleados, a partir de un procedimiento que permita identificarlos, evaluarlos, premiarlos y promoverlos.
- **Estrategia:** acción que ha sido diseñada para el logro de un propósito específico.
- **Estrategias claves:** es el conjunto de acciones que deben realizarse para permitir el logro de los objetivos estratégicos. Establecen los “cómo” de cada objetivo estratégico.
- **Estrategias metodológicas:** medios escogidos y utilizados por la institución para facilitar el trabajo con los estudiantes. Ej: guías, talleres, textos, entre otros.
- **Estructura organizacional:** forma como la institución establece interrelaciones y responsabilidades operacionales y administrativas entre los individuos y grupos de trabajo, en relación con los niveles, procesos y sistemas que se han diseñado para facilitar el cumplimiento de los propósitos institucionales.
- **Evaluación:** es el proceso de comparación y análisis de los resultados esperados con los obtenidos y la identificación de las causas del desvío entre unos y otros para definir acciones de mejoramiento.
- **Evidencia:** hecho o dato observable y verificable que demuestra y sustenta un resultado.
- **Expectativas:** posibilidades de conseguir un derecho al ocurrir un suceso que se prevé.
- **Factor crítico:** aspectos, procesos o áreas en los cuales la institución debe poner especial atención y lograr un desempeño excepcional como condición para asegurar su competitividad.
- **Fuentes de financiación:** cada uno de los orígenes de los recursos financieros que la institución maneja.
- **Flujograma:** diagrama que muestra la sucesión de actividades o pasos que conforman un proceso.
- **Gestión:** es la capacidad de una institución de definir, alcanzar y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles.
- **Gobierno corporativo:** son los estándares definidos e implementados por una organización, con el fin de garantizar un ejercicio gerencial con rectitud y transparencia, el derecho de los socios o accionistas, las responsabilidades de la junta directiva, la fluidez de la información y las relaciones con los grupos de interés (stakeholders). El objetivo principal de la incorporación de estos estándares es la generación de confianza, como un elemento que tiene una relación natural con el manejo y desempeño organizacional.

- **Impacto ambiental:** es un cambio físico, químico o biológico que afecta la dinámica de un ecosistema, de manera directa o indirecta en las condiciones de vida humana, con repercusiones nocivas en el presente o futuro.
- **Implementación:** se refiere a la forma como se lleva a la práctica cotidiana el enfoque, así como su alcance y extensión dentro de la institución. Se analiza su incorporación en las diferentes áreas y procesos de la institución, así como la permanencia en la aplicación del enfoque.
- **Indicador:** son expresiones numéricas que permiten medir, evaluar y comparar en el tiempo el desempeño de los procesos, productos y/o servicios de la institución. No es un enunciado, ni un dato estadístico. Es la relación cuantitativa entre dos cantidades relacionadas con un mismo fenómeno. Por ejemplo: indicador de eficiencia en el uso de materiales, que se expresa como materiales empleados por grado/materiales adquiridos por grado.
- **Indicador de gestión clave:** tipo de indicador que entrega información que permite administrar y mejorar la institución y la toma oportuna de decisiones estratégicas.
- **Información significativa:** se refiere a los datos con importancia estadística o relevante por su trascendencia en la operación de un sistema o proceso.
- **Innovación:** mejoramiento, creación organizada de cambios positivos. Introducir una novedad en algo.
- **Intereses:** conveniencias o beneficios que espera obtener la comunidad educativa.
- **Interrelación:** los intercambios generados entre los diversos procesos y estamentos del establecimiento educativo para lograr comunicación de doble vía y coordinación de acciones.
- **Liderazgo:** es la responsabilidad que a alguien se le delega para influir el comportamiento de otros, para que tal comportamiento los beneficie en el proceso y se logren los resultados que se esperan de la tarea.
- **Mecanismos:** medios prácticos que se emplean para desarrollar un determinado fin institucional.
- **Mejores prácticas:** desempeño superior dentro de una actividad sin importar el tipo de institución, el sector, los enfoques ni los métodos que llevan a resultados excepcionales. Es un término relativo que indica prácticas institucionales innovadoras o interesantes en una determinada área o proceso que han sido identificadas como las que contribuyen a un mejor desempeño en las instituciones líderes.
- **Meta:** enunciado que indica lo que espera lograr la institución, o uno de sus departamentos o áreas, definiendo en qué cantidad (expresión medible) y en cuánto tiempo se alcanzará este resultado en el futuro.
- **Misión:** razón de ser de la institución y la línea común que une los programas y las actividades de ésta. Especifica el rol funcional que la institución va a desempeñar en su entorno e indica con claridad el alcance y dirección de sus actividades.
- **Necesidades:** aquellos deseos de la comunidad educativa en relación con un producto o servicio que ofrece la institución.
- **Necesidades especiales:** hace referencia, entre otros aspectos, a las capacidades excepcionales, discapacidades, diferencias étnicas y lingüísticas, observables entre los estudiantes y las cuales demandan una atención especial por parte de la institución.
- **Nivel de calidad:** grado alcanzado por una magnitud en comparación con un valor que se toma como referencia de satisfacción de las necesidades de la comunidad educativa.



- **Objetivos estratégicos:** son los propósitos de cambio radical hacia los cuales debe estar enfocada la institución para lograr su desarrollo.
- **Oportunidad:** hace referencia a la forma como los proveedores cumplen exactamente con los plazos, cantidades y lugares acordados para la entrega de los productos o servicios adquiridos por la institución.
- **Participación:** forma en que los distintos miembros de la comunidad educativa toman parte activa en el mejoramiento de procesos, la solución de problemas, el establecimiento de estrategias, etc. Es la posibilidad de influir positiva y constructivamente en el rumbo de la institución.
- **Personal:** hace referencia a la totalidad de colaboradores al servicio de la institución, es decir: directivos docentes, docentes, administrativos y de servicios generales.
- **Plan de acción:** conjunto de acciones operativas que debe realizar cada área o departamento para dar cumplimiento a las metas establecidas y que se organizan de tal forma que permite su monitoreo, seguimiento y evaluación.
- **Plan de mejoramiento institucional:** es el conjunto de objetivos, metas, estrategias y recursos, que interrelacionados, buscan mejorar o incrementar condiciones favorables para la institución, reducir amenazas y hacer frente a las debilidades.
- **Principios:** precepto. Verdad o idea que sirve de máxima orientadora de conducta o fórmula aceptada por su aplicación general.
- **Procedimiento:** conjunto de tareas que conducen a un resultado que contribuye al desarrollo de un proceso.
- **Proceso:** conjunto de acciones ejecutadas con orden y secuencia que transforma insumos en resultados (productos o servicios).
- **Procesos administrativos clave:** conjunto de acciones que sirven de soporte proporcionando productos o servicios sin los cuales la actividad pedagógica y académica no podría operarse o sería deficiente.
- **Procesos clave:** aquellos que son fundamentales para la obtención de los objetivos estratégicos y metas institucionales.
- **Procesos de soporte:** son todos aquellos procesos facilitadores de los procesos clave, proporcionan productos o servicios sin los cuales un proceso clave no podría operar, o sería deficiente. Su aporte a la creación de valor es indirecta; sin embargo, su importancia en el desempeño y logro de los objetivos de la institución es similar a la que tienen los procesos clave.
- **Procesos pedagógicos clave:** conjunto de procesos que la institución considera de vital importancia para el logro de su misión y que están relacionados con la enseñanza, transmisión, generación y apropiación (aprendizaje) de conocimiento.
- **Procesos transversales:** procesos de la institución que involucran varias áreas funcionales, los cuales adquieren su carácter transversal en la medida en que son considerados como un todo y no de manera aislada en las partes que ejecutan cada tarea.
- **Proveedores:** organizaciones o personas, internas o externas a la institución que proporcionan productos o servicios durante cualquier etapa de los procesos.
- **Proyecto de investigación:** proceso estructurado, reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene como finalidad descubrir o interpretar los hechos de un determinado ámbito de la realidad.

- **Recuperación de recursos naturales:** es el conjunto de acciones encaminadas a la reincorporación o rehabilitación de las condiciones físicas, químicas o biológicas previamente existentes en un ecosistema.
- **Referenciación:** un proceso de evaluación continua y sistemática, mediante el cual se analizan y comparan permanentemente, las filosofías, las estrategias, las prácticas, los procesos y servicios de las instituciones educativas que son reconocidas como exitosas, con el fin de aprenderlas y adaptarlas para el mejoramiento del desempeño institucional.
- **Reinducción:** proceso de capacitación que se ejecuta cuando una persona es transferida de área o puesto de trabajo, o cuando es modificado un estándar de trabajo.
- **Resultados:** se refiere a los logros obtenidos gracias a la aplicación del enfoque. Se evalúan los niveles de desempeño de los procesos, en función de la realidad institucional, las tendencias a través de los años y la relación de causalidad con respecto al enfoque y la implementación. Incluye información cuantitativa y cualitativa.
- **Salud financiera:** es el estado que guardan los recursos de cualquier organización, cuya operación no pone en riesgo su existencia, y que se representa por su valor económico.
- **Satisfacción:** indicador que permite conocer el grado en que los productos y servicios que ofrece la institución, están cumpliendo con las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.
- **Satisfacción de necesidades:** forma en que la institución interpreta y da respuesta oportuna a las necesidades y expectativas detectadas. Incluye el mejoramiento y/o diseño de nuevos servicios y productos.
- **Sector productivo:** conjunto de organizaciones manufactureras, de servicios y comerciales que se encuentran en el área de influencia de la institución escolar o con las cuales ésta ha logrado establecer relaciones de cooperación.
- **Seguimiento:** proceso mediante el cual se observa el desarrollo de los planes y proyectos, para garantizar la obtención de las metas propuestas.
- **Servicios complementarios:** aquellos servicios adicionales que la institución ofrece a la comunidad educativa tales como: orientación, tutorías, odontología, fonoaudiología, servicio médico, recreación, etc.
- **Sistema de información:** mecanismo que permite conocer permanentemente el desempeño de la institución, sus proyectos, productos y servicios. Para su funcionamiento es necesario establecer, entre otros aspectos: responsables de su administración, frecuencia y flujo de información, metodología de recolección de información, herramientas para procesamiento y análisis.
- **Tecnología limpia:** es el conjunto de conocimientos y medios técnicos de impacto ambiental reducido, reversible en el corto tiempo.
- **Tecnología:** es el conjunto de conocimientos y medios técnicos aplicados al desarrollo de una actividad. Es la aplicación de la ciencia.
- **Valores:** conjunto de criterios básicos establecidos por la institución que guían las acciones en busca de la realización de su visión y definen los comportamientos, lenguaje, símbolos y actividades, que orientan y/o conforman la cultura institucional deseada.
- **Visión:** imagen o situación prevista que la institución proyecta tener en un futuro determinado.

