



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
Educación

SED
070
2006-2007

GALARDON A LA EXCELENCIA

Premio a la Gestión Escolar

1997 *10 años* 2007

Guía para Instituciones Educativas 2006-2007



GUÍA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR



CAMARA
DE COMERCIO DE BOGOTÁ

¡Diez años impulsando la Gestión Escolar con Excelencia!



Bogotá *sin indiferencia*



Guía para Instituciones Educativas 2006 - 2007

Diez años impulsando la Gestión
Escolar con Excelencia

Alcalde Mayor de Bogotá D.C.

Luis Eduardo Garzón

Secretario de Educación del Distrito

Abel Rodríguez Céspedes

Comité Directivo Galardón a la Excelencia

Secretaría de Educación del Distrito

Subsecretario Académico

Francisco Capao Restrepo

Cámara de Comercio de Bogotá

Presidenta Ejecutiva

María Fernanda Campo Saavedra

Vicepresidenta Ejecutiva

Luz Marina Rincón Martínez

Caja de Compensación Familiar Compensar

Director

Néstor Rodríguez Ardila

Subdirectora Administrativa y Financiera

Martha Giraldo de Trujillo

Subdirector Operativo

Carlos Mauncio Vásquez

Fundación Carolina Colombia

Directora Ejecutiva

Adela Morales

Corporación Calidad

Director Ejecutivo

Luis Emilio Velásquez Botero

**Comité Operativo
Galardón a la Excelencia**

Secretaría de Educación del Distrito

Directora de Evaluación y Acompañamiento

Marina Ortiz Legarda

Subdirectora de Evaluación y Análisis

Glora Mercedes Carrasco Ramírez

Profesional Especializado

Edilberto Novoa Camargo

Profesional Especializado

Alma del Carmen Guevara Barbosa

Cámara de Comercio de Bogotá

Gerente de Formación Empresarial

Ana María Bonero Patiño

Caja de Compensación Familiar Compensar

Gerente de Educación

Lucía Pinto de Maníño

Fundación Carolina Colombia

Secretario General

Victor Hugo Malagón Basto

Corporación Calidad

Director Sector Educativo

Libardo Ortegón Camacho

Coordinadora Galardón a la Excelencia

Elizabeth Alfaro Pérez

**Guía para Instituciones
Educativas 2006 – 2007**

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

ISSN 0124-9312

Fotografía en portada: Colegio
Distrital Gabriel Betancourt Mejía
Archivo fotográfico de la Secretaría
de Educación Distrital / Oficina de
Prensa / Tomada por: Juan Pablo
Duarte Echeverry

Diseño editorial e impresión
Sanmartín Obregón & Cia.
Bogotá D.C., Colombia
Abril de 2007



Contenido

Presentación	5
Testimonio de Instituciones Galardonadas Versión 2005-2006	6
Colegio Distrital San Cayetano Colsubsidio	6
Colegio Salesiano de León XIII	7
Palabras de Entidades Patrocinadoras	8
Caja de Compensación Familiar - Compensar	8
Cámara de Comercio de Bogotá	9
Fundación Carolina Colombia	10
Instituciones Ganadoras del Galardón a la Excelencia – Premio a la Gestión Escolar 1997-2006	12
Historia y propósitos del Galardón	12
Propósitos del Galardón	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Modelo de Excelencia en la Gestión Escolar	13
Bases de postulación al Galardón a la Excelencia	15
Componentes y criterios de evaluación	15
Resumen de componentes, criterios y puntajes	16
0 La Institución y su contexto	18
1 Horizonte institucional	18
2 Gobierno escolar y convivencia	20
3 Liderazgo y responsabilidad institucional	21
4 Gestión académica	23
5 Gestión administrativa	24
6 Gestión de la innovación y el aprendizaje	26
7 Desarrollo del estudiante	27
8 Desarrollo del personal docente y administrativo	28
9 Desarrollo de la comunidad	29
10 Resultados y mejoramiento institucional	30
Marco general de evaluación	33
Enfoque	33
Implementación	33
Resultados	34
Proceso del Galardón a la Excelencia 2006-2007	35
Fases del proceso	37
Inscripción a los talleres de orientación	37
Informes	37

Orientación a instituciones inscritas.	37
Elaboración del informe de postulación.	37
Entrega del informe de postulación.	38
Análisis y valoración de informes de postulación y selección de instituciones para visita de campo	38
Visita de campo.	39
Selección de ganadores	39
Proclamación y entrega del Galardón	39
Proceso de retroalimentación	39
Categorías	39
Requisitos	40
Premiación	40
Colegios Galardonados	40
Mención especial al esfuerzo en el mejoramiento.	40
Reconocimientos especiales.	41
Evaluadores y jurados	41
Características de una institución galardonada.	41
Compromiso de las instituciones galardonadas	42
Bibliografía	43
Glosario	45



Presentación

El Galardón a la Excelencia, como premio de la Secretaría de Educación a los colegios del Distrito Capital que han apostado a la transformación de sus prácticas para ser un modelo de excelencia, está cumpliendo 10 años.

En el transcurso de estos años, el premio ha posibilitado en los Colegios construir un tejido social que enriquece la formación de sus actores, consolida una escuela más humana e incluyente y desarrolla sujetos capaces de participar crítica y creativamente en la comprensión y transformación de sí mismos y de la institución.

De esta manera la Secretaría de Educación ha promovido la conformación de comunidades académicas en los colegios, que al contar con unas herramientas conceptuales y metodológicas evalúan colectivamente sus procesos y proyectan sus acciones en la ruta de la calidad.

Por esto esperamos que los frutos de esta primera década se vean reflejados en una amplia postulación de colegios que le apuestan a la excelencia como posibilidad de reconocer y responder a las necesidades, intereses y expectativas de los niños, niñas y jóvenes y brindarles una educación de calidad a través de procesos pedagógicos, organizativos, participativos y democráticos.

Quedan, entonces, todos y todas invitados a participar en esta versión del premio Galardón a la Excelencia, para que celebremos conjuntamente el hecho de que Bogotá cuenta cada día con más colegios de excelencia que se constituyen en referente de calidad para la ciudad y el país.

Abel Rodríguez Céspedes
Secretario de Educación del Distrito



Testimonio de Instituciones Galardonadas Versión 2005 – 2006

Colegio Distrital San Cayetano Colsubsidio

CATEGORIA: *Oficial*

Postularse al Premio “Galardón a la Excelencia” se constituye en una oportunidad para la autoevaluación y la reflexión acerca de los procesos, prácticas y cultura institucional, es la posibilidad de reconocerse en la gestión directiva, académica y administrativa, es convertirse en una institución que aprende, que se referencia y retroalimenta desde una mirada sistémica que le permite vivenciar la calidad en el día a día así como en su visión de futuro.

Es así mismo, el maravilloso pretexto para reunirse con otros, para integrar a los diferentes estamentos de la comunidad educativa con la mirada puesta en ser mejores y responder a la formación de líderes con espíritu científico-humanístico, competencias laborales, seres humanos creativos, pacíficos, libres, capaces de soñar y hacer realidad sus sueños.

La participación en el Galardón nos anima como institución a continuar en este esfuerzo, a renovar nuestro compromiso con el mejoramiento de la calidad educativa de los niños, niñas y jóvenes colombianos, e irradiar en los colegios el interés por hacer parte de este maravilloso desafío.

LILIANA MARISOL BERMÚDEZ SANTANA / *Rectora*



Colegio Salesiano de León XIII

CATEGORIA: *Privada*

Para nuestra Comunidad Educativa Leontreciana participar en el Galardón a la Excelencia significó un reto, de hacer un serio proceso de autoevaluación y al mismo tiempo querer que otra mirada externa nos diese su percepción sobre nuestro trabajo educativo. Era entrar en una nueva dinámica que nos permitiese tomar conciencia de nuestras fortalezas, de los logros que hemos ido alcanzando en los últimos años, de nuestras debilidades, así como también de los factores externos que pueden neutralizar nuestra labor pedagógica y las posibilidades nuevas que se nos brindan desde el contexto ciudadano y educativo.

Representaba al mismo tiempo una oportunidad de sistematizar nuestra experiencia, de confrontarla con otros proyectos igualmente válidos, con el fin de aprender, de crecer como comunidad educativa, fortalecer los procesos formativos y académicos, desarrollar las instancias y organismos de participación, afinar la gestión administrativa y apuntarle a metas más altas de desempeño.

Nuestra participación significó una construcción colectiva que involucró a toda la comunidad educativa. La tarea común nos acercó y unió todavía más. Elaborar el documento de postulación fue un trabajo mancomunado para recolectar la información, estructurar los datos, confrontar y debatir percepciones y puntos de vista, llegar a consensos. El método empleado fue la sinergia y el diálogo.

El haber ganado el Galardón a la Excelencia ha sido de grande beneficio y estímulo. Son muchos los aprendizajes que hemos adquirido por la sistematización tan integral requerida. Ningún aspecto quedó por fuera. Ahora tenemos una mirada nueva sobre nuestro trabajo que antes no poseíamos. A su vez, el Galardón obtenido ha sido un reconocimiento a la labor educativa de los 117 años de nuestro Colegio, fundado para iniciar la educación técnica en el país, y también al esfuerzo innovador que se ha venido adelantando con nuestro Proyecto Educativo, especialmente durante los últimos cinco años. Toda la comunidad educativa se ha visto muy motivada para seguir adelante y fortalecer los procesos. Ha sido un éxito de todos y todas.

Finalmente haber ganado el Galardón es también un compromiso y entraña una doble responsabilidad. La responsabilidad de seguir mejorando para continuar ostentando la dignidad del Galardón, y la responsabilidad de compartir con todas aquellas instituciones educativas que lo deseen, y que ojalá sean numerosas, las claves necesarias para apostarle a esta maravillosa experiencia.

PADRE MARIO LEONARDO PERESSON TONELLI S.D.B. / *Rector*



Palabras de entidades patrocinadoras

Caja de Compensación Familiar Compensar

El Galardón a la Excelencia Premio a la Gestión Escolar, llega en 2007 a su décima versión. Nuevamente Compensar se une a la Cámara de Comercio de Bogotá y a la Secretaría de Educación del Distrito Capital, en este reconocimiento a las instituciones escolares, estatales y privadas de enseñanza preescolar, básica y media, que se destacan en la construcción e implementación de enfoques de gestión participativa orientados hacia la calidad.

Con nuestra participación, Compensar se une al esfuerzo de por una educación de calidad para los niños, niñas y jóvenes bogotanos y a la reflexión sobre las condiciones que la hacen posible.

En ese orden de ideas, aceptamos la invitación de la Secretaría de Educación para este año 2007, de participar en la construcción de un modelo de organización escolar basada “en la participación efectiva y productiva de todos los integrantes de la comunidad educativa en la institucionalización de una Ética del cuidado y en la construcción de un clima escolar armónico, incluyente y respetuoso”, como marco para comprender la calidad¹.

Bienvenidas las instituciones educativas oficiales y privadas que decidan participar de esta experiencia del Galardón como oportunidad de reflexión y mejoramiento. Les agradecemos de antemano el esfuerzo por darnos a conocer su experiencia de gestión y compartirla con tantas otras comunidades educativas interesadas en el sueño de “hacer de nuestro sistema educativo una oportunidad de vida, de progreso y de crecimiento intelectual y afectivo para nuestros niños, niñas y jóvenes.”²

NÉSTOR RICARDO RODRÍGUEZ ARDILA / *Director*

¹ Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Educación, Diciembre de 2006, Colegios públicos de excelencia para Bogotá. Serie Lineamientos de Política, pg. 12

² Op. Cit.



Cámara de Comercio de Bogotá

La calidad en la educación es uno de los pilares fundamentales en la competitividad de un país. De ahí que, por quinto año consecutivo, la Cámara de Comercio de Bogotá se vincule al Galardón a la Excelencia, un reconocimiento que se otorga a las experiencias ejemplarizantes en gestión con calidad que poseen las instituciones educativas de la ciudad.

El mejoramiento continuo en la calidad de la gestión del sector educativo es un esfuerzo colectivo que se debe construir con la vinculación del sector público y privado. En ese sentido, nuestra entidad es consciente de la importancia de seguir trabajando en esta clase de iniciativas al lado de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Caja de Compensación Familiar Compensar, la Fundación Carolina Colombia y la Corporación Calidad.

Con nuestra participación, buscamos fomentar en las instituciones educativas oficiales y privadas de la ciudad procesos de construcción e implementación de prácticas pedagógicas e institucionales integrales y de calidad en nuestra ciudad-región.

Estamos convencidos de que la educación con calidad requiere de la implementación de tendencias pedagógicas de vanguardia, estructuras más adecuadas para el aprendizaje y esquemas de participación que involucren un mayor grado de variación y dinamismo.

Con ello, garantizaremos el mejoramiento en los modelos de calidad dentro de las instituciones educativas, aspecto fundamental para la consolidación de una sociedad más competitiva, dinámica y emprendedora y para el logro de nuestra meta: ser una de las cinco ciudades más competitivas y con mejor calidad de vida en América Latina.

MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA / *Presidenta Ejecutiva*

Fundación Carolina Colombia

Hace unos años, cuando el Patronato de la Fundación Carolina en España pensó en Colombia para crear aquí, una de las primeras sedes de esta institución en nuestro continente, nos dimos a la tarea de diseñar un proyecto estratégico que asumiera fielmente la vocación y el espíritu iberoamericano de la Fundación, en su objetivo de promoción de las relaciones de cooperación académica, cultural y científica entre España y los países miembros de la Comunidad Iberoamericana de Naciones. En esta tarea encontramos el apoyo de la Embajada de España en Colombia y de reconocidos empresarios colombianos comprometidos con la educación y la cultura, sin quienes este proyecto no sería hoy una realidad. Uno de los objetivos principales propuesto por el Patronato de la Fundación en Colombia, ha sido el apoyo a las iniciativas que promueven el reconocimiento de la calidad, el esfuerzo y la excelencia en la labor docente en todas las instancias del proceso educativo: preescolar, básica, media y superior.³

Es así como una de las experiencias sobresalientes alrededor de este tema, ha sido el diseño y puesta en marcha de un Programa de Experiencia Académica Internacional (PEAI) para los maestros y representantes de instituciones ganadoras de los premios y reconocimientos al desempeño escolar más importantes del país, permitiéndoles disfrutar de visitas de alto nivel a diversas instancias del sistema educativo en algún país miembro de la comunidad iberoamericana de naciones. Las experiencias y reflexiones de los viajeros vienen siendo publicadas en sucesivas entregas de la colección "Cuaderno de Bitácora" en el marco del programa de publicaciones de la Fundación Carolina Colombia.

En 2006 la Fundación Carolina se vinculó a la tarea que desde 1997, la Secretaría de Educación del Distrito Capital, la Cámara de Comercio de Bogotá, Compensar, y otras instituciones, bajo la dirección técnica de la Corporación Calidad, desarrollan con la entrega del Galardón a la Excelencia: Premio a la Gestión Escolar, que pretende reconocer y estimular a aquellas instituciones de educación pre-escolar, básica y media, que logren implementar con éxito procesos pedagógicos y administrativos de calidad para el mejoramiento continuo de la misión formativa. En este sentido el Galardón identifica en las instituciones escolares estatales y privadas, experiencias ejemplarizantes en la construcción e implementación de enfoques de gestión participativa orientadas hacia la calidad.

El año anterior, gracias a la Fundación Carolina de España, en el marco del PROGRAMA INTERNACIONAL DE VISITANTES, y con el apoyo de la Embajada de España en nuestro país, los equipos ejecutivos de la Fundación en Madrid y Bogotá, y Telefónica Móviles, una de las principales empresas patrocinadoras y amigas de la Fundación Carolina en España y en Colombia, maestros y representantes de las instituciones galardonadas, pudieron conocer, al más alto nivel, la realidad del sistema educativo en España, teniendo encuentros con personalidades de la vida académica de ese país y participando en mesas de trabajo sobre enseñanza básica, media y superior, formación profesional, promoción educativa y ordenación de centros educativos, entre otras.

³ Belisario Betancur, Presidente de la Fundación Carolina Colombia. Introducción a la publicación "Ilustres y Grandes Maestros 2006", tercer título de la colección "Cuaderno de Bitácora". Fundación Carolina Colombia, ISBN: 958-33-9641-9. Bogotá, Diciembre de 2006.



La agenda de trabajo de los maestros visitantes se desarrolló en Madrid y en la Comunidad Autónoma de Cantabria. En Madrid los profesores colombianos se reunieron con Araceli Sánchez-Piñol, jefa del Área de Coordinación y Relaciones Institucionales de la Biblioteca Nacional; Esteban de la Peña, director del Centro de Apoyo al Profesorado de Madrid Norte; Mariano Segura, director del Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa; Esther Pazos, directora del Centro Público de Integración de Educación Infantil y Primaria El Sol; Lourdes Alonso, directora del Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica de San Blas-Vilcalvaró-Ciudad Lineal.

En la Comunidad Autónoma de Cantabria nuestros viajeros fueron recibidos por Ramón Ruiz Ruiz, director general de Coordinación, Centros y Renovación Educativa; Miguel Ángel Revilla Roiz, presidente de la Comunidad Autónoma de Cantabria; Rosa Eva Díaz Tezanos, consejera de Educación de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y Miguel Ángel Palacio, presidente del Parlamento de Cantabria. Además tuvieron la oportunidad de visitar el Conservatorio de Música "Jesús de Monasterio", el Museo Marítimo del Cantábrico, el Colegio Público Ramón y Cajal de Guarnizo, el Instituto de Enseñanza Secundaria Valle de Camargo, el Centro de Recursos, Interpretación y Estudios en Materia Educativa en Polanco, el Museo de Altamira y Neocueva y el Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado (CIEFP) de Torrelavega, entre otros muchos lugares de interés.

La Fundación Carolina Colombia se siente inmensamente complacida por los resultados del programa de experiencia académica internacional (PEAI) y sobretodo, espera que esta inolvidable experiencia académica y personal, sea el motor de nuevas iniciativas de socialización y multiplicación de experiencias y conocimientos a través del testimonio de los maestros e instituciones galardonadas

Reiteramos nuestro compromiso con el desarrollo de la educación en el país, con los proyectos e instituciones que promueven el reconocimiento y exaltación de la labor docente, entre ellos con el Galardón a la Excelencia; Premio a la Gestión Escolar, esperando que la continuación de los programas de experiencia académica internacional genere nuevas dinámicas, nuevas temáticas, nuevos participantes y nuevos destinos, que favorezcan la movilidad, conocimiento y difusión de buenas prácticas de calidad en el sistema educativo iberoamericano.

ADELA MORALES / *Directora Ejecutiva*



Instituciones ganadoras del galardón a la excelencia – premio a la gestión escolar 1997–2006


Año	Categoría	Institución	Localidad
2005 / 2006	Oficial Privada	<i>Colegio Distrital San Cayetano Colsubsidio</i> <i>Colegio Salesiano de León XIII</i>	Usme La Candelaria
2004 / 2005	Oficial Oficial Privada	<i>IED Luis Carlos Galán Sarmiento</i> <i>IED República de Bolivia</i> <i>Liceo Hermano Miguel La Salle</i>	Puente Aranda Engativá Barrios Unidos
2003 / 2004		Declarado Desierto	
2002	Privada A	<i>Colegio de La Presentación de Fátima</i>	Tunjuelito
2001	Privada A Privada A	<i>Colegio Parroquial Adveniat</i> <i>Instituto Técnico Industrial Centro Don Bosco</i>	San Cristóbal Engativá
2000	Privada A Privada A	<i>Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario</i> <i>Colegio Santa Clara</i>	Suba Teusaquillo
1999	Oficial B Privada A Privada B	<i>CEIDD San Pablo</i> <i>Colegio Santa Teresa de Jesús</i> <i>Instituto Colsubsidio de Educación Femenina (CIF)</i>	Bosa Fontibón Chapinero
1998	Estatal A Privada A	<i>Liceos del Ejército Patria Sector Norte B "Liceo Colombia"</i> <i>Colegio Hijas de Cristo Rey</i>	Suba Suba
1997	Oficial B Privada A Privada C	<i>Instituto Distrital Torca</i> <i>Colegio Parroquial Adveniat</i> <i>Colegio Mayor de San Bartolomé</i>	Usaquén San Cristóbal 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, y se ha constituido en una de las experiencias más significativas de asociatividad y cooperación 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 las instituciones educativas una herramienta de autoevaluación que les permita conocer y documentar el estado de sus procesos de gestión y formular estrategias de mejoramiento en la implementación del PEI.
- 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 de la institución, constituyen su realidad y configuran su **perfil institucional**, identidad y manera característica de operar. 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:

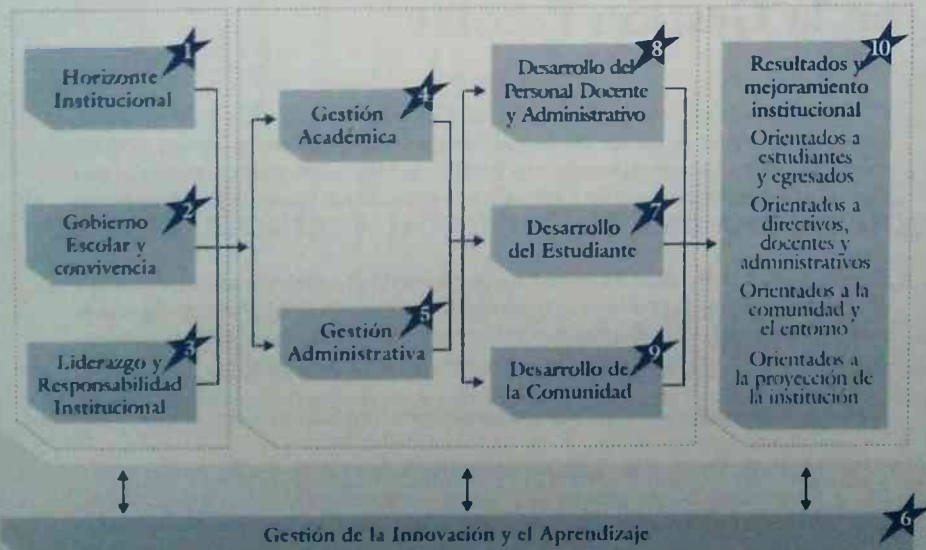
- El primer grupo alude a los principios inspiradores de la gestión escolar para el cumplimiento de los grandes propósitos: comprende el Horizonte Institucional, como eje rector que proyecta las acciones y esfuerzos de la institución hacia el futuro y el entorno; el Gobierno Escolar y Convivencia, que esboza las prácticas de toma

de decisiones, participación, convivencia y gestión de las alianzas; y el Liderazgo y Responsabilidad Institucional, que examina el estilo de liderazgo que impulsa el desarrollo de la institución y los impactos de la acción institucional.

- El segundo grupo incluye cinco criterios que examinan concretamente los procesos y el quehacer de la institución: Gestión Académica y Gestión Administrativa, procesos centrales en cualquier institución educativa; 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 de la institución.
- 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.

PERFIL INSTITUCIONAL: Ambientes - Relacionamientos - Desafíos





PRIMERA
PARTE

**Bases de postulación al
Galardón a la Excelencia**

*Componentes y criterios
de evaluación*



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	90
7.1 Ingreso y seguimiento a estudiantes	30
7.2 Bienestar y desarrollo personal	35
7.3 Estímulos y reconocimientos	25
8. Desarrollo del Personal Docente y Administrativo	60
8.1 Proceso de selección e inducción	15
8.2 Bienestar y desarrollo del personal docente y administrativo	15
8.3 Capacitación y desarrollo personal	20
8.4 Sistema de evaluación, estímulo y reconocimiento	10
9. Desarrollo de la Comunidad	50
9.1 Programas y servicios	25
9.2 Servicio social estudiantil	25
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 a la proyección de la institución	100
Puntaje Total	1000

0 La Institución y su contexto

Este apartado tiene como objeto describir la evolución de la institución en el tiempo y evidenciar el contexto social en el que ésta 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 institución que está presentando el informe de postulación. Este apartado ayudará al equipo evaluador a identificar el perfil de la institución, teniendo en cuenta primordialmente sus ambientes, relacionamientos y desafíos.

- Describa brevemente la evolución de la institución relatando su constitución y los sucesos claves, tanto internos como externos, que han determinado que el centro educativo sea hoy lo que es.
- Señale las características más relevantes del entorno cercano en el que está inserta la institución escolar y que la influyen de manera importante. Indique cómo se han relacionado los cambios y exigencias del entorno con el desarrollo y evolución de la institución.

1 Horizonte institucional [90 puntos]

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

1.1 Formulación del Horizonte Institucional [35 puntos]

- Escriba la misión, la visión, objetivos estratégicos de la institución y sus correspondientes metas e ilustre el proceso que se lleva a cabo para establecerlos.
- Presente las estrategias clave 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 distritales y locales, programas del gobierno (p.e. Plan Decenal de Educación, Plan Sectorial de Educación, entre otros), resultados de evaluaciones de competencias básicas e ICFES, Pruebas Saber, personal docente, administrativo y de servicios y referenciación con otras instituciones.
- Enumere 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 a ejecutar por 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 se evalúa, mejora e innova continuamente el proceso de formulación, despliegue, difusión, apropiación y seguimiento del Horizonte Institucional.
- 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.

1.4 Alineación de la estructura institucional [20 puntos]

- Presente el organigrama que refleja las relaciones e interacciones entre las áreas pedagógicas, administrativas y de dirección para 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 al 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 la institución 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 la institución 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 personal y que 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 la institución 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 el 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 y/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 y/o director y los directivos docentes promueven e incentivan en todas las áreas de la institución 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 la institución 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 la institución educativa identifica, capta e interpreta las necesidades y requerimientos que la sociedad demanda de los estudiantes, y cómo a partir de éstos construye el perfil de sus educandos, teniendo en cuenta estas necesidades y requerimientos.
- Explique cómo la institución articula el perfil de educando definido, con sus necesidades y expectativas, con el horizonte institucional y en general con los programas y servicios ofrecidos.
- Señale cómo y con qué frecuencia la institución evalúa la pertinencia y calidad de sus enfoques de enseñanza y aprendizaje, con respecto al perfil de educando que ha 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 de la institución 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 de la institución en asociaciones y eventos que conduzcan al mejoramiento institucional.
- Indique los mecanismos de comunicación permanente que establece la institución con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales de nivel local y distrital.

3.4 Responsabilidad ambiental [10 puntos]

- Describa los criterios que utiliza la institución para definir su responsabilidad y compromiso con el medio ambiente y la manera como están contemplados éstos elementos en sus propósitos estratégicos.
- Mencione las políticas, sistemas y recursos que utiliza la institución 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 de la institución, 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.

3.5 Responsabilidad económica [10 puntos]

- Describa la concepción adoptada por la institución en su cometido de creación y agregación de valor a los distintos grupos

de interés atendidos por ella, y en el propósito de gestionar sus activos tangibles e intangibles para garantizar un desarrollo sostenible al largo plazo de la institución.

- Señale las estrategias escogidas por la institución 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.
- Mencione cómo se miden, evalúan y mejoran dichos procesos.

3.6 Buen gobierno corporativo [10 puntos]

- Describa el enfoque definido por la institución 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 que están orientados a fortalecer las prácticas de buen gobierno en la institución.
- Señale la frecuencia y los medios utilizados para dar a conocer a los diferentes grupos de interés la información sobre gobierno corporativo.
- Indique cómo se mide, evalúa y asegura que estos procesos mejoran e innovan.



4 Gestión académica [90 puntos]

Este capítulo evalúa cómo lo establecido en el Horizonte Institucional de la institución 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, su proceso de construcción y las razones por las cuales fue adoptado.
- Indique cuáles aprendizajes, competencias y valores busca desarrollar la institución en el proceso de formación de los estudiantes.
- Ilustre cómo la institución promueve y orienta a sus estudiantes hacia la excelencia académica y el logro de altos desempeños.
- Mencione cuáles metodologías aplica la institución 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 la institución le asigna al proceso de evaluación de los estudiantes.
- Describa los procesos pedagógicos clave que la institución 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 de la institución relacionando áreas fundamentales, proyectos y actividades institucionales. Indique para cada una: objetivo, enfoque, intensidad horaria y frecuencia.
- Explique el énfasis que desarrolla la institución en la formación de los estudiantes y qué la caracteriza o diferencia de otras instituciones. 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.
- Mencione cómo la institución establece la calidad y pertinencia de sus planes de estudio y los procedimientos adoptados para incorporar mejoras a los mismos.
- Indique cómo la institución incorpora en la formación de los estudiantes el desarrollo de competencias que le faciliten su desempeño en el ámbito laboral.
- Señale los criterios establecidos por la institución 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 la institución 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 miden, evalúan y mejoran estos procesos.

4.3 Sistema de evaluación del proceso de aprendizaje [20 puntos]

- Enuncie los principales aspectos que la institución evalúa en los estudiantes.
- Presente los criterios centrales que la institución 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 la institución para evaluar y hacer seguimiento al proceso de aprendizaje y logros de los estudiantes.
- Señale cómo la institución garantiza que sus docentes apliquen criterios de evaluación unificados, coherentes y consistentes 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 de la institución y al logro del Horizonte Institucional.

5.1. Procesos administrativos [20 puntos]

- Mencione los procesos administrativos clave que la institución 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 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.
- 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 permanentes 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 sobre los aspectos financieros de la institución a la comunidad educativa.
- Indique cómo se evalúa y se mejora la efectividad de la administración de recursos financieros.

5.3 Administración de infraestructura y materiales [15 puntos]

- Mencione los criterios que utiliza la institución 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, 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 la institución.
- 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 la institución para evaluar y adquirir equipos y materiales para el uso pedagógico y administrativo.
- Señale las estrategias empleadas para promover el uso racional y el aprovechamiento de los equipos y materiales. Ilustre con ejemplos las estrategias aplicadas para los equipos y materiales de mayor uso pedagógico.
- Mencione la forma como la institución establece su relación con los proveedores para asegurar oportunidad y calidad de los recursos adquiridos.

5.4 Administración de la información [10 puntos]

- Describa los criterios que utiliza la institución para diseñar su sistema de información.
- Señale la información significativa que utiliza la institución 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 utilizada.
- Indique el sistema implementado por la institución 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 la institución 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 de Estado, SABER y COMPRENDER 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 la institución 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 la institución concibe desde el horizonte institucional el desarrollo de la capacidad de innovación y aplicación tecnológica y señale las estrategias, actividades o procesos utilizados para su implementación

- Describa cómo la institución 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 cuente la institución 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 oportunidades de mejoramiento identificadas al interior de la institución.
- Mencione cómo mide y capitaliza la institución 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 que la institución ha definido para desarrollar su propósito de captar, generar y aplicar conocimiento. Describa las estrategias o procesos utilizados para su consecución.
- Indique cómo la institución 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 [90 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 la institución.

7.1 Ingreso y seguimiento a estudiantes [30 puntos]

- Mencione los criterios que emplea la institución para el ingreso y aceptación de nuevos estudiantes y la renovación de matrícula de los actuales.
 - Señale cómo la institución asegura que los nuevos estudiantes conozcan y se apropien de su filosofía, el Horizonte Institucional y las formas de trabajo institucional.
 - Mencione cómo hace la institución 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 la institución 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 la institución 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 la utiliza para el mejoramiento de los procesos institucionales y su impacto.
 - Describa cómo la institución evalúa y mejora los procesos utilizados para la aceptación, inducción y seguimiento de sus estudiantes.
- Describa los mecanismos que la institución 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 identificadas.
 - Describa las acciones desarrolladas para identificar, promover y apoyar aptitudes y talentos de los estudiantes.
 - Mencione los servicios complementarios que la institución presta a los estudiantes para su atención integral y bienestar y cómo los innova y mejora.
 - Señale las acciones que adelanta la institución 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 [25 puntos]

- Señale los aspectos individuales y colectivos que la institución 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.

7.2 Bienestar y desarrollo personal [35 puntos]

- Mencione cómo la institución crea y promueve altas expectativas de desarrollo personal en los estudiantes.

8 Desarrollo del personal docente y administrativo [60 puntos]

Este capítulo examina las acciones y procesos que la institución adelanta para lograr un recurso humano idóneo, motivado y autónomo, con capacidad de colaborar y comprometerse activamente con 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 de la institución.
- 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 la institución asegura que el nuevo personal conoce y se apropia de su filosofía, el Horizonte Institucional y formas de trabajo institucional.
- 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 [15 puntos]

- Indique las estrategias implementadas por la institución para lograr un clima laboral favorable orientado al cumplimiento del Horizonte Institucional.
- Describa los mecanismos que la institución emplea para conocer y satisfacer las necesidades, intereses y expectativas del personal. Indique con qué frecuencia los aplican y cómo se analiza la información recolectada.

- Mencione los programas y servicios complementarios existentes en la institución, 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 la institución.
- En el caso de las instituciones de las categorías privada y mixta, señale si existe una política salarial y su forma de implementación. Presente un análisis comparativo de la competitividad de los salarios de la institución frente a los del sector.
- Describa cómo la institución 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 la institución crea y promueve altas expectativas de desarrollo personal y profesional en su equipo docente y administrativo.
- Describa los mecanismos implementados por la institución para promover entre el personal una cultura de calidad enfocada a la prestación de los servicios de 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 de la institución.



- Describa cómo y con qué frecuencia la institución 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.

- 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.

8.4 Sistema de evaluación, estímulo y reconocimiento [10 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.

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 de la institución.

9.1 Programas y servicios [25 puntos]

- Indique el enfoque y criterios que han motivado a la institución para 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 dirigidos hacia la comunidad externa, especificando nombre, objetivo, responsables, beneficiarios y principales actividades que implica. Indique de qué forma estos programas y acciones dan respuesta a las necesidades detectadas.
- Enuncie las acciones desarrolladas por la institución para cuidar y conservar el entorno.
- Mencione los programas, campañas y acciones locales, distritales o nacionales en que la institución 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 la institución con organizaciones sociales, culturales, deportivas y empresariales para referenciar y cualificar los programas y servicios ofrecidos. Señale el beneficio para la institución.

9.2 Servicio social estudiantil [25 puntos]

- Describa las prioridades que la institución 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 el cumplimiento del servicio social estudiantil. Indique a qué apoyo recurre la institución para implementarlas.

- 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.

10 Resultados y mejoramiento institucional [360 puntos]

Este capítulo examina el nivel de logro de los objetivos y metas establecido en el Horizonte Institucional. Igualmente evalúa cómo estos contribuyen a la sostenibilidad de la institución, y a 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 la institución.
- 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 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, culturales y deportivos que se deban al apoyo y orientación brindados por la institución.
- 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 la institución 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 industrial, 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 la institución (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 el entorno [80 puntos]

- Mencione los resultados obtenidos con la implementación de la estrategia de comunicación y publicidad adoptada por la institución en su propósito de dar a conocer, interna y externamente, sus programas, acciones, objetivos y decisiones. Señale las medidas tomadas ahora y a futuro, 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.

10.4 Resultados enfocados a la proyección de la institución [100 puntos]

- Mencione cuáles son los indicadores de gestión clave que la institución 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 del Horizonte Institucional.
- Enuncie los resultados de las mediciones realizadas para evidenciar el grado de asimilación y apropiación de la misión, visión y valores de la institución 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 la institución
 - 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, 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, la institución desarrolla planes de mejoramiento de sus estrategias. Ilustrar con un ejemplo.
- Relacione los premios y menciones obtenidos por la institución y su impacto en el posicionamiento e imagen institucional, indicando nombre, entidad que los otorgó, año y razones por las que se obtuvieron.
- Indique los logros que evidencian el liderazgo en el énfasis que caracteriza a la institución.
- Proporcione datos sobre crecimiento, competitividad e inversiones de la institución (planta física, instalaciones, equipamiento) que den a entender la efectividad de su estrategia administrativa y que hablen del grado de salud 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 claves de mejoramiento, metas, estrategias y seguimiento.



Marco general de evaluación

La metodología de evaluación busca identificar el nivel de gestión de cada institución examinando la capacidad de ésta de moverse en el tiempo y alcanzar los resultados que se ha propuesto, mediante un sistema gerencial que integra el direccionamiento estratégico o mirada de largo plazo de la institución, la gestión de sus 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 la institución genera acciones para educar y preparar a sus actores para ejecutar las tareas planteadas, lograr las metas y recoger los datos correspondientes a las mismas.
- **Verificar**, son los mecanismos 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.

Aplicando la metodología de evaluación descrita se busca determinar la integralidad y consistencia de la gestión y la forma en que son gerenciados los procesos claves de la institución que inciden directamente sobre los resultados esperados y alcanzados, e igualmente, valorar la dinámica de mejoramiento institucional, para así establecer las instituciones merecedoras del Galardón, las cuales se distinguen porque:

- Aseguran la calidad de sus resultados, es decir, garantizan un servicio que cumple altos estándares, atienden las necesidades de sus estudiantes y de su comunidad educativa.

Las instituciones ganadoras son ejemplo de la gestión como un proceso sistemático, organizado y que articula el horizonte institucional y todas aquellas opciones de enfoque y concepción de sociedad, de mundo y de escuela, para alcanzar los resultados propuestos.

- Pueden demostrar resultados sostenidos en el tiempo. La calidad está basada en un proceso continuo que implica disciplina, consistencia y perseverancia, decisiones desde los rectores y los Consejos Directivos que permean la cultura y prácticas institucionales y que garantizan una orientación para satisfacer a la comunidad educativa en su conjunto.

Los resultados son fundamentales. Una institución educativa debe cumplir las responsabilidades sociales que le han sido asignadas en términos de formación de competencias de los niños para la apropiación y construcción de un conocimiento útil, pertinente y relevante para su vida personal, laboral y ciudadana. Estos resultados no son un tema ajeno a la gestión, son su eje y orientación. Una gestión integral facilita, en un escenario de recursos escasos, la obtención de resultados positivos en los estudiantes, en el personal directivo, docente, administrativo y de servicios de la institución, en los padres de familia, y en el entorno inmediato de la escuela. La gestión pensada como un ejercicio para lo administrativo únicamente, es un reduccionismo. Las instituciones galardonadas demuestran que asumir un esquema de gestión institucional de manera integral, implica cambiar de una mirada fragmentada a un pensamiento sistémico que entienda el océano de relaciones que implican y explican la situación institucional.

- Cuentan con mecanismos para que el capital de conocimiento de sus instituciones sea apropiado y ampliado permanentemente, gracias a que sus procesos claves están documentados, controlados y estandarizados.

Esto les permite lograr un mejoramiento continuo como requisito para alcanzar sus metas y responder a un entorno tan cambiante, incierto y difícil como el que vivimos pero que, a pesar de ello, insinúa y abre múltiples oportunidades para los planteles.

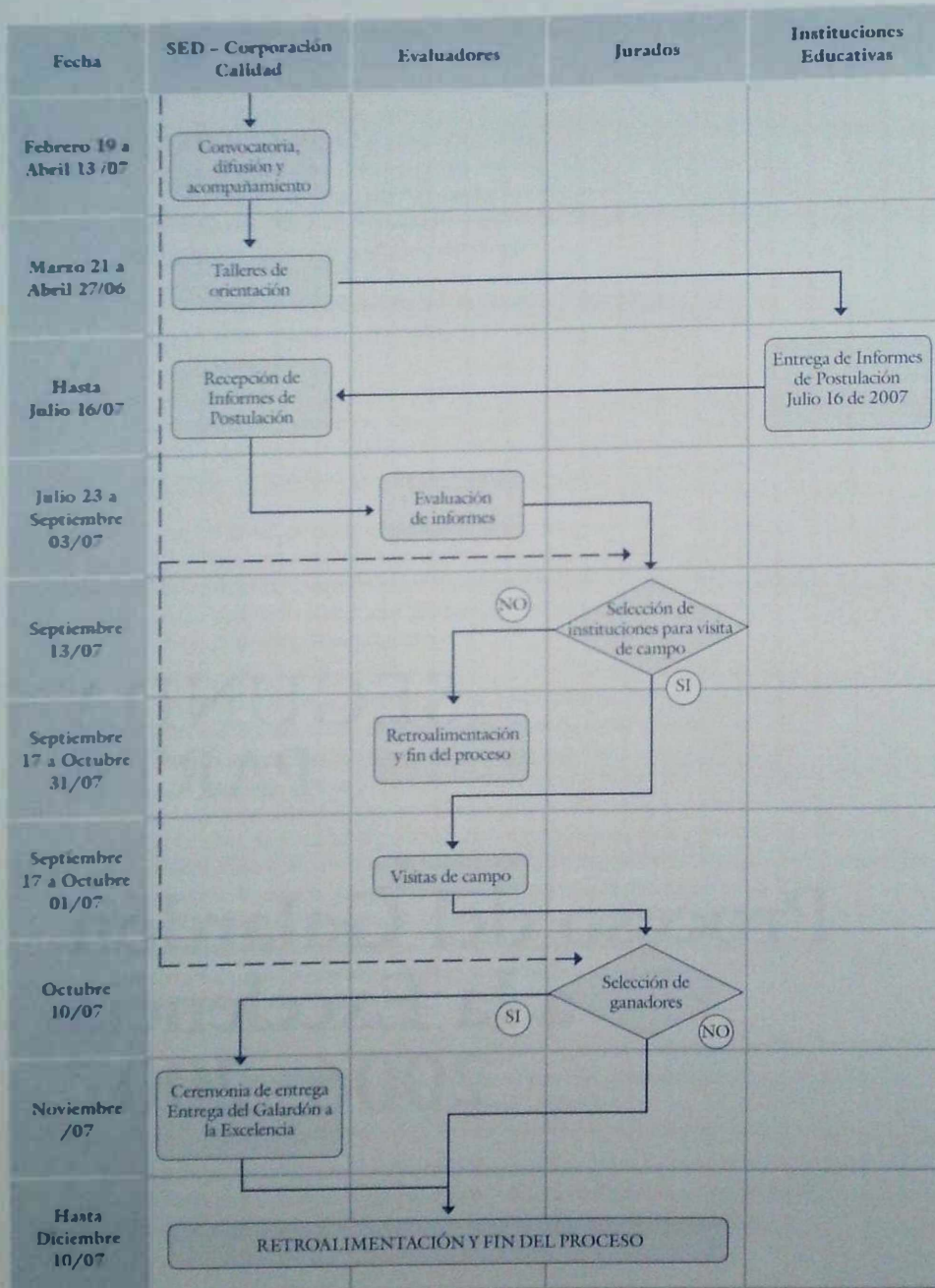


SEGUNDA
PARTE

Proceso del Galardón
a la Excelencia
2006 - 2007



Proceso del Galardón a la Excelencia 2006-2007





Fases del proceso



Inscripción a los talleres de orientación

Las instituciones deben diligenciar el **Formulario de inscripción para los talleres de orientación al Galardón 2006 – 2007** que se encuentra disponible en www.redacademica.edu.co. Con su diligenciamiento la institución adquiere la posibilidad de asistir a los talleres de orientación y oficializa su postulación y compromiso de acogerse al proceso.

La inscripción a los talleres no constituye un prerrequisito para postularse al Galardón, así como tampoco lo es la asistencia a los talleres.

Informes:

- **Corporación Calidad**
Galardón a la Excelencia
Email: caifaro@ccalidad.com.co
- **Secretaría de Educación Distrital**
Dirección de Evaluación y Acompañamiento
Email: galardon@redp.edu.co

Orientación a instituciones inscritas

La Secretaría de Educación Distrital ha confiado a la Corporación Calidad el desarrollo de un proceso de orientación a las instituciones inscritas. El propósito de estos talleres es lograr una mejor comprensión del Modelo de Excelencia, los criterios y el 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 un espacio, por una sola cara, en sentido vertical de la hoja, numerado y legajado.

La extensión total del informe 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 está postulando
- **Página 1:** Copia impresa del formulario de inscripción
- **Página 2:** Acta del Consejo Directivo
- **Página 3:** Índice
- **Página 4 a 80:** cuerpo del informe que incluye: institución 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 de la institución y contará con el aval del Consejo Directivo mediante acta de aprobación del informe de postulación, la cual se deberá anexar al informe.

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. La fecha límite es hasta el 16 de Julio de 2007, a las 5:00 p.m.

No se recibirán informes después de la fecha y hora fijadas.

Análisis y valoración de informes de postulación y selección de instituciones para visita de campo

El grupo de evaluados 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 instituciones se hacen acreedoras a una visita de campo.



Visita de campo

Las instituciones seleccionadas 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 que sean ejemplificantes, y no las mejores entre las postuladas, de tal modo que pueden declararse categorías desiertas.

Proclamación y entrega del Galardón

Los Galardones serán entregados por el Señor Alcalde Mayor de Bogotá, la Secretaría de Educación Distrital, la Presidenta Ejecutiva de la Cámara de Comercio de Bogotá, el Director de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, la Directora Ejecutiva de la Fundación Carolina Colombia y el Director Ejecutivo de 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 Distrital mediante un convenio.

Proceso de retroalimentación

Todas las instituciones postuladas 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.



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 una institución de educación formal.
- Tener domicilio en Bogotá y estar bajo su jurisdicción.
- Estar debidamente reconocida por la Secretaría de Educación Distrital.
- No haber sido sancionada en los últimos cinco años.
- No haber ganado el Galardón a la Excelencia en los cinco años anteriores.



Premiación

Colegios Galardonados

- Estatuilla que identifica el Galardón a la Excelencia.
- Pergamino.
- \$20'000.000 por institución premiada.
- 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 Distrital, la Cámara de Comercio de Bogotá, la Caja de Compensación Familiar Compensar y la Corporación Calidad.

Se entregarán dos galardones en la Categoría Oficial, dos en la Categoría Privada y uno en la Categoría Mixta.

Mención especial al esfuerzo en el mejoramiento

Las instituciones educativas 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 institución premiada.



Reconocimientos especiales

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 Instituciones Educativas del Galardón de la versión posterior.

Se entregarán 10 reconocimientos en cada categoría.



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 institución a evaluar, acorde además con criterios éticos y un cuidadoso análisis de los conflictos de interés.

Características de una institución galardonada

Una institución galardonada representa un ejemplo de excelencia en la gestión porque:

- Demuestra y asegura buenos 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, apropiarse y adaptar sus mejores prácticas.

Compromiso de las instituciones galardonadas

Las instituciones galardonadas 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 instituciones asignadas por la Secretaría de Educación Distrital, para apoyarlas en la incorporación de criterios de calidad en su gestión escolar.
- Vinculándose a la Red de Acción para la Excelencia para compartir sus experiencias exitosas.
- Haciendo mención de este reconocimiento en sus estrategias de divulgación y publicidad, especificando el año en que lo obtuvieron.



Bibliografía

- **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.** Kidgits 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, Maria 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.
- **Rinchart, 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 gestao a vista.* Belo Horizonte: FCO, 1997. 77 p. Qualidade Total na Educacao, 3.
- **Secretaria de Educación Distrital.** *Construyendo Pedagogía, Estándares básicos para construcciones escolares.* Bogotá, D.C., Colombia 2000.
- **Secretaria 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 cuales 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 involucren 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.



CORPORACION
CALIDAD
INSTRUMENTO DE GESTIÓN

Secretaría de Educación Distrital
Dirección de Evaluación y Acompañamiento
Bogotá D.C.
galardon@redp.edu.co

Corporación Calidad
Coordinación Galardón a la Excelencia
Carrera 19 A No. 90 - 40 Teléfono: 622 0811
Fax: 611 2630 Bogotá D.C.
caifaro@ccalidad.com.co

Con el apoyo de:



FUNDACIÓN CAROLINA
COLOMBIA