



INFORME DE GESTIÓN

2025

- I** Resultados de la gestión durante el ejercicio del año 2025 por áreas de la Corporación Marymount.
- II** Proyección para el año 2026
- III** Políticas de Protección a la propiedad Intelectual



CORPORACIÓN MARYMOUNT

INFORME DE GESTIÓN AÑO 2025

ÍNDICE

- I. Resultados de la gestión durante el ejercicio del año 2025 en las diferentes áreas de la Corporación Marymount.**
 - Rectoría.
 - a.** Dirección Académica.
 - b.** Departamento de Relacionamento Institucional.
 - i.** Departamento de Comunicaciones.
 - ii.** Departamento de Relacionamento Estratégico.
 - iii.** Departamento de Admisiones.
 - c.** Departamento de Bienestar Estudiantil.
 - i.** Consejería (MSS)
 - ii.** Coordinación Extensión Académica - MACC (Marymount Athletic and Cultural Club)
 - iii.** Salud y Enfermería
 - d.** Explore Horizon
 - e.** Biblioteca.
 - Gerencia.
 - a.** Departamento de Talento Humanos.
 - b.** Departamento de Compras.
 - c.** Departamento de Almacén.
 - d.** Departamento de TIC.
 - e.** Departamento de Infraestructura Física.
 - i.** Mantenimiento.
 - ii.** Servicios Generales.
 - iii.** Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - f.** Departamento de Proyectos.
 - g.** Departamento Financiero.
 - i.** Facturación.
 - ii.** Tesorería.
 - h.** Departamento de Contabilidad.
- II. Proyección para el año 2026.**
- III. Políticas de Protección a la propiedad Intelectual.**



I. RESULTADOS DE LA GESTIÓN DURANTE EL EJERCICIO DEL AÑO 2025 EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA CORPORACIÓN MARYMOUNT

A continuación relacionamos los logros del año 2025:

1. RECTORÍA

Plan Estratégico MM2026

Estamos en el tercer año de implementación del plan estratégico actual: MM2026 (Marymount Mission 2026). Para asegurar una alineación entre el plan estratégico institucional y el proceso de reacreditación CIS, bajo el protocolo Pathway 2, creamos cuatro proyectos dentro de MM2026 que corresponden a los proyectos formulados para el área objetivo de Aprendizaje y Enseñanza de CIS que son: Coherencia Curricular, Tiempo como Recurso, Canales de comunicación más sólidos y Evaluación alternativa. Durante el 2025 logramos avances significativos en los diferentes proyectos tales como:

Equipo de Liderazgo Transversal: Se conformó un equipo con representantes de cada sección del colegio. Su rol fue fundamental para crear un lenguaje común, fomentar la responsabilidad compartida y asegurar que el perfil DEVICES se adaptara correctamente a cada nivel educativo (desde Preescolar hasta Bachillerato).

- **Acción Integral:** Implementación de actividades tanto dentro como fuera del aula, involucrando a padres de familia, expertos y trabajo de campo para llevar la teoría a la práctica.
- **Plataformas de Liderazgo Estudiantil:** Activación de espacios como *DEV-Talks*, *DEC @Home*, *The Leader Spotlight* y el *Podcast* de la Rectora, donde los estudiantes comparten cómo se convierten en agentes de cambio.
- **Agencia del Estudiante:** Fomento de la autonomía al permitir que los estudiantes conecten los atributos con sus propios intereses y fortalezas personales.
- **Programa DEVICES @Home:** Transformación de la relación con las familias, invitándolas a reportar cómo se viven los atributos en el hogar.
- **Resultados Tangibles:** Validación del éxito mediante encuestas de socialización (2025) y altos niveles de *engagement* en redes sociales y eventos escolares.
- **Soporte a la Reacreditación:** Desarrollo exitoso de materiales críticos (Site oficial y video resumen) para los procesos de acreditación internacional.

Adicionalmente, destacamos los logros obtenidos desde la alineación curricular, donde durante el año 2025, Se logró el 100% de alineación entre las intenciones de aprendizaje con cada uno de los DEVICES, desde Preescolar hasta Bachillerato permitiendo un enfoque educativo unificado, asegurando que cada asignatura y nivel contribuya directamente al desarrollo de los atributos del perfil del graduado Marymount. Este hito garantiza una articulación coherente y visible entre el currículum y el MM Way.



El nivel de implementación efectiva de las pedagogías distintivas alcanzó un 95.7% entre el profesorado. Este indicador evidencia una alta apropiación de las metodologías institucionales, garantizando que los estudiantes vivan experiencias de aprendizaje consistentes, de alta calidad y directamente alineadas con el desarrollo de los DEVICES.

El análisis de la gestión en el año 2025 del proyecto Coherencia Curricular permite concluir que la coherencia curricular ha pasado de ser un diseño teórico a una cultura institucional, sustentada en los siguientes hitos:

Impacto Significativo en el Estudiante: Se consolidó una cultura visible de experiencias de aprendizaje con propósito. Eventos emblemáticos como el Marymount Day involucraron a toda la comunidad en experiencias auténticas de Service Learning, promoviendo el desarrollo de los DEVICES de manera tangible en todos los niveles escolares.

Fortalecimiento del Ecosistema de Enseñanza y Aprendizaje: La planificación docente ahora genera oportunidades de aprendizaje visibles y auténticas. Gracias al acompañamiento (coaching), marcos de trabajo robustos y la herramienta PBL 360°, se ha establecido un lenguaje compartido y una comprensión tangible de los DEVICES y el MM Way.

Evaluación de Impacto y Calidad: La implementación de la herramienta de evaluación PBL 360° fortaleció la calidad y rigurosidad en el diseño y evaluación de proyectos, garantizando su autenticidad y su impacto en el aprendizaje. Este proceso impulsó una mayor integración de las pedagogías distintivas, consolidándose estratégicamente como el vehículo para el desarrollo de los DEVICES en nuestros estudiantes.

Reacreditación por parte de las agencias NEASC y CIS: Recibimos en el mes de Octubre, la visita del equipo evaluador de ambas agencias, donde pudieron evidenciar el avance de nuestro plan estratégico y su alineación con la realidad diaria de nuestra operación. Dicha visita, nos otorgó oficialmente la re acreditación tanto en CIS como en NEASC recibida en el mes de diciembre de 2025.

Como resultado de esta visita ambas agencias destacan que el Colegio Marymount Barranquilla es una institución de la que estar orgulloso, con un plan estratégico excepcional para desarrollar y evaluar los atributos de su misión. Se elogia profundamente el Marymount Way, la cual integra los atributos del "Perfil del Graduado" (DEVICES) de manera coherente en todos los niveles educativos. Esta integración ha creado un ambiente de aprendizaje de clase mundial donde el 95.7% de las pedagogías distintivas se aplican con éxito, fomentando una cultura de indagación y aprendizaje basado en proyectos. Además, el evaluador resalta una relación ejemplar de confianza mutua y respeto entre la junta directiva, el liderazgo, el personal y los estudiantes.



Operativamente, el proyecto "El Tiempo como Recurso" (TAAR) es calificado como ejemplar por resolver el desafío de encontrar tiempo para la colaboración docente, lo que ha reducido las tasas de reprobación y fortalecido el apoyo a los maestros. La escuela también ha transformado la comunicación en una herramienta educativa, logrando una participación significativa de los padres a través de la campaña DEVICES@Home. Finalmente, el enfoque en evaluaciones alternativas ha permitido pasar de las notas tradicionales a la medición de competencias y el bienestar estudiantil, mejorando la calidad del diálogo en el aula y permitiendo que los padres vean el impacto de los valores escolares en el comportamiento de sus hijos en casa.

α. DIRECCIÓN ACADÉMICA

Excelentes resultados en exámenes internacionales Cambridge IGCSE: En mayo 2025, 51 estudiantes de 10th grade tomaron los exámenes internacionales Cambridge IGCSE, un total de 121 exámenes. Todos los estudiantes aprobaron estas pruebas. El 67% de los estudiantes sacaron calificaciones entre A* y C lo cual resalta la buena preparación de los estudiantes frente a estándares internacionales. La creciente participación de estudiantes en estos exámenes ha abierto oportunidades para su admisión a universidades de alta calidad a nivel internacional a través de este certificado que les beneficia en sus aplicaciones a sus futuras universidades.

Marymount entre los mejores colegios de Colombia según el Ranking Col-Sapiens 2025: Hemos sido reconocidos en el Ranking Col-Sapiens 2025-2026, como uno de los mejores colegios de Colombia, alcanzando la Categoría D4 y la calificación AAA+++. Este ranking, elaborado por Sapiens Research, evalúa a los colegios A+ del país con base en el Desempeño académico en cinco asignaturas en los últimos dos años. Además de las Pruebas Saber 11, tiene en cuenta también otras evaluaciones académicas. Acreditaciones y certificaciones de calidad nacionales e internacionales que el colegio posea, valorando su calidad, cobertura y tiempo de implementación.

Primera Cohorte en presentar exámenes Internacionales Cambridge AS Level: En mayo 2025, 36 de nuestros estudiantes formaron parte de la primera cohorte en presentar los rigurosos exámenes internacionales avanzados de Cambridge AS Level. En total, tomaron 73 exámenes. Todos los estudiantes que presentaron el examen de Spanish Language obtuvieron la calificación más alta (A). El 100% de los estudiantes que tomaron el examen de Economía y el 94% de los estudiantes que presentaron el examen de *English General Paper* aprobaron la prueba. Un estudiante de nuestro programa avanzado NOVA, que cursando 10º grado, presentó con éxito el examen de 11º grado y obtuvo la nota más alta en Matemáticas.

Resultados sobresalientes Cambridge Primary Checkpoint y Lower Secondary Checkpoint: En el mes de abril estudiantes de 5to grado presentaron las pruebas Internacionales *Cambridge Primary Checkpoint*. En las tres asignaturas evaluadas: Inglés, Matemáticas y Ciencias, el grupo alcanzó un promedio superior al de los



colegios Cambridge a nivel nacional. En la misma jornada estudiantes de 8° grado presentaron los Lower Secondary Checkpoint, el grupo alcanzó un promedio superior al de los colegios Cambridge a nivel nacional en Matemáticas, y un promedio igual al nacional en Inglés.

Una de nuestras docentes ocupó el tercer puesto al Premio Maestro de la Costa

2025: Una docente de la asignatura de *Physical Education* de Preescolar, fue nominada y ocupó el tercer puesto en la reconocida convocatoria: Premio Maestro de la Costa 2025 en la categoría de Maestro Creativo, con su propuesta titulada "Olimpiadas Marymount 'Valores SHERR'". Este reconocimiento es otorgado por la Casa del Maestro de la Universidad de la Costa, y, destaca su valiosa contribución en la reflexión pedagógica y el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Su propuesta innovadora articula el desarrollo sensoriomotor con la formación en valores como la solidaridad, honestidad, excelencia, respeto y la responsabilidad, promoviendo competencias integrales en los estudiantes desde una perspectiva lúdica, participativa y comprometida socialmente. El comité evaluador resaltó la calidad metodológica de la propuesta, basada en enfoques activos como el Aprendizaje Basado en Proyectos (PBL), el Aprendizaje Basado en el Servicio (SL) y el Aprendizaje Basado en Conexiones (CBL), que fortalecen el tejido social y la conciencia ética desde edades tempranas.

Visita pedagógica al Colegio Nido de Águila en Chile: Líderes curriculares de las asignaturas de *Global Perspectives* é *English Language* visitaron el Colegio Nido de Águila en Chile, con el objetivo fortalecer la colaboración entre instituciones pertenecientes a la red del Global Impact Diploma (GID). Durante el encuentro, se destacó una cultura escolar centrada en el aprendizaje basado en competencias (CBL), donde se prioriza la reflexión y el crecimiento personal sobre las calificaciones tradicionales. El equipo observó un entorno que fomenta el bienestar estudiantil mediante horarios equilibrados y una política de desconexión tecnológica que promueve la participación activa, reafirmando el compromiso compartido de ambas escuelas por formar ciudadanos globales empáticos, curiosos y orientados a la acción.

Participación en el lanzamiento oficial del programa New Metrics for International Schools (NMIS):

Representación del colegio Marymount en el lanzamiento oficial del programa New Metrics for International Schools (NMIS) en Melbourne, una iniciativa global liderada por la Universidad de Melbourne y el CIS. El propósito central de la visita fue recibir formación especializada en la evaluación de competencias complejas —como la autonomía en el aprendizaje— y en el manejo de la plataforma Ruby. Con estos nuevos conocimientos, el colegio fortalecerá su visión de innovación educativa implementando estrategias para medir el desarrollo de los DEVICES, iniciando una fase piloto con los grados 6° y 7° a partir del segundo trimestre.

Estudiantes alcanzan el AICE DIPLOMA: Tres de nuestros estudiantes obtuvieron el AICE Diploma de Cambridge, un reconocimiento internacional que destaca no sólo su compromiso académico, sino también el valioso acompañamiento pedagógico



recibido a lo largo de este exigente proceso. Este logro es el resultado de un trabajo constante, riguroso y profundamente humano por parte de nuestros docentes, quienes con profesionalismo, vocación y altas expectativas guiaron a los estudiantes en cada etapa de su preparación. Los estudiantes presentaron exitosamente los exámenes de Español, Matemáticas, Inglés, Biología, Física, Historia, Global Perspectives y Economía, reflejando un proceso integral y articulado entre áreas.

b. Creación de la DIRECCIÓN DE RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL (DRI)

Durante el 2025 se creó la Dirección de Relacionamento Institucional. La (DRI) es una nueva estructura que nace como el pilar transversal encargado de conectar la institución con su ecosistema de públicos: familias (potenciales y actuales), estudiantes, docentes, exalumnos, aliados y la comunidad en general. Bajo una visión unificada y alineada con los valores Marymount, la DRI garantiza el acompañamiento estratégico a lo largo de todo el ciclo de vida del estudiante y su familia: desde la captación inicial y vinculación, pasando por su experiencia formativa, de comunicación y de compromiso social, hasta su consolidación como exalumna y aliada permanente de la institución. Este enfoque asegura que, mientras cada área operativa cumple sus metas técnicas, el impacto institucional sea coherente, profesional y de la más alta calidad, integrando estratégicamente las áreas de:

- **Admisiones:** Gestión de la captación y bienvenida de nuevas familias al ciclo Marymount.
- **Comunicaciones:** Construcción de la narrativa institucional y posicionamiento de marca en cada etapa del vínculo.
- **Gestión de Eventos:** Nueva Oficina que busca ofrecer experiencias y momentos memorables para fortalecer el sentido de pertenencia y el protocolo institucional.
- **Relacionamiento Estratégico** (Oficina de Exalumnos): Mantenimiento del vínculo vitalicio y la red de networking una vez finalizada la etapa escolar.
- **Fundación EWO:** Liderazgo del compromiso social de la comunidad, movilización de fondos y la responsabilidad integral de su gestión administrativa y financiera, cerrando el ciclo con un propósito de impacto y solidaridad.

Esta integración permite que la DRI actúe como el motor que impulsa la continuidad en el ciclo de vida a través de una transición fluida y una relación sólida con la familia. Así mismo se fortalece la coherencia institucional manejando una estrategia unificada en todos los puntos de contacto. Además, contribuye a una sinergia total entre las áreas para maximizar recursos, optimizar presupuestos y eliminar silos operativos.

Todo lo anterior nos permite contar con resultados de alto impacto en la movilización de recursos y una gestión financiera impecable de nuestra labor social a través de la fundación EWO.

Colaboración Interinstitucional: Trabajo en conjunto con la oficina de exalumnos para fortalecer el vínculo con ex alumnos y apoyar estratégicamente los procesos de



admisión y fidelización institucional. Un ejemplo es la actividad de Baby Session.

I. Departamento de Comunicaciones:

I PROYECTOS ESTRATÉGICOS

A. MM 2026:

- a. **Implementación del Plan de Socialización del perfil del graduado Marymount - DEVICES**, en la etapa de entendimiento, demostrando resultados positivos según las dos encuestas de socialización aplicadas en el 2025, a colaboradores, padres de familia y estudiantes así como en las encuestas de satisfacción aplicadas a estudiantes sobre los eventos. Se lanzó una prueba piloto con la estrategia de desarrollo de un atributo por mes, que incluye un video de apertura, un assembly, un Podcast y DEVICES@Home, así como otras tácticas.
- b. **DEVICES@Home** estrategia lanzada para incentivar la participación de las familias en el desarrollo de los atributos.
- B. **Re acreditación:** Participación en los requerimientos solicitados por las entidades acreditadoras para el proceso de reacreditación; desarrollando de manera exitosa el Site y el video resumen, así como otras piezas de comunicación diseñadas dentro del plan.
- C. **Video Himno Marymount:** Se actualizaron las imágenes del video del himno del colegio que se proyecta en los diferentes eventos.

II CANALES DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Administración y supervisión integral de los canales de comunicación digital mediante una combinación estratégica de planificación, gestión de contenido, interacción con la audiencia y adaptabilidad a las tendencias y temporadas.

- A. **El Boletín de Padres:** Envío de 39 boletines a nuestros padres. El Boletín se envía a ambos padres.
- B. **The Marymount Way - Colaboradores:** Envío de 12 boletines a nuestros colaboradores.
- C. **Página Web:** Finalización del traslado de contenido de la secciones de Academia y Experiencia de la nueva página web. Ajustes de programación para uso de web en celulares.
- D. **App:** Lanzamiento de nuevo App con plataforma Control Academic que le permite a los estudiantes y padres ver EL Boletín, el calendario las Notas y recibir notificaciones.
- E. **Redes Sociales:**
 - a. **Instagram:**
 - i. ***Aumentamos de 29,000 seguidores en 2024 a 35,055 en 2025, lo que representa un aumento de 6,055 seguidores en un año. Este crecimiento refleja una estrategia digital efectiva, potenciando el contenido que refleja los DEVICES con el formato de Storytelling, videos cortos y trends que se aplican a la estrategia académica y formativa, fomentando la participación de toda la comunidad con dinámicas y***



testimonios, y el uso de tendencias que nos mantienen como pioneros y a la vanguardia para fortalecer una presencia moderna y relevante.

- ii. Fortalecimos la estrategia de contenido **aumentando de 61 videos en 2024 a 79 videos en 2025**, lo que permite fortalecer la interacción y el vínculo con la comunidad Marymount, reflejándose en un mayor engagement.
 - iii. En el 2025 continuamos resaltando a nuestra comunidad Marymount, visibilizando a 8 líderes dentro de nuestra comunidad Marymount. Este espacio nos sigue permitiendo destacar con mayor frecuencia a exalumnas, estudiantes y profesores, resaltando sus logros en el ámbito académico, profesional y de impacto social.
 - iv. La Estrategia **Devices @home**: En 2025 lanzamos en nuestro Instagram la iniciativa "Devices at Home", enfocada en resaltar el trabajo conjunto de las familias Marymount, con la participación activa de padres y estudiantes. La estrategia tuvo una muy buena acogida por parte de la comunidad: realizamos 8 publicaciones, con un alcance promedio de 17.110 personas por post y un promedio de 213 "me gusta". El atributo DEVICES que más se destacó fue Self-Directed and Resilient Learners.
 - v. La Estrategia **The Leader Spotlight**: En el 2025 seguimos resaltando a nuestra comunidad Marymount, visibilizando a 8 líderes dentro de nuestra comunidad Marymount. Este espacio nos sigue permitiendo destacar con mayor frecuencia a exalumnos, estudiantes y profesores, resaltando sus logros en el ámbito académico, profesional y de impacto social. Seguimos fortaleciendo el sentido de orgullo y pertenencia dentro de nuestra comunidad, inspirando a nuestra comunidad y futuras generaciones con historias de liderazgo y excelencia.
 - vi. Durante 2025, los formatos de post, carrusel continúan siendo pilares clave en nuestra estrategia de Instagram, manteniendo un sólido desempeño en alcance e interacción. El más visto fue la eucaristía del Miércoles de Ceniza, representando nuestros SHERR values la cual incluía representación de varios estamentos de la comunidad con 437.399 visualizaciones. Destacan especialmente las fotos grupales, las publicaciones que celebran reconocimientos y logros de miembros de nuestra comunidad.
- b. TikTok:**
- i. Aumentamos de **10,000** seguidores en 2024 a **13,046** seguidores en 2025, logrando un aumento 13% en nuestra audiencia y alcance.
 - ii. En 2025, TikTok sigue consolidándose como una plataforma clave para fortalecer el engagement de nuestra comunidad. A través de contenidos dinámicos, entretenidos sin salirnos del enfoque académico, logramos conectar con nuestra comunidad mostrando el valor de nuestra propuesta educativa. El crecimiento en interacción confirma que el equilibrio entre educación y entretenimiento nos permite generar cercanía, reforzar identidad y mantener una comunidad activa y participativa.
- c. YOUTUBE Podcast:** Se escogió el podcast institucional MIndmapping with Mrs



Anabella a través del canal de YouTube, como estrategia del plan de socialización para reforzar DEVICES generando espacios de conversación con nuestra rectora, estudiantes, familias alrededor del atributo del mes. En esta primera etapa, se realizaron 6 episodios, identificando un alcance en visualizaciones limitado, propio de un proyecto en fase inicial y de posicionamiento.

III CAMPAÑAS PROMOCIONALES

Se brindó apoyo a diversas secciones, áreas y grupos estudiantiles del colegio en el diseño de piezas gráficas y digitales incluyendo la creación de materiales visuales para la promoción de actividades en distintos canales de comunicación. Adicionalmente, se lideró la conceptualización, el diseño gráfico, la creación de materiales visuales y la elaboración de planes de comunicación para 6 campañas promocionales específicas.

- ☐ Copa Marymount 2025
- ☐ Eagles Camp
- ☐ EWOton
- ☐ Gran Rifa Home
- ☐ Steam & Innovation Fair II Fase
- ☐ Connect Lab
- ☐ SHERR on the Road

La encuesta de satisfacción (con calificación de 1 a 5) aplicada a los líderes de las últimas 4 campañas correspondientes al II Semestre del 2024, muestran una calificación de 5 en todas sus respuestas, con excepción del cumplimiento de la entrega que fue calificada en 4 y 5.

IV EVENTOS:

Apoyo en el desarrollo del nuevo formato para entregar el Informe de gestión a padres y colaboradores. Este fue un evento presencial/virtual tipo podcast en vivo para visibilizar el desarrollo de los atributos desde el enfoque de los estudiantes.

Getting To Know Us: Apoyo al área de Admisiones en el desarrollo del nuevo formato de esta actividad.

V MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN

- ☐ **Revista Actual**, Mujeres Influyentes en la Costa, 13 de mayo, 2025: [Publi-reportaje a nuestra Rectora](#): Liderazg Inspirador que supera lo transaccional.
- ☐ **Free Press**
- ☐ **Copa Marymount 2025:** EL Heraldo / Deportes, abril 22, 2025
- ☐ [Barranquilla vibró con la intensidad de la Copa Marymount ...](#)
- ☐ **Grados 2025:** [El Heraldo](#) / Sociales, junio 7 2025; [Revista Actual](#) /Sociales, junio 7, 2025



Publicidad Pagada Apoyo a la campaña de Connect Lab con publicidad paga durante 15 días dirigida al perfil enrejado por Talento Humano con el objetivo de atraer nuevo talento al colegio Marymount.

II. Departamento de Relacionamento Estratégico (Oficina Exalumnos)

Durante el año 2025, la **Coordinación de Relacionamento Estratégico** concentró sus esfuerzos en el diseño e implementación de estrategias que generaron impacto real y fortalecieron el vínculo con las comunidades clave.

Uno de los hitos más relevantes del año fue la celebración personalizada de los aniversarios de 10 clases de exalumnos. Cada uno de estos encuentros se realizó de manera individual por grado, permitiendo que los exalumnos regresaran al Colegio, compartieran con sus antiguos compañeros y se reencontraran con la institución. Estos espacios facilitaron la comunicación directa de las novedades, avances e información relevante de Marymount, fortaleciendo el vínculo emocional, promoviendo el sentido de pertenencia y reafirmando el espíritu Marymount en la comunidad alumni. Adicionalmente, estos aniversarios lograron generar impacto social al recaudar recursos destinados a becas escolares para el **Colegio Sister Johanna**.

Para la **Oficina de Relacionamento Estratégico**, la articulación con la **Fundación Ewo** fue un eje fundamental durante el 2025. Gracias a la implementación de diversas estrategias de recaudo, así como a la optimización y fortalecimiento de los mecanismos existentes, se logró un recaudo total de \$1.263.000.000 COP, superando la meta establecida en un 112%. Este resultado fue posible gracias a una mayor sensibilización de la comunidad de aliados sobre la misión, el impacto y los resultados de la Fundación, consolidando relaciones estratégicas y fortaleciendo la confianza en la causa.

En conjunto, las acciones desarrolladas durante el 2025 marcaron una diferencia significativa en el fortalecimiento de los vínculos institucionales, la movilización de recursos y la visibilización del impacto social, reafirmando el rol estratégico de esta coordinación dentro de la organización.

III. Departamento de Admisiones

Durante el 2025 que involucra los años escolares 2024-2025 y 2025-2026, se obtuvieron los siguientes datos:

Total Estudiantes Matriculados: Incremento del 3,9% en el número total de estudiantes admitidos y matriculados

- 2025-2026: 1239 estudiantes
- 2024-2025: 1192 estudiantes

NURSERY: Tasa de conversión del 68.6%, lo cual refleja una alta eficiencia en el cierre



de ventas y una correcta alineación entre el perfil de los aspirantes y la propuesta de valor.

- Aplicaciones 2025-2026: 118
- Ingresos 2025-2026: 81

PREKINDER A 12TH GRADE: Incremento del 67,7 % en el número de estudiantes admitidos desde PreKinder hasta 12th grado. Tasa de conversión del **44.4%** (52 ingresos de 117 aplicaciones). Este porcentaje, menor al de Nursery, responde a una **estrategia de selectividad académica y lingüística** más rigurosa, así como a la disponibilidad limitada de cupos en grados intermedios

- Aplicaciones 2025-2026: 117
- Ingresos 2025-2026: 52
- Ingresos 2024- 2025: 31

Conclusiones

Liderazgo en Nursery: La alta conversión en preescolar asegura la base de la pirámide estudiantil para los próximos 14 años.

Filtro en Grados Superiores: La conversión del 44.4% refleja un proceso de admisión exigente, donde solo los perfiles que cumplen con los requisitos de bilingüismo y excelencia académica son admitidos, protegiendo así el promedio institucional.

Potencial de Crecimiento: Contamos con una base de 235 familias interesadas, lo que demuestra un alto valor de marca en el mercado nacional e internacional.

Otros Logros:

- **Nivel de Satisfacción del Proceso de Admisión:** Los resultados de la encuesta evidencian un **alto nivel de satisfacción** de las familias participantes, concentrándose la mayoría de las respuestas en las categorías de **satisfacción alta**.
- **Participación Evento “Getting to Know Us” 2025-2026:** Realizado en dos fechas, con 114 familias invitadas y **68 % de asistencia**, mediante un formato innovador y exitoso.
- En el año académico 2025-2026 se logró el **cumplimiento del cupo máximo** autorizado para los niveles de **kinder y 5th grade**.

Gestión de Impacto: Durante el periodo, el Área de Admisiones del Colegio Marymount desarrolló de manera exitosa gestiones que generaron impacto y marcaron diferencia con el fin de acompañar a las familias interesadas en ingresar al Colegio, garantizando un proceso cercano, transparente y alineado con la filosofía y valores institucionales.

- **Implementación de estrategias de relacionamiento** con los jardines infantiles aliados a través de visitas a los jardines e invitaciones al colegio con el fin de reforzar la presencia institucional del colegio en la comunidad educativa y dar a conocer el proyecto educativo del colegio, su filosofía, valores y enfoque formativo, especialmente en la etapa de transición al colegio.
- **Colaboración Interdisciplinaria:** Para asegurar una conexión sólida y permanente con las familias potenciales se desarrollaron nuevas estrategias de



conexión y trabajo colaborativo con la oficina de exalumnos, gestión de eventos, la Fundación EWO y el área de comunicaciones.

- **Acompañamiento y atención personalizada** a través de diferentes canales de comunicación y orientación permanente a las familias postulantes durante el proceso de admisión.
- **Gestión y seguimiento del proceso de admisión:** Acompañamiento a las familias mediante entrevistas de admisión presencial o virtual, y seguimiento continuo durante las diferentes etapas del proceso.
- **Estrategias de promoción institucional:**
 - Getting to know Us: Evento institucional dirigido a padres aplicantes con el propósito de dar a conocer el proyecto educativo del colegio, su filosofía, valores y enfoque formativo donde se resaltó el ciclo de vida de los estudiantes.
 - Focus Groups: Realización de grupos focales para conocer los intereses de las familias y la comunidad Marymount que impacten al proceso de admisiones.
 - Espacios de información y Bienvenida escolar: Realización de **New Family Information Session y New Students Welcome** para brindar información oportuna a las familias y favorecer una transición y experiencia positiva de ingreso y sentido de pertenencia de los estudiantes al ingresar a la institución.
 - Baby Session: Planificación en conjunto con la oficina de exalumnos orientada a fortalecer el vínculo con exalumnos que hoy son padres de familia, con el fin de promover el sentido de pertenencia y generar espacios de acercamiento temprano a la comunidad educativa, apoyando de manera estratégica los procesos de admisión y fidelización institucional.
 - Explore with Us Nursery: Se evaluaron 118 niños a través de dinámicas lúdicas.
 - Tours personalizados a familias interesadas: Se realizaron aproximadamente **70 recorridos personalizados** a las instalaciones durante el año escolar, fortaleciendo el acompañamiento y la experiencia de las familias aspirantes.

c. Creación del Departamento de BIENESTAR ESTUDIANTIL

Durante el 2025, se consolidó el Departamento de Bienestar Estudiantil, una estructura renovada que surge como el corazón del acompañamiento integral en el Colegio Marymount. Este departamento, antiguo departamento de Servicios de Apoyo, se reestructura incluyendo el área de Extensión Académica, con la misión de impulsar el desarrollo integral de cada estudiante a través de un acompañamiento cercano, en un ambiente seguro e inclusivo que promueva el bienestar, el aprendizaje y la formación de su carácter, para guiar a descubrir su potencial y a construir un proyecto de vida con sentido y transformación.

Esta integración permite que el bienestar actúe en sinergia con las siguientes áreas clave:

- **Desarrollo Socioemocional:** Acompañamiento emocional y social para el desarrollo de la resiliencia y la salud mental en cada etapa evolutiva.
- **Extensión Académica:** Nueva área encargada de potenciar el aprendizaje a través de programas extracurriculares, profundizaciones, alianzas y experiencias de intercambios que favorezcan experiencia formativa trasciende el aula y expandan el horizonte intelectual de las estudiantes.



- **Convivencia Escolar:** Gestión de formación en valores para la mejora del clima institucional, promoviendo una cultura de paz, respeto y liderazgo desde las prácticas restaurativas.
- **Apoyo pedagógico:** Estrategias personalizadas para atender la diversidad en el aprendizaje y garantizar que cada estudiante alcance su máximo potencial.
- **Salud:** Supervisión del bienestar físico y hábitos de vida saludable como base fundamental para el éxito escolar.

La consolidación de este departamento transforma la experiencia en el Colegio Marymount, permitiéndonos operar como un verdadero ecosistema de cuidado. Al integrar diversas áreas bajo un mismo propósito, potenciamos el perfil de nuestros alumnos mediante experiencias de aprendizaje diferenciadas que expanden sus competencias globales y su visión del mundo.

Esta estructura rompe con los esquemas tradicionales al unificar a un equipo interdisciplinario que acompaña de cerca la trayectoria de cada niño. Al eliminar las barreras entre lo académico y lo formativo, garantizamos que el aprendizaje y el bienestar no sigan caminos separados, sino que se fortalezcan mutuamente.

I. Consejería:

Durante este periodo, consolidamos nuestra estrategia de prevención y formación mediante acciones directas que alcanzaron a toda la comunidad. Fortalecimos el desarrollo de los estudiantes desde primero hasta doceavo grado con talleres sistemáticos de habilidades socioemocionales y semanas temáticas enfocadas en salud mental, neurodiversidad y prevención de la violencia. Este acompañamiento se extendió a las familias, logrando una participación cercana al 45% en espacios clave sobre salud mental y un compromiso sostenido en los talleres formativos para todos los niveles académicos. En paralelo, brindamos un soporte individualizado de alto impacto, atendiendo de manera personalizada al 50% de los estudiantes en Preescolar, al 34% en Elemental y al 39% en Bachillerato. Finalmente, reforzamos nuestra cultura de cuidado mediante la capacitación técnica del equipo docente y administrativo en protección del menor, junto con jornadas de sensibilización en diversidad e inclusión, garantizando que todo el personal del colegio esté alineado en la identificación y atención oportuna de situaciones de riesgo.

Como parte de nuestra estrategia de cuidado, incorporamos BRAVE UP como una herramienta clave para el monitoreo del clima escolar y la prevención del acoso. Esta plataforma nos permite habilitar un canal de comunicación confidencial donde los estudiantes pueden expresar sus inquietudes de forma segura, eliminando las barreras del silencio. Más allá de ser un buzón de reportes, su tecnología nos entrega datos en tiempo real sobre las dinámicas sociales de cada grupo, permitiéndonos identificar riesgos de exclusión o conflictos antes de que escalen. Gracias a este recurso, el equipo de Bienestar puede intervenir de manera temprana y basada en evidencia, garantizando que el entorno digital y presencial del colegio sea un espacio de respeto y protección permanente.

- **Apoyo Académico:** En nuestra búsqueda por garantizar una educación inclusiva y de alta calidad, este año potenciamos significativamente el área de Apoyo



Académico mediante la ampliación de nuestra capacidad operativa y técnica. Gracias a la gestión de cuatro practicantes especializados, logramos una cobertura superior dentro del aula, brindando un acompañamiento en tiempo real tanto a docentes como a estudiantes con necesidades educativas diversas. Asimismo, marcamos un hito en Middle School con la incorporación de una especialista dedicada a séptimo y octavo grado, quien lidera la implementación del currículo SOAR. Asignatura que ha sido fundamental para el fortalecimiento de las funciones ejecutivas en las estudiantes de séptimo, dotándolas de herramientas de organización y gestión del aprendizaje esenciales para su éxito académico y autonomía.

- **Inclusión:** Como parte de nuestro compromiso con la inclusión, este año seguimos consolidando la estrategia de adaptación pedagógica que permitió responder con precisión a las necesidades educativas diversas de los estudiantes de nuestra comunidad. Logramos la flexibilización curricular directa para 30 estudiantes, lo que derivó en la modificación técnica y pedagógica de 114 asignaturas, garantizando que el contenido fuera accesible y retador para cada una de ellas. Este proceso se dio gracias al acompañamiento constante a los docentes que lideran estos grupos, a quienes brindamos asesoría para la implementación efectiva de currículos modificados en el aula. Asimismo se ofreció un seguimiento constante a 20 profesores de inclusión, quienes recibieron el acompañamiento necesario para liderar estos procesos en el aula. De esta manera, aseguramos que la equidad en el aprendizaje no fuese solo un concepto, sino una realidad operativa que se traduce en estrategias y materiales diseñados específicamente para el éxito de nuestros estudiantes.
- **Formación de Carácter:** Durante el periodo 2025, el área convivencial centró sus esfuerzos en la resolución pacífica de conflictos y el fortalecimiento del carácter. Un hito fundamental fue la consolidación del equipo de mediación, logrando la capacitación certificada por la Cámara de Comercio de 17 adultos y 21 estudiantes, quienes ahora cuentan con las herramientas técnicas para liderar procesos de conciliación. Esta formación se tradujo en la realización efectiva de 18 mediaciones formales, consolidando una cultura de diálogo que permea todos los niveles de la institución. La dinamización del ambiente escolar se articuló a través de un robusto calendario de 33 actividades pedagógicas distribuidas estratégicamente por secciones: una en Preescolar (PS), 7 en Elemental (LE), 11 en Upper Elementary (UE), 8 en Middle School (MS) y 6 en High School (HS). Entre estas intervenciones se destacaron iniciativas como la dinámica de excelencia "My Future Self", la semana "SHERR your true colors" y actividades enfocadas en valores nucleares como la honestidad (Web of Trust), el respeto (Green Flag / Red Flag) y la responsabilidad (Pieces of a Puzzle). Estas jornadas no solo celebraron hitos internacionales como el Día de la Mediación y de la Convivencia, sino que también implementaron programas prácticos de etiqueta y responsabilidad individual sobre las pertenencias y reglas del salón. A nivel de liderazgo y representatividad institucional, el área de SHERR Specialist alcanzó logros de alto impacto externo. El Colegio tuvo una presencia destacada como ponente invitado en la Cumbre Nacional de la Educación Socioemocional y del Carácter, reafirmando nuestro referente pedagógico en el sector.



Asimismo, el liderazgo estudiantil y técnico fue reconocido con el Primer Puesto como "Mejor Negociador" en el Concurso de Negociación de Conflictos de la Universidad del Norte.

II. Extensión Académica

Durante el 2025, el área de Extensión Académica consolidó una arquitectura organizacional por niveles de gestión (estratégico, administrativo, técnico y operativo), lo que permitió delimitar roles, reducir procesos duplicados y eliminar cuellos de botella. Este fortalecimiento institucional se respaldó con la capacitación técnica del equipo en áreas críticas como Protección al Menor (2 sesiones), Primeros Auxilios (2 sesiones) y RCP (1 sesión). Gracias a esta estructura, el departamento logró una mayor productividad y una atención al usuario mucho más ágil y eficiente.

- **MACC: Excelencia Deportiva y Cultural**

El proyecto MACC (Deportivo y Cultural) dio un salto cualitativo mediante la vinculación de entrenadores de alto perfil y la implementación de informes semestrales de evaluación para deportistas. El programa Varsity destacó con la participación de 115 atletas distribuidos en 6 equipos de fútbol, softball, basketball y volleyball, quienes compitieron en un total de 119 partidos oficiales durante el año. En el área cultural, la oferta se especializó por instrumentos musicales específicos, superando el modelo de música general y aplicando metodologías dinámicas adaptadas a cada edad.

- **Proyección Internacional y Liderazgo (Academic Outreach)**

La dimensión internacional se fortaleció mediante la consolidación de rutas de intercambio y exploraciones académicas. En el ámbito deportivo y cultural, 30 estudiantes y 5 adultos participaron en experiencias internacionales en Cuernavaca (México) y París (Francia). Asimismo, gestionamos intercambios individuales hacia Londres, Italia y Portugal, además de recibir a 6 estudiantes extranjeros. Complementando esta visión global, se formalizaron alianzas para la preparación Cambridge AS Level y se dictaron tres cohortes del curso intensivo SAT para estudiantes internos y externos.

- **Innovación en Electivas y Éxito en Semilleros**

La oferta de electivas se diversifica con 76 opciones a lo largo de todos los niveles, incluyendo nuevas propuestas en robótica, marca personal e IGCSE. Un hito destacado fue la transición en Preescolar hacia el formato "Electiva-Feria", culminando con el primer PS Market en noviembre de 2025.

III. Salud y Enfermería

Durante el año 2025, el área de salud consolidó su rol fundamental en el bienestar físico de la comunidad mediante una gestión operativa de alta cobertura, alcanzando un total de 12,520 asistencias a enfermería. El flujo de atención mostró picos significativos en los meses de septiembre y febrero, con 1,864 y 1,464 asistencias respectivamente, reflejando una presencia constante del servicio en el campus. Por secciones, Elemental (LE) registró la mayor demanda con picos de hasta 781 consultas mensuales, seguida por Upper Elementary (UE) y Middle School



(MS), lo que permitió realizar un seguimiento preventivo detallado según la etapa de desarrollo de cada estudiante. Cabe destacar la cobertura extendida durante el periodo de receso académico, brindando atención a 19 casos presentados durante el Eagles Camp en julio.

Más allá de la atención asistencial, el área impulsó una agenda de prevención y capacitación técnica dirigida tanto al personal como a las familias. En un esfuerzo por simplificar procesos institucionales, se lidera por primera vez la Jornada de Exámenes Médicos (audiometría y visiometría) dentro del colegio para facilitar los trámites de matrícula de las familias de Preescolar. Asimismo, fortalecimos la capacidad de respuesta ante emergencias de nuestro staff mediante capacitaciones especializadas en el uso de desfibriladores para el personal de MACC, protocolos de respuesta a crisis convulsivas, manejo de botiquines y el uso correcto de sillas de ruedas para el cuerpo docente.

Finalmente, la gestión técnica incluyó la logística de capacitación en prevención de ofidios y el aseguramiento de protocolos de salud escolar, garantizando que el Colegio Marymount cuente con un entorno preparado y seguro para actuar ante cualquier eventualidad médica. Estas acciones reafirman nuestro compromiso con una cultura de salud que no solo reacciona ante la necesidad, sino que educa y empodera a toda la comunidad educativa.

d. EXPLORE HORIZONS :

Becas Universitarias Seniors: Consolidado Admisiones 2025

Aplicaciones 2025

2025

62 estudiantes presentaron
327 aplicaciones

- En promedio cada estudiante presentó 5.27 aplicaciones

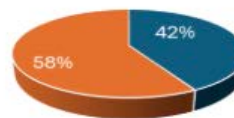
2024:

68 estudiantes presentaron
296 aplicaciones
En promedio de 4.35 aplicaciones
por estudiante.

Crecimiento a 2025

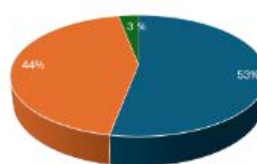
21.15% en el número de
aplicaciones por estudiantes).

APLICACIONES



■ Colombia ■ Exterior

APLICACIONES



■ Estados Unidos ■ Europa ■ Canadá

Resultados de las aplicaciones a la Fecha

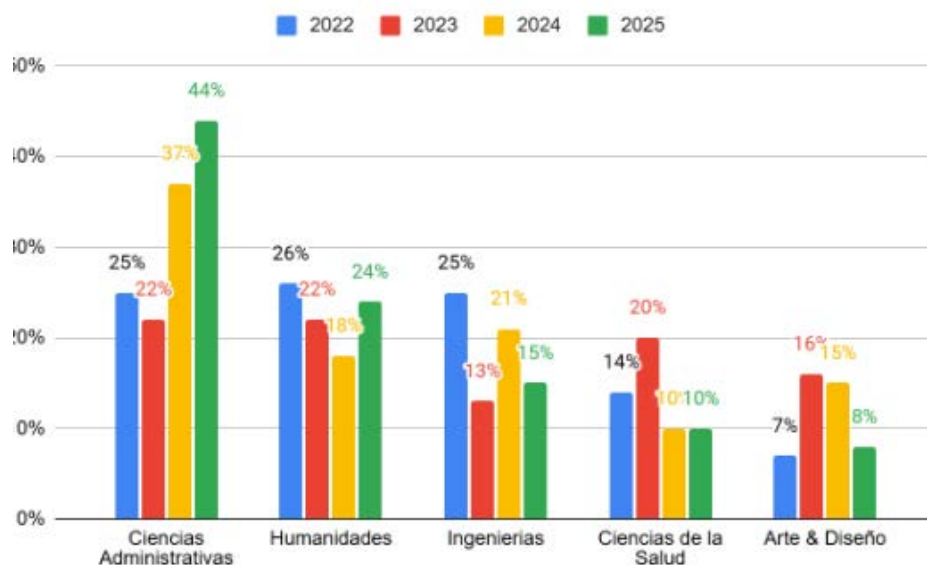
Aceptados	Pendientes
100%	0%

**COMPARATIVO APLICACIONES:**

2023	2024	2025
201 aplicaciones	296 aplicaciones	327 aplicaciones
Promedio de 3.6 aplicaciones por estudiante.	Promedio 4.35 aplicaciones por estudiante.	Promedio de 5.27 aplicaciones por estudiante.

APLICACIONES A DIFERENTES PAÍSES:

Colombia	USA	España	Italia	Canadá
26	19	15	1	1

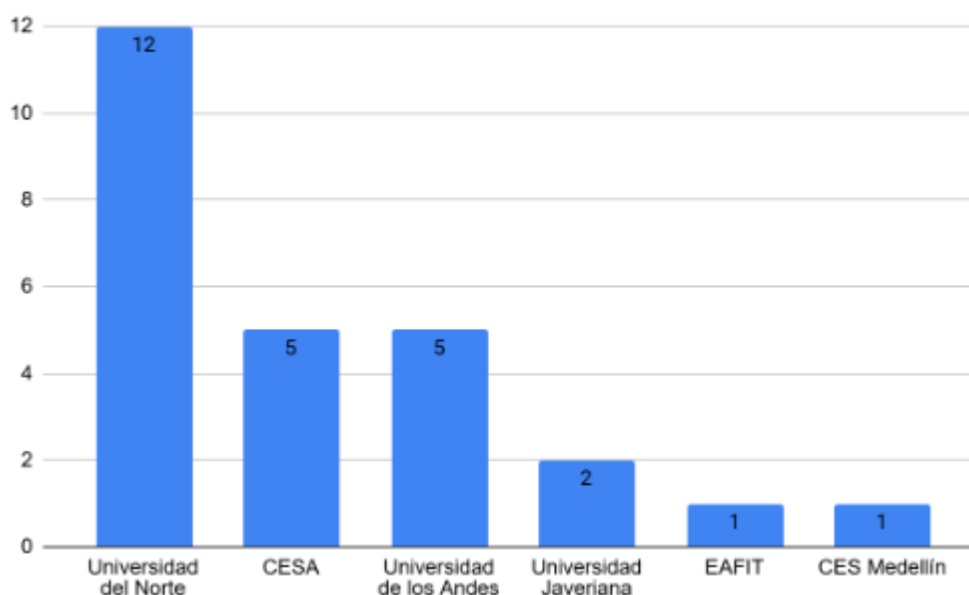
Carreras de Interés 2025



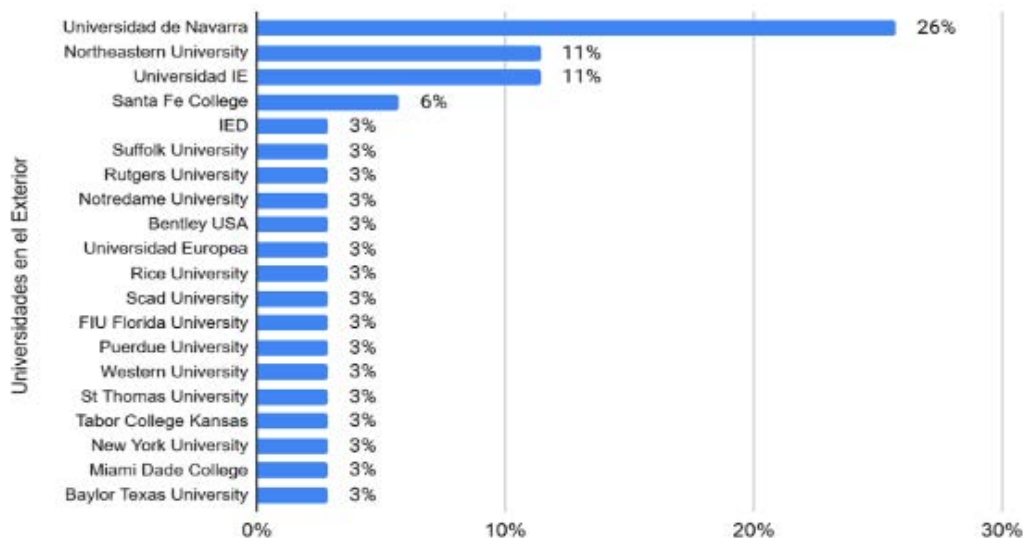
COMPARATIVO CARRERAS DE INTERÉS ÚLTIMOS 4 AÑOS

CARRERAS	2022	2023	2024	2025
Ciencias Administrativas	25%	22%	37%	44%
Humanidades	26%	22%	18%	24%
Ingenierías	25%	13%	21%	15%
Ciencias de la Salud	14%	20%	10%	10%
Arte y Diseño	7%	16%	15%	8%

Universidades a las que asistirán los estudiantes en Colombia



Universidades a la que asistirán los estudiantes en el Exterior



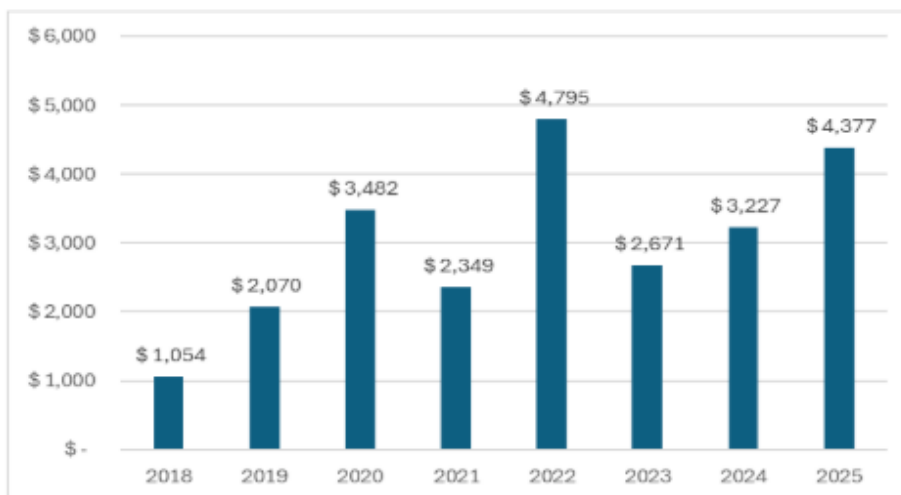
Proceso y Resultados de Admisiones

Principales Conclusiones:

- Estudiantes que fueron admitidos a su primera opción (90%)
- Estudiantes que fueron admitidos en su segunda opción (10%)
- A la fecha el 100% de los estudiantes están admitidos en sus Universidades.
- El número de estudiante que ganaron beca frente al año 2024 se incrementó en un 24%
- El valor de las Becas se incrementó en un 35.6% con respecto al año 2024.
- Aun cuando está la situación del decreto presidencial en USA, solo 4 estudiantes se encuentran a la espera de su cita de visa.

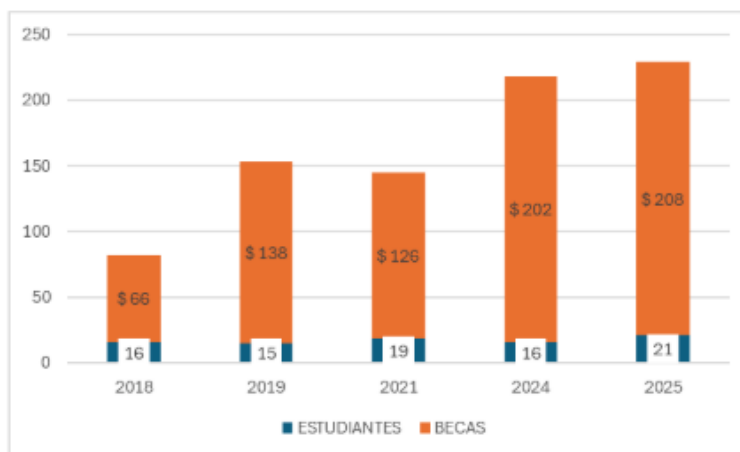


Becas

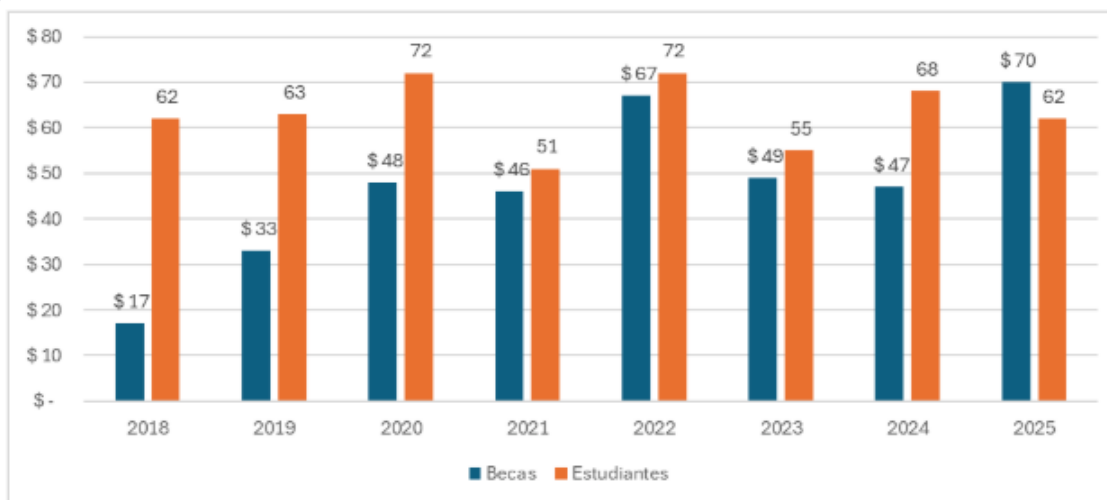


- El valor del 2025 corresponde a las becas obtenidas hasta el mes de mayo, y se observa un incremento del 35.6% con respecto al año 2024.
- En el próximo slide se analiza la cantidad de estudiantes por año y el promedio de becas por estudiantes.

Número de Estudiantes con Beca y su Valor promedio



Total becas vs Tamaño de Clase



- Convenios Internacionales, International University Alliance. (15 universidades de USA del top 100) A nivel Nacional Universidad del Norte, Universidad del Rosario y Universidad de la Sabana.

e) BIBLIOTECA

Dentro de los logros y objetivos que se cumplieron satisfactoriamente en la Biblioteca durante el año calendario 2025 cabe destacar los siguientes:

Gestión Administrativa:

- Se retoma el Programa de Español como Segunda Lengua para el segundo semestre de 2025.
- Acompañamiento y entrenamiento de gestión administrativa a Bibliotecóloga para PS.
- Entrenamiento para las docentes de PS en las políticas y tipos de servicios que ofrece la Biblioteca de esa sección.
- Elaboración del presupuesto para el año lectivo 2025-2026
- Custodia de material bibliográfico. (administración, catalogación, gestión de préstamos etc.)
- Revisión y análisis de pérdidas verano 2025.
- Gestión de base de datos para sistema Follett.
- Servicio al cliente (atención, impresión, cobro de multas y libros perdidos etc)
- Participación en desarrollo y elaboración de documentos de Proceso Inventario, codificación y almacenamiento de libros, para cumplir los objetivos de la planeación estratégica.
- Apoyo a la gestión de cobro de libros/textos perdidos a familias de todas las secciones. (Junio - Dic 2025)



- Recolección de recursos de biblioteca (textos, libros), identificación y clasificación para donación, reciclaje y depósito.
- Elaboración de comunicados informativos sobre los procesos o servicios que se realizan en la biblioteca.
- Elaboración de comunicados para el Boletín de padres con las actividades y anuncios importantes de la biblioteca.
- Manejo de la herramienta Google Classroom para las clases de Elemental y Preescolar.
- Seguimiento de solicitudes de presupuesto recibidas durante el segundo semestre del 2025.
- Planeación, organización y ejecución de la Feria del Libro.
- Elaboración de solicitudes de compra para EWO según cobros de útiles y textos de Plan Lector y Classroom Library.

Catalogación y administración de libros y recursos que ingresan y/o se dan de baja:

- Catalogación de **1201** ítems en Library Manager (PS-ES-HS)
- Catalogación de **1146** ítems en Textbook Manager (PS-ES-HS), distribuidos de la siguiente manera:
 - ☐ **688** – Student Book Deposit
 - ☐ **458** – Resource Center
- Forrado y alistamiento para puesta en circulación de todos los libros que ingresaron a las bibliotecas para el año lectivo 2025-2026
- Descarte Library Manager de **423** ítems que no cumplían con los criterios para permanecer en la base de datos. (obsolescencia/deterioro)
- Descarte Textbook Manager de **153** ítems que no cumplían con los criterios para permanecer en la base de datos. (obsolescencia/deterioro)
- Entrega del material descartado a otras instituciones en calidad de donaciones y/o envío reciclaje de acuerdo a su estado.

Administración de la Plataformas: Razkids, Scholastic:

- Alistamiento y carga de bases de datos a las plataformas de lectura.
- Coordinación y organización del examen en línea Scholastic Lit Pro test a todos los estudiantes de 4th, 5th, 6th y 7th grade (enero 2025 abril 2025 y septiembre 2025).
- Capacitación a los **estudiantes nuevos y padres de familia** de elemental en el uso de la plataforma de lectura Scholastic y Razkids.
- Entrenamiento a docentes para la plataforma Razkids.
- Presentación de reportes de resultados de desempeños en las plataformas de lectura.
- Aplicación de la prueba en línea LitPro Test. (enero 2024, abril 2024 y septiembre 2024).
- Presentación de análisis de data de los resultados obtenidos por los estudiantes durante la aplicación de la prueba LitPro Test a Dirección Académica e Integrador Curricular.



- Premiaciones semestrales durante el último semestre del 24-25 y primer semestre del 25-26 de acuerdo a las metas establecidas, en el programa de lectura Scholastic y Razkids premiando a los estudiantes de Elemental que cumplieron con ellas.
- Acompañamiento y seguimiento del desempeño de lectura en los programas de Raz Kids 1st-3rd grade y Scholastic (4th a 7th grade).

Recepción, Clasificación, administración, entrega y recolección de Recursos Académicos de todas las áreas: (textos, libros, manipulativos, materiales, papelería etc.)

- Proceso de entrega de material para alumnos y docentes PS- ES-HS
- Proceso de clasificación, selección, chequeo en el sistema de material bibliográfico como apoyo para docentes y alumnos. (Textbooks, Guías del docente, Plan Lector, manipulativos)
- Proceso de entrega y recolección de los libros de Plan Lector según cada rotación.
- Identificación y seguimiento de material bibliográfico pendiente por devolver.

Gestión de clasificación, administración y entrega de libros los *Classroom Libraries* (bibliotecas del aula).

- Proceso de entrega y recolección de los libros de Bibliotecas de Aula según cada rotación en Elemental y Preescolar.

Organización y administración de espacios y servicios que ofrece la biblioteca:

- Préstamo de libros para estudiantes, profesores y staff.
- Soporte y colaboración en la reserva de espacios para clases, capacitaciones, charlas y/o reuniones.
- Venta de papel para impresión.
- Cobro de multas por retrasos en la entrega, y/o pérdida de libros.
- Administración y reporte de Textos extraviados por los alumnos (Lost & Found)
- Realización de actividades durante el espacio Play-It Make-It Recess en el recreo de Elemental.
- Desarrollo de actividades Lúdicas en el recreo de HS.
- Realización de actividades literarias y creativas durante la Semana del Idioma en HS.
- Actividades de lectura durante el recreo y Homeroom en Preescolar.

Depósito de PS, ES y HS:

- Entrega de textos a los alumnos y profesores:
 - Devolución al finalizar el período escolar 2024-2025
 - Entrega al iniciar el período escolar 2025-2026

Library PS- ES y HS:

- Supervisión y soporte para el buen uso de los computadores, manejo del internet y demás recursos de la Biblioteca.
- Clases de Library para estudiantes de PS una vez por semana.



- Clases semanales de Inglés y Español para 2nd grade, 3rd grade, 4th grade, 5th grade y 6th grade..
- Apoyo y desarrollo de plan de préstamos para aumentar exposición de lectura en estudiantes de PS.
- Gestión de impulso para nuevo espacio de Biblioteca con estudiantes y familias. (actividades y campañas de lectura PS)



2. GERENCIA.

La gestión de la Gerencia durante el año 2025 estuvo orientada a consolidar una operación más eficiente, articulada y sostenible, sentando bases sólidas para los retos futuros y el crecimiento de la organización, particularmente como preparación para el inicio del proyecto de Construcción del "Learning Park".

En este contexto, la Gerencia lideró la definición de una hoja de ruta estratégica enfocada en eficiencia operativa y sostenibilidad financiera, alineando de manera integral los planes de mantenimiento, infraestructura y operación, y asegurando la coherencia en la ejecución de las diferentes áreas.

Como parte de esta visión, se impulsó una reestructuración organizacional clave, con la creación de la Jefatura de Infraestructura Física, concebida como un eje articulador de las áreas operativas. Esta decisión permitió integrar Servicios Generales y Mantenimiento, optimizar el uso del recurso humano y generar mayores eficiencias. De manera complementaria, el equipo de TIC asumió las funciones relacionadas con Audiovisuales, fortaleciendo la especialización de cada área.

A partir de julio de 2025, y bajo el direccionamiento de la Gerencia, el equipo de Infraestructura quedó a cargo de Mantenimiento, Servicios Generales, Vigilancia y SST, consolidando un modelo de gestión más centralizado, eficiente y alineado con las necesidades operativas de la organización.

Así mismo, la Gerencia promovió la integración del área de Infraestructura Física dentro del equipo de Plan de Inversión, con el objetivo de optimizar recursos, reducir reprocesos y mejorar los tiempos de ejecución de obras, fortaleciendo la articulación entre la planeación y la ejecución.

En línea con la estrategia de eficiencia y sostenibilidad, la Gerencia lideró la materialización del proyecto de paneles solares, el cual fue ejecutado a lo largo de 2025 como una iniciativa clave para la optimización de costos y la gestión responsable de los recursos energéticos. Este proyecto se desarrolló bajo un modelo de trabajo articulado entre áreas, en el que la supervisión operativa estuvo a cargo del equipo de Infraestructura, mientras que desde el área financiera se aseguró la estructuración y gestión oportuna de los recursos requeridos, garantizando su viabilidad y adecuada ejecución. Si bien el proyecto quedó listo en el 2025, las pruebas se realizarán en el 2026 y la generación de energía eléctrica se proyecta para abril del 2026.

La implementación de esta iniciativa no solo contribuye a la eficiencia en el gasto energético, sino que también refuerza el compromiso de la organización con la sostenibilidad y la adopción de soluciones de largo plazo.

De manera transversal, se continuaron impulsando desde la Gerencia iniciativas de control del gasto y optimización de recursos, afianzando una cultura organizacional



orientada a la eficiencia, la cual se reflejó en reducciones significativas en los costos operativos. Paralelamente, se fortalecieron los mecanismos de seguimiento y control, garantizando el cumplimiento de los planes de trabajo y promoviendo la mejora continua en la gestión de cada área.

Como resultado de este direccionamiento estratégico y de la articulación efectiva entre los diferentes equipos, la organización logró una ejecución de gastos con un crecimiento ligeramente por debajo de lo proyectado, alcanzando una variación del 9%. Esto, sumado a la gestión operativa, permitió alcanzar un excedente neto de \$7.000M, representando un crecimiento del 70%.

Así mismo, la disciplina en el control del gasto, las eficiencias operativas y las sinergias generadas entre las diferentes áreas se reflejaron en el fortalecimiento de los principales indicadores financieros de la organización, alcanzando un margen EBITDA del 22,37% y cerrando el periodo con un saldo de caja disponible de \$11.260 millones.

Estos resultados evidencian la efectividad del modelo de gestión impulsado por la Gerencia, no solo en la consecución de resultados en el corto plazo, sino en la consolidación de una base financiera sólida que permite apalancar la ejecución de proyectos estratégicos y garantizar la sostenibilidad de la organización en el largo plazo.

En el marco de la mejora continua y renovación de los procesos institucionales, durante el año 2025 se destacan los siguientes logros:

- **Avance en el levantamiento y estandarización de procesos:** En 2025 se avanzó en la estandarización de procesos, con un 85% en el proceso de *Gestión TIC* y un 42% en *Bienestar Estudiantil (Extensión Académica)*, alcanzando un cumplimiento global del 77% frente a la meta establecida.
- **Definición de indicadores de gestión:** Se estructuraron indicadores de gestión para los procesos levantados a la fecha, estableciendo las bases para el seguimiento y medición del desempeño institucional. Su implementación y ejecución se proyectan como prioridad para el periodo 2026–2027.
- **Ejecución del Programa de Auditorías Internas:** Se alcanzó un cumplimiento del 86% del *programa de auditoría interna*, ejecutando 6 de los 7 procesos programados. El proceso de *Implementación Curricular* no fue auditado, dado que, en acuerdo con el líder del proceso, su ejecución fue reprogramada para el segundo semestre del año 2026.
- **Fortalecimiento del ejercicio auditor interno:** El equipo de Auditores Internos participó activamente en la ejecución de auditorías a los procesos de *Gestión de Compras y Admisiones*, contribuyendo al seguimiento, evaluación y mejora de los procesos institucionales.
- **Consolidación de la cultura de mejora continua:** Se fortaleció la cultura organizacional orientada a la mejora continua, promoviendo la participación activa de los líderes de proceso en el levantamiento, revisión y ajuste de sus procedimientos.

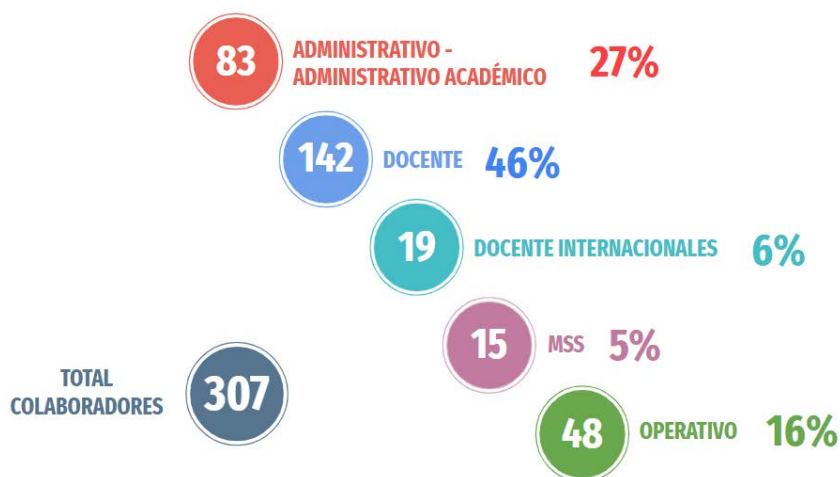


a) DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

1. PLANTA DE PERSONAL

Headcount 2025: Durante 2025, la institución mantuvo un crecimiento sostenido en su planta de personal, fortaleciendo su estructura organizacional y asegurando la estabilidad del equipo. Esta composición ha sido clave para garantizar la continuidad operativa y respaldar el desarrollo institucional.

A. Incremento de Planta de Personal 2025:



B. Incremento de Planta de Personal Vigencia 2025:





C. Distribución de vacantes a cierre de año escolar 2024-2025:

TOTAL VACANTES
(ADMINISTRATIVO,
ADMINISTRATIVO
ACADÉMICO & DOCENTE)
2025 - 2026

48

DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES

PLAZAS NUEVAS
17%

8

REEMPLAZOS
65%

31

CAMBIO DE CARGO
18.8%

9

D. Reporte de Nuevos Docentes

RANGO DE EDAD

20-29

5 - 26%

30-39

7 - 37%

40-65

7 - 37%

19

TOTAL
NUEVOS
DOCENTES

LICENCIATURA / FORMACIÓN EN EL ÁREA DE ENSEÑANZA

SI

16 - 84%

NO

3 - 16%

Ref. Rango de Edad y Formación en Licenciatura

FORMACIÓN SUPERIOR

10

MAGISTER
53%

1

ESPECIALIZACIÓN
5%

8

PREGRADO
42%

19

TOTAL
NUEVOS
DOCENTES

AÑOS DE EXPERIENCIA

1-10

9 - 47%

11-20

9 - 47%

21-40

1 - 6%

Ref. Formación Superior y Años de Experiencia



2. GESTIÓN POR PROCESOS: En el marco de la política de gestión del talento humano, se prioriza el Crecimiento Interno de los colaboradores en el Colegio Marymount, conllevando ello a generar mayor retención del talento, asegurando continuidad y desarrollo profesional.

A. Selección & Evaluación de Personal:

• Nuevas Designaciones:

- Margarita Lora ha sido designada como nueva Directora de Relacionamiento Institucional. Con esta asignación, se integran bajo su liderazgo los procesos de Comunicaciones, Admisiones, Eventos y Relacionamiento Estratégico. Esta articulación fortalece el ciclo de vida del estudiante, desde su ingreso hasta su egreso, y consolida el vínculo continuo con las familias y padres de familia.
- Alejandra María ha sido designada como Coordinadora de Comunicaciones, permitiendo con este movimiento fortalecer la presencia institucional y consolidar una comunicación más estratégica, coherente y cercana con nuestra comunidad.
- Claudia Montes ha sido designada como nueva Coordinadora de Admisiones, fortaleciendo la gestión del proceso de ingreso con un enfoque cercano, ágil y alineado a la experiencia de las familias desde el primer contacto con la institución.
- Ma. Carolina Martín Leyes ha sido designada como nueva Profesional de Gestión de Eventos, fortaleciendo la planeación, coordinación y ejecución de eventos institucionales con altos estándares de calidad, experiencia y alineación a nuestra identidad y cultura.
- Cristina Bedoya ha sido designada como Profesional de Explore Horizon, fortaleciendo el acompañamiento y la proyección de nuestros estudiantes mediante estrategias de orientación, exploración de oportunidades y desarrollo de rutas de crecimiento académico y personal.
- Tamara Banjevic ha sido designada como Asistente de Innovación, fortaleciendo el impulso y la implementación de iniciativas innovadoras que potencien la mejora continua y la evolución de nuestros procesos institucionales.
- Tatiana Velilla ha sido designada como nueva Directora de Bienestar Estudiantil. Con esta asignación, se fortalece y articula la oferta co-curricular y extracurricular, promoviendo una experiencia formativa integral para nuestros estudiantes.
- Sebastián Botero ha sido designado como Jefe de Infraestructura Física. Con esta asignación, se integran bajo su liderazgo las áreas de mantenimiento, servicios generales y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), fortaleciendo la gestión integral de la operación, la seguridad y el bienestar en el campus.
- Claudia Martínez ha sido designada como Jefe de Compras, liderando la gestión integral de abastecimiento y adquisiciones, con foco en la eficiencia, la calidad y la oportunidad en el servicio a las diferentes áreas de la institución.



- Lisseth Massard ha sido designada como Asistente de Dirección de Sección en High School (HS), tras desempeñarse como Profesora Titular en Preschool (PS), fortaleciendo el acompañamiento académico y la gestión de la sección.
- Andrea Daes ha sido designada como Líder Curricular de Tecnología (Tech), luego de su rol como Profesora de Tecnología, liderando la articulación curricular y el fortalecimiento de la propuesta del área.
- Miranda Amaya ha sido designada como Especialista de Apoyo Académico, tras su experiencia como Profesora Asistente, aportando al seguimiento y soporte de las necesidades académicas de los estudiantes.
- María Clara Abello ha sido designada como Profesora Titular, luego de desempeñarse como Profesora Asistente, fortaleciendo la continuidad y calidad del proceso formativo en el aula.
- **Marca Empleadora:**
 - En marzo de 2025, en la ciudad de Barranquilla, se realizó la segunda edición de la Feria de Empleo Connect Lab by Marymount, con una participación destacada: se recibieron más de 400 hojas de vida y asistieron 250 visitantes de manera presencial.
 - Se realizó el lanzamiento del site de *Happiness Hub* como una plataforma central para la comunidad interna, orientada a visibilizar iniciativas, concentrar recursos y contenidos de bienestar, y facilitar el acceso a información clave para colaboradores.
 - Lanzamiento del Portal de Empleados del HCM de Heinsohn, como herramienta central de autogestión y actualización de información del colaborador. A través de este portal, los colaboradores realizaron la actualización de sus datos personales, fortaleciendo la calidad y trazabilidad de la información institucional, optimizando los procesos de Talento Humano.

B. Contratación de Personal:

- Se llevó a cabo un proceso de contratación masivo para la vinculación de 32 nuevos colaboradores, de los cuales 4 corresponden a docentes extranjeros para las asignaturas de Inglés y Social Studies. Este ingreso permitió fortalecer la estructura académica y acompañar el crecimiento de la población estudiantil, incluyendo la expansión en 4.º grado.
- Contamos con 19 estudiantes en práctica de la Universidad del Atlántico, quienes apoyan los procesos educativos, especialmente en los cursos donde se presentan mayores retos de inclusión y acompañamiento pedagógico. Los practicantes provienen de programas de formación como Licenciatura en Pedagogía, Matemáticas, Historia, Biología y Educación Especial, aportando capacidades diversas para fortalecer la atención a las necesidades del aula y el desarrollo académico de nuestros estudiantes.

C. Procesos de Talento Humano

- Lanzamiento e implementación de la Propuesta de Valor al Empleado "*Happiness Hub – Where People Come First*", consolidada como un

ecosistema central para impulsar el bienestar y el desarrollo integral de la comunidad colaboradora, haciendo tangible una cultura donde las personas son el centro, a través de tres pilares: *Connect Lab* (cultura y conexión), que fortalece la atracción de talento alineado con la visión institucional y promueve compromiso y sentido de pertenencia desde experiencias significativas; *Balance Lab* (bienestar integral), que fomenta un entorno de trabajo saludable y equilibrado, priorizando el cuidado y la calidad de vida para sostener la energía y el máximo potencial del equipo; y *Leader Lab* (liderazgo y desarrollo), que impulsa el crecimiento profesional y personal continuó, fortaleciendo competencias y liderazgo para elevar el desempeño y la colaboración institucional.

- Diseño y consolidación de la “*Matriz de Planeación Anual – Happiness Hub 2025–2026*”, instrumento que integra la planeación estratégica de Talento Humano organizada por los tres pilares (*Connect Lab*, *Balance Lab* y *Leader Lab*) y que consolida más de 30 iniciativas de bienestar, cultura, desarrollo y fidelización del talento. La matriz define para cada actividad su objetivo, población impactada, cronograma (planeación–ejecución–cierre), responsables, estado y acciones de acompañamiento, fortaleciendo la experiencia del colaborador bajo el enfoque “*Where People Come First*”
- Puesta en marcha del Proyecto de Gestión Documental, que ha permitido la intervención, organización y depuración de los archivos activos y pasivos de Talento Humano y Contabilidad, fortaleciendo el control interno y el cumplimiento de normas archivísticas.
- Actualización integral de los procesos y procedimientos de Talento Humano, garantizando su alineación institucional y el cumplimiento de los estándares organizacionales.

D. Bienestar Laboral

- Eventos Institucionales:

Desde el proceso de Bienestar Laboral, se ejecutó una agenda integral de actividades orientadas a fortalecer la experiencia del colaborador, promover la integración entre equipos y consolidar el posicionamiento del área a través de espacios de reconocimiento, cercanía y cultura institucional.

- Se llevó a cabo la 3ra versión de la Feria de Beneficios, con el cual tuvimos la presencia de más de 30 proveedores de diversos servicios entre financieros, alimentos y bebidas, salud oral, salud física, recreación, deporte, limpieza, entre otros. Estos espacios nos permiten generar mayores afiliaciones y dar a conocer a los ya afiliados a los servicios las coberturas y beneficios de los proveedores.
- Se realizó la apertura del perfil de Instagram de *Happiness Hub* como un canal interno de conexión y comunicación, diseñado para visibilizar iniciativas, compartir contenidos de bienestar y fortalecer el sentido de comunidad entre colaboradores.
- Se desarrollaron celebraciones institucionales clave como Día de la Mujer, Día del Hombre, Amor & Amistad y Halloween, con dinámicas de



participación, mensajes de reconocimiento y actividades que impulsaron la convivencia, el sentido de pertenencia y la conexión entre las distintas áreas.

- Se llevó a cabo la Fiesta de Carnaval – ChampetaFest, un evento de alta participación que incluyó presentaciones artísticas por secciones, espacios de integración y una experiencia cultural alineada con la identidad de la ciudad. El evento contó con la participación especial de Óscar Prince, quien animó la jornada y aportó un componente artístico central para el disfrute de toda la comunidad de colaboradores.
- En el marco del regreso a clases del II semestre del año académico 2025–2026, se realizó un Retiro Espiritual en las instalaciones del Colegio Marymount, como espacio de apertura y reflexión institucional.
- Se realizó una celebración especial del Día del Maestro, enfocada en el reconocimiento y agradecimiento por la labor docente. Se entregaron boxes de charcutería como detalle institucional y se concedió la tarde libre, priorizando el descanso y el bienestar como parte de la cultura de cuidado hacia el equipo académico.
- Se desarrolló el Bingo Navideño con compartir institucional el 12 de diciembre de 2025, como apertura a la temporada de Navidad, con participación de toda la comunidad colaboradora, incluyendo colaboradores temporales, practicantes, pasantes y el personal de EWO – Sabanilla. Durante la jornada, Talento Humano lideró la entrega de más de 70 regalos y otorgó un premio mayor de \$1.000.000.
- Se llevó a cabo una actividad de integración para el personal administrativo en el restaurante Happy Wine, diseñada como un espacio de encuentro y reconocimiento. La velada incluyó música en vivo y un ambiente social que promovió la cercanía, la conversación y el fortalecimiento de relaciones entre equipos.
- Se realizó la celebración de Navidad para los hijos de nuestros colaboradores operativos en el Parque CityPark, generando una experiencia familiar y significativa. Durante la jornada, los niños y niñas recibieron su regalo navideño, fortaleciendo el vínculo institución–familia.
- Se organizó un día de integración para el personal operativo, acompañado de la entrega de una anqueta con artículos de consumo para el hogar, con el propósito de reconocer su aporte a la operación diaria y promover un espacio de compartir en familia.

Formación & Desarrollo Organizacional

- Escuela de Liderazgo LEADERLAB:
 - Se desarrolló la segunda cohorte de la Escuela de Liderazgo LEADERLAB, formando a 30 colaboradores de roles Administrativos y Administrativos Académicos en Responsabilidad (Accountability), con el acompañamiento de la consultora internacional Iskia Boom. Esta formación, clave del Liderazgo Marymount, tuvo como propósito fortalecer una cultura de confianza, compromiso y coherencia, promoviendo líderes que asumen resultados con integridad, aprenden de los errores y actúan proactivamente para alcanzar



metas colectivas, inspirando equipos sólidos y comprometidos con la excelencia.

- Inducción y Reinducción Institucional:
 - Se llevó a cabo el proceso de inducción y reinducción dirigido a nuevos colaboradores y a quienes se vincularon con nuevo contrato académico, logrando una cobertura del 90%, evidenciando un incremento frente a mediciones anteriores. Continuamos fortaleciendo la estrategia de convocatoria y seguimiento para aumentar la cobertura e incrementar la participación en próximas jornadas.
- Desarrollo Profesional:
 - Los profesores de Physical Education participaron de la formación "XIV Congreso Internacional de Educación Física y Deporte Escolar", con una participación del 100% del personal convocado.
 - Los profesores de Preschool participaron de la formación "Diversidad y Neurodiversidad", con una participación del 89% del personal convocado.
 - Los profesores de Sociales participaron de la formación "III Congreso de Docentes del área de Ciencias Sociales: Didáctica para repensar la enseñanza", con una participación del 100% del personal convocado.
 - Profesores y personal académico/administrativo de Preschool, Lower Elementary, Upper Elementary, Middle School and High School asistieron a la formación "La fuerza de la diversidad: uniendo voces contra la violencia discriminatoria".
 - El jefe de Almacén recibió auxilio educativo para el pago de la matrícula correspondiente a sus estudios de pregrado.
 - La Gerencia General y los miembros del Consejo Superior participaron en el congreso Leadcon, el cual se desarrolló en dos (2) sesiones y contó con una participación del 100% del personal convocado.
 - La rectora participó en la formación "Acelerador de Liderazgo en IA 2.0", desarrollada en cuatro (4) sesiones, con una participación del 100%.
 - El jefe de TI participó en el "Congreso Internacional de TIC", conformado por dos (2) jornadas, con una participación del 100%.
 - La jefe de Contabilidad asistió al congreso "Actualización en Gestión Tributaria".
 - La jefe de Talento Humano asistió a la "Jornada de Reflexión Laboral", desarrollada en dos (2) jornadas, con una participación del 100%.
 - Miembros del equipo de Talento Humano participaron en la formación "Reforma Laboral en el Sector Educativo Privado", con una participación del 100% del personal convocado.
 - La jefe de Talento Humano asistió al "Congreso de Adquisición de Talento", el cual se desarrolló en dos (2) jornadas y contó con una participación del 100%.
 - El equipo de Infraestructura Física asistió a la formación "Actualización en Régimen Pensional", con una participación del 90% de la población convocada.
 - La Profesional de Comunicación Audiovisual asistió a la jornada "Neuromarketing para todos".



- Consejera Estudiantil participó en la formación “Certificación Internacional PEERS® Adolescentes”, desarrollada en tres (3) sesiones, con una participación del 100%.
- Miembros del equipo de Bienestar Estudiantil participaron en la formación “Safeguarding & Child Protection”, con una participación del 100% del personal convocado.
- Profesores de Lower Elementary, Upper Elementary and Middle School asistieron a la formación “Crisis Convulsivas y Uso Apropiado de Sillas de Ruedas”.
- **Evaluación de Desempeño Colegio Marymount:**
 - La Evaluación de Desempeño Institucional tiene como propósito traducir la visión estratégica y los objetivos del Colegio Marymount en un proceso que permita medir, de manera objetiva, integral y sistemática, el desempeño de los colaboradores y su contribución a los resultados institucionales; en este sentido, fortalece la gestión del Talento Humano al valorar la gestión, los resultados y el nivel de ajuste frente al Modelo de Competencias Humanas, impulsando la mejora continua y el desarrollo organizacional. Este proceso se desarrolló entre el 1 de octubre y el 14 de noviembre de 2025, e incluyó a 127 colaboradores elegibles (con mínimo 6 meses de vinculación en el periodo académico 2024–2025), distribuidos en las familias de cargos: Directivos/Jefes (22), Líderes Curriculares (13), Administrativos y Administrativo-Académicos (41) y Operativos (51). Como resultado, el desempeño institucional alcanzó 92.72 (Excepcional), ubicado en el tercer cuartil, reflejando una alta alineación con el Modelo de Competencias Humanas y una coherencia que se traduce en resultados sostenidos y de impacto positivo.
 - Se desarrolló un proceso de consultoría externa para la primera fase de creación y definición de Indicadores de Desempeño para los cargos Directivos y de Jefatura. El proyecto ya se encuentra en implementación: se definieron 39 indicadores y fueron entregados a los Directivos y Jefes de área, quienes iniciaron su cálculo y seguimiento, con miras a integrarlos en la Evaluación de Desempeño 2026–2027.
- **Programa de Inglés “Boost your English”**
 - Ejecución del Programa Interno de Inglés, en alianza con el Instituto de Idiomas de la Universidad del Norte, beneficiando a colaboradores de áreas docentes, administrativas y operativas. El programa inició con el nivel A1 y actualmente alcanza el nivel B2, fortaleciendo las competencias bilingües institucionales.
- **Becas Marymount 2025–2026:**
 - En el marco del Programa de Becas Marymount, a la fecha 9 colaboradores han sido beneficiados con estudios de Maestría en Educación, fortaleciendo la excelencia profesional docente y contribuyendo a la retención de talento clave en la institución. Durante las Becas Marymount 2025–2026, se desarrolló la tercera convocatoria mediante un proceso de concurso y selección, en el que se eligieron 3 colaboradoras beneficiarias del 100% de la formación en la Maestría en Educación de la Universidad del Norte: Karol Gutiérrez, Nelly Castaño y Juliana Díaz.



b) DEPARTAMENTO DE COMPRAS

Durante el año 2025, el área de Compras desarrolló e implementó estrategias orientadas a la optimización de los costos asociados a la adquisición de bienes de consumo recurrente. Estas acciones se enfocaron principalmente en dos frentes estratégicos: la revisión y negociación con los diseñadores vinculados al proyecto Learning Park, y el fortalecimiento de la gestión contractual mediante la renegociación con proveedores actuales y la búsqueda de nuevas alianzas con proveedores alternativos.

Como resultado de esta gestión, se alcanzaron ahorros relevantes en distintos insumos y productos esenciales para la operación institucional. A continuación, se presenta un cuadro resumen con los principales rubros en los que se generaron economías, junto con los respectivos porcentajes de reducción obtenidos.

DISEÑOS DEL LEARNING PARK:

Gestión para reducir presupuesto de los diseños con la selección de proveedores locales para los diseños técnicos.

DISEÑO TÉCNICO	AHORRO
Estudio de Suelos	47,80%
Estructural	8%
Ventilación Mecánica	25,10%
Cocina	23,60%
Eléctrico	40%

OBRAS DE ADICIÓN O MANTENIMIENTO:

- **CONSTRUCCION DE CANCHA DE FÚTBOL SINTÉTICA DE ES:**

Gestión del área de compras en la adquisición de los materiales para la construcción de cancha sintética de ES. Finalmente se trabajó con la empresa Sintéticos Hascal quien cumplió a cabalidad lo requerido por el 50% menos respecto a la cotización del proveedor mas costoso.

- **MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURA DE CUBIERTA DEL COLISEO DE ELEMENTAL**

- **ALQUILER DE MANLIFT:**

Para los correctivos del coliseo de ES compras escogió el proveedor UP Equipment logrando un **ahorro del 46.2%**.

PROVEEDORES:

Se vinculó un nuevo proveedor para el servicio de fuentes de agua, **Soluciones de Agua**, encargado de la ejecución de mantenimientos preventivos y correctivos. Con esta alianza se han obtenido mejores resultados en términos de calidad del servicio, oportunidad en la atención y respaldo en garantías, lo que ha fortalecido la confiabilidad y continuidad del servicio.



ADQUISICIÓN DE NUEVOS CRÉDITOS

- Se gestionó y se obtuvo una línea de crédito empresarial con Panamericana por un cupo de \$10.000.000. Esta apertura permite la adquisición directa de papelería y suministros, optimizando el flujo de caja y asegurando el abastecimiento oportuno de la organización.

MEJORAS

- Como parte de la estrategia de optimización de servicios al personal, en febrero de 2025 se concretó la transición hacia el nuevo proveedor de **transporte Alemar**. Desde el inicio de sus operaciones, la empresa ha demostrado altos estándares de puntualidad y calidad, superando los indicadores de cumplimiento del periodo anterior.
- Logramos un 90% de cumplimiento en los tiempos de entrega de productos y servicios en todas las secciones, lo que permitió que la operación fluyera sin interrupciones. Esta puntualidad en el suministro fue clave para alcanzar las metas de trabajo planificadas para el periodo.
- Se gestionó la adquisición de recursos académicos cumpliendo estrictamente con los plazos establecidos. Cabe destacar que el 50% del material fue recepcionado de manera anticipada al inicio de clases, garantizando la disponibilidad inmediata para docentes y alumnos y facilitando la organización académica.

c) DEPARTAMENTO DE ALMACÉN

El Departamento de Almacén durante el año 2025 concentró sus esfuerzos en la optimización de procesos a través de la digitalización, el reforzamiento de la seguridad de los activos y el estricto cumplimiento normativo, lo que resultó en la consecución de los siguientes logros estratégicos:

1. Transformación Digital y Apoyo Tecnológico

- Optimización de la Comunicación Interna y Asignación de Tareas: Se implementó Google Tasks como la herramienta oficial para la gestión y el seguimiento de las actividades cotidianas del equipo.
 - Innovación: Esta adopción facilitó la asignación precisa de responsabilidades y el monitoreo en tiempo real del avance de cada tarea pendiente.
 - Impacto: El resultado fue una mejora en la trazabilidad de las órdenes internas y la garantía del cumplimiento de los compromisos del departamento dentro de los plazos establecidos.
- Implementación de Firmas Digitales (Google App Sheet + Spreadsheet): Se diseñó una aplicación personalizada para la captura digital de firmas de recibido en tiempo real.
 - Logro: Eliminación del soporte físico de firmas y respaldo administrativo inmediato de cada solicitud atendida.



- Automatización de Etiquetado: Se adquirió una licencia para la automatización de etiquetas vinculadas a bases de datos.
 - Impacto: Reducción en los tiempos de procesamiento de mercancía y aumento en la precisión de la identificación de despachos.

2. Seguridad, Custodia y Cumplimiento Normativo

- Instalación de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV): Gracias al apoyo colaborativo de los equipos de Infraestructura y TIC. Se logró la cobertura de vigilancia total en la zona principal de bodegas.
 - Resultado: Mejora en la custodia de activos y mitigación de riesgos de pérdida.
- Gestión Estratégica de Sustancias Químicas: Se ejecutó la redistribución de espacios y se gestionó la adquisición de estibas antiderrames destinadas a los productos químicos de la piscina y de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales PTAR.
 - Impacto: Garantía de seguridad ambiental y cumplimiento estricto de la normativa legal vigente.

3. Eficiencia Operativa y Gestión de Talento

- Implementación de Remisiones Digitales para Recursos Académicos: Se estandarizó el procedimiento de despacho a las bibliotecas mediante la adopción de un sistema de comunicación unificada a través de correo electrónico, que incluye el registro fotográfico de cada artículo.
 - Impacto: Centralización de la información y fomento de la transparencia en la trazabilidad de los recursos.
- Fortalecimiento Operativo en Temporada Pico: Se gestionó la vinculación de personal de apoyo adicional para garantizar el cumplimiento de las entregas de recursos académicos del inicio del año escolar.
 - Resultado: Disponibilidad de los recursos académicos según el cronograma establecido.

d) DEPARTAMENTO TIC

El presente informe detalla los logros y avances alcanzados por el área de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) durante el año 2025, enfocándose en las mejoras implementadas en aplicaciones, soluciones tecnológicas y la infraestructura de la institución.

1. **APLICACIONES:** Durante el año 2025 el Área de TIC lideró un proceso estratégico de transformación y consolidación tecnológica, orientado a integrar los procesos académicos y administrativos en una única plataforma institucional.

1.1 Implementación de Control Académico: Hasta junio de 2025, la institución operaba con dos sistemas independientes:

- BEAM, utilizado para facturación, cartera y gestión de actividades extracurriculares.



- Schooler, desarrollo in-house que soportaba el módulo académico (registro de notas, recuperaciones, boletines y seguimiento académico).

Si bien ambos sistemas cumplían su función, la operación en plataformas separadas implicaba procesos paralelos, reprocesos administrativos y menor integración de la información. A partir de julio de 2025 se implementó Control Academic, plataforma que permitió centralizar en un único sistema los procesos críticos institucionales, integrando:

Módulo Académico

- Registro de notas.
- Gestión de recuperaciones.
- Generación de reportes académicos.
- Emisión Informe Integral del Estudiante.
- Registro de asistencia.

Módulo de Facturación y Cartera

- Gestión integral de facturación.
- Seguimiento y control de cartera.
- Generación de reportes financieros.

Módulo de Extracurriculares

- Inscripción en línea.
- Registro de asistencia.

La implementación de Control Academic permitió:

- Unificación y trazabilidad de la información académica y financiera.
- Reducción de reprocesos administrativos.
- Mayor eficiencia operativa.
- Disminución de dependencias de desarrollos paralelos.
- Fortalecimiento de la sostenibilidad tecnológica institucional.

Los módulos de matrículas, admisiones y certificados entrarán en operación en 2026, como parte de la hoja de ruta de transformación digital.

1.2 Otras soluciones implementadas

- Estadísticas de Desempeño Académico: Se desarrolló el módulo de Estadísticas de Desempeño Académico, con el objetivo de fortalecer la toma de decisiones basada en datos y facilitar el seguimiento oportuno del rendimiento estudiantil. El desarrollo contempló la construcción de gráficas dinámicas e indicadores comparativos que permiten:
 - Visualizar el desempeño académico por cada uno de los cortes establecidos en el período.
 - Analizar la evolución del rendimiento a lo largo del tiempo.
 - Identificar la tasa de aprobación académica por grado, curso y asignatura.



- Determinar la tasa de riesgo académico bajo distintos criterios de evaluación.

Las visualizaciones implementadas permiten identificar tendencias, generar alertas tempranas y reconocer comportamientos recurrentes, facilitando el acompañamiento académico oportuno y la definición de estrategias de mejora. Este desarrollo contribuye a la consolidación de una cultura institucional orientada al análisis de datos, fortaleciendo los procesos de seguimiento académico y la gestión pedagógica.

- Resultados automáticos – Copa Marymount: Se desarrolló un sistema de consolidación de resultados, mejorando la eficiencia en la publicación y seguimiento de competencias deportivas.
- Implementación del Módulo de Evaluación de Desempeño – Heinsohn: Durante 2025 se implementó el módulo de Evaluación de Desempeño en Heinsohn, fortaleciendo la gestión del talento humano mediante la digitalización del proceso, la estandarización de criterios y la trazabilidad histórica de resultados. Esta implementación permitió modernizar el proceso, garantizar mayor transparencia y consolidar la información en una plataforma institucional robusta.

2. INFRAESTRUCTURA

2.1. Modernización de la Red Inalámbrica – Edificio de Preescolar Durante 2025 se realizó el reemplazo de la solución de conectividad inalámbrica del edificio de Preescolar, migrando desde tecnología Aerohive hacia Cisco Meraki, alineando esta sede con la arquitectura tecnológica implementada en el campus de Sabanilla. Esta actualización permitió mejorar significativamente la capacidad, estabilidad y cobertura de la red, así como centralizar su administración y estandarizar la infraestructura tecnológica entre ambas sedes. Adicionalmente, la unificación de la red permite que estudiantes y colaboradores puedan desplazarse entre campus con una experiencia de conexión continua y sin interrupciones, garantizando mayor eficiencia y comodidad en el uso de los recursos digitales.

2.2. Renovación Tecnológica de Equipos Audiovisuales En el marco del plan de actualización tecnológica institucional, se inició la renovación de los proyectores de los salones de clase, reemplazando la totalidad de los equipos del edificio de Bachillerato y parte del edificio de Elementary. Los nuevos proyectores con tecnología láser mejoran significativamente la calidad y nitidez de la imagen, reducen los requerimientos de mantenimiento y prolongan la vida útil de los equipos, optimizando así la inversión tecnológica institucional. Esta actualización fortalece el entorno pedagógico y garantiza herramientas audiovisuales acordes con las necesidades actuales del proceso de enseñanza- aprendizaje.

2.3. Fortalecimiento de la Conectividad y Continuidad Operativa Con el objetivo de garantizar mayor disponibilidad del servicio de internet, se implementó un canal de respaldo de 300 Mbps dedicados, complementando el



canal principal de 500 Mbps. Esta ampliación mejora la capacidad total de conectividad y fortalece la continuidad operativa ante eventuales fallas del proveedor principal, reduciendo el riesgo de interrupciones en los procesos académicos y administrativos.

2.4. Implementación de Solución de Control de Acceso Durante 2025 se adquirió una solución tecnológica integral de control de acceso institucional. A la fecha, se ha implementado el componente de control de acceso vehicular, cuyo lanzamiento oficial está previsto para el primer trimestre de 2026. Esta iniciativa fortalece la seguridad institucional, mejora el control y trazabilidad de ingresos y se integra dentro de la estrategia de modernización tecnológica del campus.

3. CIBERSEGURIDAD Durante 2025 el Área de TIC fortaleció significativamente la postura de seguridad digital institucional, incorporando soluciones especializadas para la protección de servicios críticos y la gestión proactiva de riesgos tecnológicos.

3.1. Implementación de Protección Avanzada de Aplicaciones Web (WAAP): Se implementó una solución WAAP (Web Application and API Protection) de RADWARE, orientada a la protección de las aplicaciones institucionales disponibles en internet, con el fin de fortalecer la seguridad de los servicios digitales que soportan los procesos académicos y administrativos.

3.2. Gestión Proactiva de Vulnerabilidades – Tenable Como parte de la estrategia de seguridad preventiva, en 2025 se implementó la solución Tenable para la gestión continua de vulnerabilidades en los servidores institucionales. Esta herramienta permite identificar, priorizar y gestionar de manera estructurada los riesgos técnicos, facilitando la remediación oportuna y reduciendo la superficie de exposición ante posibles amenazas cibernéticas. Con esta iniciativa, la institución avanza hacia un modelo de seguridad más maduro, basado en monitoreo permanente y mitigación anticipada de riesgos, alineado con buenas prácticas de gestión de riesgos tecnológicos. El año 2025 marcó una evolución significativa del área de TIC hacia un modelo más integrado, estratégico y orientado a la sostenibilidad tecnológica, fortaleciendo la infraestructura, consolidando plataformas institucionales y elevando los estándares de ciberseguridad en beneficio de toda la comunidad educativa.

e) DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA

En el segundo semestre de 2025 se consolidaron las áreas de mantenimiento, servicios generales, seguridad, logística, transporte y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en una única unidad de Facility Management, orientada a una gestión integral de la infraestructura física y los servicios del colegio. Esta integración ha permitido mejorar la eficiencia operativa, optimizar el uso de recursos, fortalecer los controles y

la supervisión, estandarizar procesos y agilizar la toma de decisiones. Como resultado, se incrementa la capacidad de respuesta, se elevan los niveles de servicio y se refuerzan las condiciones de seguridad y bienestar para toda la comunidad educativa. A continuación, se detalla las actividades significativas ejecutadas por el área el año 2025:

1. Mantenimiento

1.1 Mantenimiento infraestructura física:

Cancha sintética elemental:

Se llevó a cabo la adecuación y construcción de una cancha sintética elemental para uso recreativo/deportivo con área total de 1350m² y con 50% de sombra.



Impermeabilización edificios HS y ES

Se realizó la impermeabilización de los edificios HS y ES, garantizando la protección de cubiertas y superficies expuestas.

Climatización del área de gimnasio en coliseo

Se realizó la climatización del área de gimnasio en el coliseo, optimizando las condiciones de confort térmico para los estudiantes.



Cambio de ventanería y puertas en coliseo

Sustitución de ventanería y puertas en el coliseo, incluyendo cambio de color y transición de vidrio crudo a vidrio templado, con el fin de fortalecer las condiciones de seguridad.

Estructura metálica coliseo ES

Se realizó intervención integral a estructura metálica del coliseo ES, en atención a la afectación generada por el salitre y las condiciones ambientales de la zona costera, con el fin de garantizar su integridad y durabilidad.



Puesta a tierra Preescolar

Construcción de malla a tierra nueva en subestación, incluyendo instalación de electrodos, conductores de cobre, barras de equipotencialidad y medición de resistencia, en cumplimiento de la normatividad vigente, con el fin de mitigar riesgos eléctricos y garantizar la seguridad de los estudiantes.

Diseño apantallamiento preescolar

Se realizó el diseño del sistema de apantallamiento para el área de Preescolar, teniendo en cuenta que actualmente no se cuenta con este sistema. Esta intervención es necesaria para mitigar riesgos por descargas atmosféricas y proteger la infraestructura, equipos y usuarios, proyectando su implementación en el año 2026-2027.

Lugar de impacto del rayo	Ejemplo	Cerca de edificio	Edificio o estructura	
			Tipo de edificio	Tipo de protección
Edificio o estructura		S1	D1	L1, L2 ⁰
			D2	L1, L2, L3, L4
			D3	L1 ⁰ , L2, L4
En el suelo junto a la estructura		S2	D3	L1 ⁰ , L2, L4
Línea de suministro de energía que entra en el edificio		S3	D1	L1, L2 ⁰
			D2	L1, L2, L3, L4
			D3	L1 ⁰ , L2, L4
En el suelo junto a la línea de suministro de energía que entra en el edificio		S4	D3	L1 ⁰ , L2, L4

Ilustración 1: Posibles lugares de impacto de rayos



Nivelación de terreno

Se realizó la nivelación del terreno en los perímetros de los muros, orientada al control de maleza y la mitigación de riesgos asociados a la presencia de fauna (ofidios), facilitando adicionalmente las actividades de corte y poda y mejorando las condiciones de seguridad del entorno.

Oratorio, emisora y bodega HS

Se realizó el diseño y la adecuación del oratorio y la emisora institucional, generando espacios funcionales y acordes a las necesidades de uso.



Alfajía preescolar

Se realizó el retiro de alfajías en el área de Preescolar, debido a su estado de deterioro y riesgo de desprendimiento, con el objetivo de prevenir posibles accidentes y proteger la integridad de los estudiantes.



Mejoras en zonas verdes

Se continúa con el mejoramiento de las zonas verdes, mediante la implementación de actividades de mantenimiento integral que incluyen corte de césped, poda, control de maleza y adecuación de áreas. Estas acciones permiten mantener condiciones óptimas de seguridad, facilitar las labores

operativas y mejorar el look & feel de los espacios, aportando al bienestar de la comunidad educativa.

Otros

- Adecuación cerramiento perimetral en malla
- Construcción del homerun de softball
- Cambios de ventanería y puertas PS (Look & Feel)
- Brillado y restauración piso nivel 1 PS (Look & Feel)

1.2 Maquinaria y equipos

Energías Renovables

En diciembre de 2025 se culminó la construcción del sistema solar fotovoltaico conectado a red (on-grid) en los edificios HS y ES, con una capacidad instalada de 903,88 kWp, conformado por 1.532 módulos de 590 W y 6 inversores. Este proyecto representa un avance significativo en la estrategia de sostenibilidad y eficiencia energética de la institución.



El inicio de la operación y generación de energía está programado para la segunda semana de abril de 2026, lo que permitirá optimizar el consumo energético y reducir la dependencia de la red eléctrica convencional.

2. Logística y Transporte

2.1 Eventos

Se lograron cumplir en su totalidad los hitos establecidos en la gestión logística y programación de eventos durante el año, garantizando la ejecución de la agenda sin contratiempos.



Como resultado, se alcanzaron altos niveles de satisfacción del cliente interno, evidenciados en los resultados de la encuesta de satisfacción, lo que confirma la calidad del servicio y la eficiencia operativa del área



2.2 Aseo y desinfección

Se cumplió de manera integral el cronograma de aseo y desinfección, garantizando condiciones óptimas de higiene y salubridad en las instalaciones. Paralelamente, se desarrollaron jornadas de entrenamiento y capacitación al personal, fortaleciendo los protocolos operativos, la calidad del servicio y la cultura de cumplimiento dentro del área.

2.3 Transporte

Transporte Escolar

- Se continua con el contrato de transporte escolar a RELATURG SAS como proveedor del transporte para el segundo semestre del 2025. Se planeó la logística de recogida y entrega de estudiantes, revisión y rectificación de documentos, reconocimiento de rutas, contratos de padres de familia, convenio entre la transportadora y el colegio y convenio entre Relaturg y el colegio
- La empresa de Transportes Relaturg ha adquirido un vehículo nuevo, modelo 2026, en cumplimiento de los acuerdos del periodo 2023–2024.
- Se otorgó permiso para otro tipo de transporte escolar, contratados directamente por los padres.

Transporte Staff:

- Se realiza el cambio de la empresa de transporte para mejorar servicio al staff, la nueva empresa Alemar sustituye a la empresa Lawawa.
- Para el transporte de Staff se continua con dos (2) rutas trazadas, norte y sur.

Transporte propio:

- El transporte con buses propios continuó desplazando a todo personal operativo desde las instalaciones en Sabanilla hasta el punto de la Universidad del Atlántico.
- El transporte interno también sigue brindando servicio de traslado de los estudiantes para las salidas y excursiones pedagógicas dentro de la ciudad.

2.4 Seguridad física

Se integra un supervisor de seguridad y vigilancia al esquema de seguridad física del colegio, quien, en conjunto con el equipo de la empresa ONCOR, reforzará la estructura operativa del área, mejorando los controles, la supervisión permanente y la capacidad de respuesta ante incidentes, contribuyendo al fortalecimiento de las condiciones de seguridad institucional.

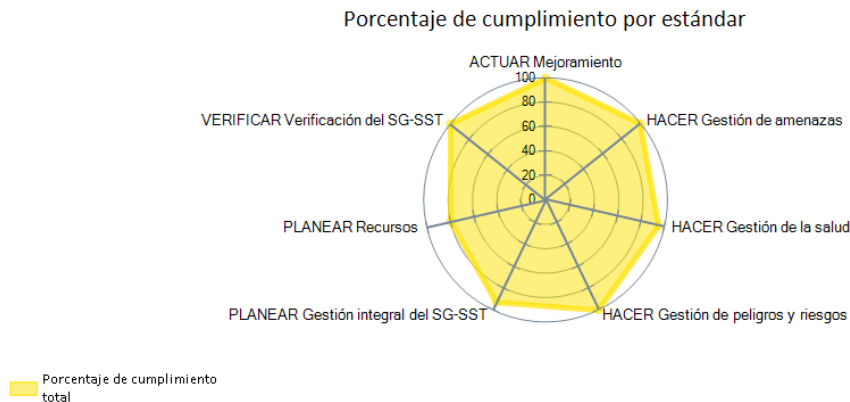
3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

El presente informe de rendición de cuentas del SG-SST presenta los principales resultados y acciones desarrolladas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo durante el 2025. Se destacan los avances en prevención, control de riesgos y mejora continua, en cumplimiento de la normativa vigente y el compromiso institucional con el bienestar de los trabajadores.

A Continuación, se presentan los resultados de la evaluación de estándares mínimos de acuerdo a la Resolución 0312, con un cumplimiento del 96%, se destaca que los

estándares incumplidos se repiten en este año, coberturas de reintroducción, EMO periódicos y gestión del cambio, pese a los esfuerzos las acciones tomadas, y pequeños avances en resultados, estos no han sido eficaces para un cumplimiento total.

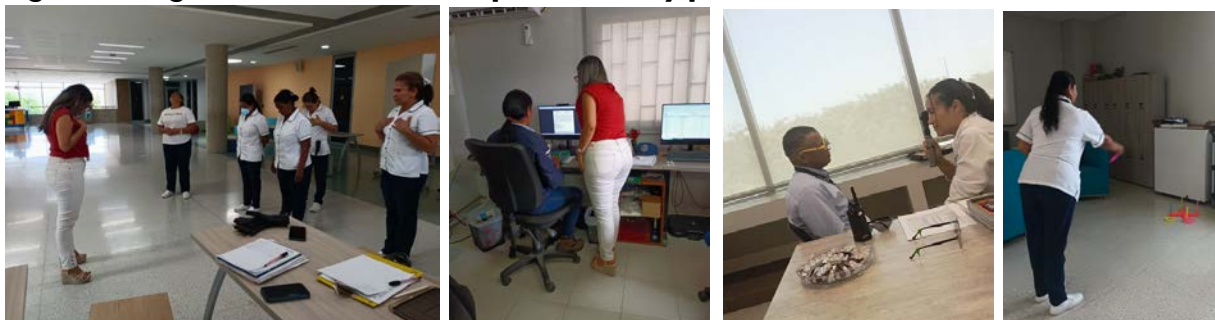
Figura 1. Cumplimiento de estándares mínimos en SST.

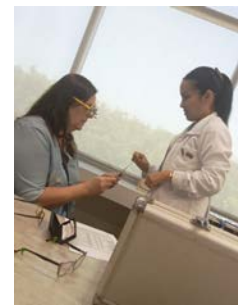


Actividades de Promoción y Prevención

- El 93% de los colaboradores realizó exámenes médicos periódicos en el 2025, Los resultados de los exámenes médicos permitieron la actualización del personal objetivo de los sistemas de vigilancia epidemiológica: Osteomuscular, Voz, Cardiovascular/ Estilo de vida saludable, visual, auditivo.
- El 100% de los colaboradores que ingresaron nuevos se realizó examen médico, dando cumplimiento a la meta, y muestra el fortalecimiento en la estandarización de los procesos de talento humano.
- Los seguimientos se han venido realizando a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica. Se presentaron dos reintegros con recomendaciones, uno por accidente común y otro por enfermedad común.
- Celebración de la semana de la salud en el mes de abril, y participación en la semana de la salud mental en octubre. Con promoción de la salud visual, examen de optometría gratis, facilidad de pago para fórmula médica, actividad de manejo de las emociones, prevención de caídas, protección de las manos, juegos para motivar un estilo de vida saludable.
- Inspecciones y acciones correctivas a puestos de trabajo.
- Mediciones de iluminación de oficinas administrativas.

Figura 1. Registro actividades de promoción y prevención en SST.





Fuente: Registro de actividades semana de la salud 2025.

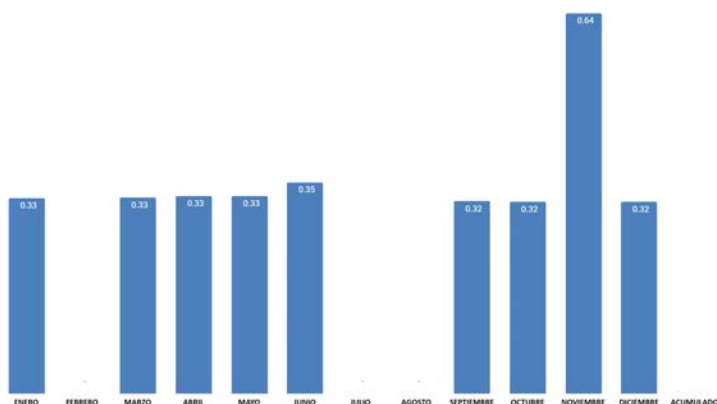
Participación y Consulta

- En febrero de 2025 se posicionó el nuevo Comité de convivencia laboral en la Sede de Sabanilla, el cual recibió 2 quejas de presunto acoso laboral, las cuales fueron cerradas en la misma vigencia.
- En noviembre de 2025 se realizó nueva conformación del Comité de convivencia laboral en la sede de Preescolar, en cumplimiento a la nueva normatividad y como un mecanismo de prevención más cercano para los colaboradores de la Sede de Barranquilla.
- Copasst funcionando, velando por la implementación adecuada del SGSST, apoyando actividades de investigación de accidentes, inspecciones y planes de mejoramiento,
- Comité Operativo de emergencias, fortaleciendo el nivel de respuesta institucional ante eventos no deseados, apoyando la ejecución de planes de mejoramiento para condiciones que favorezcan a las personas con movilidad reducida.
- Las comunicaciones en materia de SST continúan en el MM Way de cada mes, compartimos información en materia de prevención y lecciones aprendidas por accidentes laborales. Adicional se refuerza la comunicación con respecto a la importancia del Comité de Convivencia.

A. INDICADORES DEL SG- SST

Durante el año 2025, la frecuencia de accidentalidad se mantuvo por debajo de 1 accidente por cada 100 trabajadores, cumpliendo de manera consistente con la meta establecida. Los valores mensuales evidencian un comportamiento controlado del indicador, sin ingresar en rangos de riesgo ni críticos, conforme a los criterios definidos. Del total de accidentes ocurridos en 2025, solo el 40 % generó incapacidad, lo que indica que la mayoría de los eventos fueron de baja severidad, sin afectaciones prolongadas a la salud de los trabajadores. Aunque se presenta un incremento puntual en el mes de noviembre, este no supera el umbral de cumplimiento, por lo que no afecta el resultado anual. En consecuencia, el indicador acumulado confirma la eficacia de las acciones preventivas y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejando una gestión adecuada del riesgo durante el periodo evaluado.

Gráfico 1. Frecuencia de accidentalidad 2025.



Nota 1: Información actualizada al 11 de diciembre de 2025.

Nota 2: No. accidentes por cada 100 trabajadores

Nota 3: Criterios: Cumple ≤ 1 ; En riesgo > 1 y < 2 Crítico > 2

Del total de accidentes, tres estuvieron relacionados con mecanismos de pisadas, choques o golpes, estos datos resaltan la necesidad de reforzar las medidas de prevención en el entorno

laboral, especialmente en lo relacionado con la identificación de obstáculos, así como el fortalecimiento en sensibilización entorno al autocuidado en prevención de caídas y técnicas seguras de desplazamiento. Estas acciones serán prioritarias para mitigar este tipo de eventos en el próximo periodo.

En el año 2025 se reportaron 23 días de ausencia laboral asociados a enfermedad laboral, correspondientes a los diagnósticos de síndrome del túnel del carpo y tenosinovitis de estiloides radial, ambos en un único colaborador previamente calificado. No se calificaron nuevas enfermedades laborales en esta vigencia, pero, se ha aumentado la vigilancia especialmente en el grupo de trabajadores de servicios generales debido a un alto índice de recomendaciones médicas aportadas.

La implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los estándares definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312, el cumplimiento de los estándares mínimos se encuentra en un 96%, no obstante, resta mucho camino para construir cultura en materia de autocuidado. A continuación, se presentan los indicadores de resultados para el año 2025.

Nombre del indicador	Meta	Resultado 2025	Método de cálculo del indicador	Frecuencia de medición
Cumplimiento de los requisitos legales aplicables	100%	93%	(Requisitos legales que se están cumpliendo/Requisitos Legales identificados)	Anual
Implementación de las acciones preventivas, correctivas, y de mejora	70%	80%	$(\text{N}^\circ \text{ de acciones correctivas, preventivas y de mejora cerradas} / \text{Total de acciones correctivas, preventivas y de mejora identificadas}) \times 100$	Mensual
Cumplimiento del Plan de Trabajo anual del SG-SST	75%	97%	$(\sum \text{Actividades ejecutadas} / \sum \text{Actividades programadas}) \times 100$	Semestral

Nombre del indicador	Meta	Resultado 2025	Método de cálculo del indicador	Frecuencia de medición
Porcentaje de cumplimiento del programa de Capacitación en SST.	70%	93%	No. De actividades de formación y capacitación ejecutadas / No total de actividades formación y capacitación programadas*100	Trimestral
Porcentaje de cobertura de inducción y reintucción	100%	100% inducción 85% Reinducción	Número de personas que asisten a la Inducción o Reinducción (Incluir contratistas y subcontratistas) / Número de personas que ingresan en el periodo o cumplen 1 año luego de la inducción x 100	Trimestral
Frecuencia de accidentalidad	IF ≤ 1%	IF ≤ 1	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes/número de trabajadores en el mes)*100	Mensual
Severidad de accidentalidad	IS ≤ 2	Junio y Julio no se cumplió. Resto de meses IS ≤ 2	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes número de días cargados en el mes/ Número de trabajadores en el mes)*100	Mensual
Proporción de accidentes mortales	0.00%	0.00%	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año/ Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año)*100	Anual
Incidencia de la Enfermedad Laboral	0	0	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en la población de trabajadores en el año/Promedio de trabajadores en el período)*100,000	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo ≤ 3%	Junio y Julio no se cumplió. Ausentismo ≤ 3%	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/ número de días de trabajo programados en el mes)*100	Mensual
Prevalencia de la Enfermedades Laboral	0.7	0.7	(Nºcasos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el año / Promedio de trabajadores año) x 100	Anual
Simulacros	100%	100%	(Nº de simulacros realizados/Nº de simulacros programados) x 100	Anual
Número de emergencias presentadas	0	0	No. De emergencias presentadas	Anual

✓ Desarrollo del Plan Anual de Capacitación SST.

El desarrollo del Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) alcanzó un cumplimiento del 93%, destacando como un avance significativo en la



consolidación de una cultura de prevención y seguridad dentro de la institución. Entre las actividades realizadas, sobresalen:

- La inducción y reinducción para colaboradores, orientada a construir cultura de valor en torno a la seguridad y salud en el trabajo. Se logró una cobertura del 100% en inducción, y 85% en reinducción, esta cifra viene en aumento en los últimos años pero, se espera mayor compromiso para alcanzar las coberturas exigidas en la ley.
- Las obligatorias como el reentrenamiento de trabajo en altura con un cumplimiento y cobertura del 100%, capacitación anual al COPASST, y al CCL.
- Las capacitaciones especializadas para los brigadistas de emergencia, quienes fortalecieron sus habilidades para actuar en situaciones críticas. No obstante, los profesores que actúan como brigadistas deben participar más de estas actividades.
- Capacitaciones en primeros auxilios donde participaron docentes, administrativos académicos, y jornadas de profundización para los docentes de MACC.
- Capacitaciones asociadas al riesgo químico, como el SGA, medidas de atención de primeros auxilios en la manipulación de sustancias químicas, FDS.

Se continúa con la implementación de cuatro cursos virtuales en línea, diseñados para brindar mayor flexibilidad a colaboradores, practicantes y contratistas, permitiéndoles acceder al contenido en horarios adaptados a sus necesidades. Aunque en este año se han usado más para contratistas.

Todavía persisten retos especialmente en la cobertura de la población docente, quienes, debido a las limitaciones de tiempo y espacios disponibles, no han podido participar plenamente en las actividades programadas. Esto evidencia la necesidad de replantear estrategias que permitan ajustar horarios y modalidades de capacitación para garantizar una mayor participación de este grupo clave en el cumplimiento del programa.

✓ **Gestión de Riesgos.**

El plan de acción para el 2025 cerró con una ejecución del 85%. A continuación, se resaltan las actividades más importantes:

- Certificación de bomberos para Sede Preescolar.
- Realización de 5 Simulacros, por primera vez escenario de vendaval en Elemental y Bachillerato.
- Primer Simulacro de evacuación por incendio en el edificio administrativo
- Capacitación de Brigadistas.
- Se realizó capacitación general del personal docente en Primeros Auxilios como primer respondiente.
- Capacitación a docentes de química para actuación como primer respondiente ante emergencias en el laboratorio.
- Capacitación personal de mantenimiento en primeros auxilios por uso de sustancias químicas.
- Capacitación Brigadistas en prevención y control de incendios.
- Capacitación a docentes de preescolar en prevención de incendios y uso de extintores.

- COE funcionando.
- Acciones correctivas y de mejora: se realizó el cambio total de puertas y ventanas por vidrios templados.
- Se reforzó la señalización exterior de evacuación, se actualizaron los planos de evacuación de los edificios de ES y HS.
- Inspecciones de botiquines y de extintores según programación.
- Se adquirieron 2 DEA, 1 se encuentra en HS, 1 Coliseo y los otros 2 existentes quedaron en enfermería de PS y Sabanilla.

f) DEPARTAMENTO DE PROYECTOS

Desde el área de Proyectos se lideró la ejecución de las principales iniciativas contempladas en el Plan de Inversión 2026 y además de las necesidades de infraestructura que el Campus requiera.

1. PARQUEADERO BACHILLERATO

Nombre del proyecto: Pavimentación parqueadero de Bachillerato
Ubicación: Sabanilla, Atlántico
Área construida de FC1: 3950 m²

El proyecto de adecuación del Parqueadero de Bachillerato fue ejecutado satisfactoriamente, incluyendo la pavimentación en carpeta asfáltica y la implementación de las obras hidráulicas, de drenaje y urbanismo necesarias para su adecuado funcionamiento.

Se desarrollaron redes de drenaje superficial y subterráneo, así como la infraestructura requerida para el manejo de aguas lluvias y el sistema de riego de la arborización. Adicionalmente, se realizó la demarcación de la circulación vehicular y peatonal, organizando los flujos internos y habilitando espacios de estacionamiento, incluyendo plazas para personas con discapacidad en cumplimiento de la normatividad vigente.



El parqueadero cuenta con un área aproximada de **3.950 m²** y una capacidad de **130 vehículos**, mejorando significativamente las condiciones de acceso, seguridad y

circulación para la comunidad educativa.

La inversión total del proyecto fue de aproximadamente **\$390 millones COP**, con un costo promedio de **\$98.700 COP/m²**

2. PARQUEADERO COLISEO



Como complemento a la pavimentación en asfalto ejecutada el año anterior, se llevó a cabo la señalización horizontal del parqueadero, definiendo y demarcando cada una de las plazas de estacionamiento, así como las zonas de circulación vehicular y peatonal.

Con esta intervención, el parqueadero quedó habilitado con una capacidad de 43 plazas, mejorando la organización, seguridad y aprovechamiento del espacio disponible.

3. VÍA PRADO

Nombre del proyecto:

Pavimentación vía prado

Ubicación:

Sabanilla, Atlántico

Área construida de FC1:

2300 m²



El proyecto consistió en la pavimentación en asfalto de la Vía Prado, concebida como una vía de servicio para la operación interna del colegio. Esta vía permite la salida del personal del edificio administrativo, del personal operativo y de los vehículos encargados del suministro de insumos a la cafetería del coliseo. Adicionalmente, quedó habilitada como ruta alterna para la salida de estudiantes de Elemental en situaciones de contingencia.

El alcance incluyó, además de la pavimentación, la ejecución de todas las obras complementarias requeridas para su adecuado funcionamiento, entre ellas obras hidráulicas y de drenaje, bordillos, cunetas, conformación de la vía, señalización horizontal y demás elementos de urbanismo asociados.

La intervención abarcó un área aproximada de **2.300m²**, correspondiente a una longitud cercana a **400 metros lineales** y un ancho promedio de calzada de 6 metros. La inversión ejecutada fue de aproximadamente **\$200 millones COP**, equivalente a un costo promedio de **\$87.000 COP/m²** o cerca de **\$500.000** por metro lineal de vía.

4. NUEVA GARITA DE VIGILANCIA

Nombre del proyecto: Garita de vigilancia Puerta 3
Ubicación: Sabanilla, Atlántico
Área construida de FCI: 35 m²

Construcción de la nueva garita de vigilancia en la Puerta No. 3 de la sede Sabanilla, con el objetivo de fortalecer el control de acceso al campus.

La intervención incluyó la ejecución de la infraestructura física de la garita, así como su dotación completa en sistemas y equipamiento. Dentro del alcance se contempló la instalación del sistema eléctrico, cableado estructurado, cámaras de seguridad, carpintería metálica, puerta peatonal, mobiliario y sistema de aire acondicionado.



Con la puesta en operación de esta nueva portería, se logró centralizar el ingreso del personal operativo y de contratistas por la Puerta No. 3, mejorando las condiciones de seguridad y control del campus.

La inversión ejecutada para este proyecto fue de aproximadamente **\$83 millones COP**.

5. ACCESO A CAMPUS SABANILLA

El mejoramiento de los accesos al campus de Sabanilla contempló la reconstrucción del pavimento en las porterías No. 2 y No. 3.

Las obras incluyeron la demolición del pavimento existente deteriorado, la conformación, compactación y nivelación del terreno, así como el replanteo de las pendientes y del sistema de evacuación de aguas lluvias. Posteriormente, se realizó la modulación y fundida de las nuevas placas de concreto rígido, garantizando mejores condiciones de durabilidad y operación.



Se intervino un área aproximada de 300 m², con una inversión cercana a \$35 millones COP. Las obras fueron ejecutadas con personal propio del colegio, optimizando recursos y tiempos de ejecución.

Con esta intervención se mejoró el flujo vehicular en los accesos al campus, especialmente durante los horarios de ingreso y salida de estudiantes, reduciendo tiempos de espera y mejorando las condiciones de circulación y seguridad.

6. NUEVAS PUERTAS / AULAS ELEMENTAL



Se instalaron nuevas puertas corredizas en todos los salones del segundo piso de Elemental, con el fin de independizar el área de cada salón de la zona de “Learning Area”. Esta intervención permitió mejorar el control acústico y la flexibilidad de uso de los espacios.

La inversión ejecutada para este proyecto fue de aproximadamente **\$50 millones COP**

7. CONTROL DE ACCESO



8. CUBIERTAS PEATONALES



g) DEPARTAMENTO PLANEACIÓN FINANCIERA

Desde la Dirección Financiera, la gestión durante 2025 estuvo orientada a garantizar la sostenibilidad, liquidez y eficiencia en la administración de los recursos, mediante un seguimiento riguroso a las variables financieras y una gestión proactiva de las obligaciones y fuentes de financiación.

Como parte de la gestión habitual, se aseguró el mantenimiento de los cupos de crédito vigentes, así como el monitoreo mensual del presupuesto, generando alertas

oportunas que permitieron tomar decisiones informadas y asegurar un cierre financiero alineado con las proyecciones de la organización.

En cuanto a los principales hitos del periodo, se destaca la optimización del costo financiero, mediante la negociación de una reducción en la tasa del crédito hipotecario, correspondiente a la obligación de mayor peso dentro de la estructura financiera, generando eficiencias relevantes en el gasto por intereses. La tasa pasó de IBR+2.3 a IBR+1.8.

Así mismo, se gestionó el cambio del fondo de cesantías hacía Protección, logrando condiciones más competitivas para la financiación de las mismas, en línea con la estrategia de optimización de recursos.

De manera complementaria, y como parte de una gestión financiera proactiva orientada a la estructuración de proyectos, se adelantaron acercamientos con Findeter para la evaluación de líneas de redescuento aplicables al proyecto de paneles solares. Este ejercicio implicó el desarrollo de la estructuración técnica y financiera requerida; sin embargo, tras el análisis costo-beneficio, se determinó no avanzar con dicha alternativa, priorizando el uso de recursos propios bajo un enfoque prudente de manejo de la liquidez. En este sentido, se proyecta para 2026 la evaluación de nuevas líneas que permitan acceder a mejores condiciones sin comprometer la flexibilidad financiera de la organización, lo anterior, barajando una alternativa de Leasback. En este sentido, se definió de momento, la ejecución del proyecto con recursos propios, preservando la solidez de la caja y manteniendo la capacidad financiera de la organización.

I. Facturación y Cartera

La cartera mantuvo un comportamiento estable a lo largo del año, ubicándose en un rango entre el 12% y el 14% durante los periodos comprendidos entre enero-mayo y julio-diciembre. Como es habitual, al cierre del año escolar en el mes de junio se presenta una reducción significativa, alcanzando niveles entre el 1% y el 1,3%, reflejando la estacionalidad propia del ciclo académico y la efectividad en la gestión de recaudo en este periodo.

La edad de la cartera se puede visualizar así:

31 de Julio 2025		31 de Diciembre 2025	
Edad cartera	Total	Edad cartera	Total
0-90 Días	31.629.655	0-90 Días	1.456.995.280
91-180 Días	503.943.684	91-180 Días	1.538.203.199
181-270 Días	323.715.668	181-270 Días	126.846.546
> 271 Días	745.396.786	> 271 Días	1.596.528.838
Suma total	1.604.685.793	Suma total	4.718.573.863
Total Estudiantes	86	Total Estudiantes	602



La provisión de la cartera resulta de un análisis riguroso de las familias con deuda desde la más antigua a la más reciente y según su cumplimiento de acuerdos de pago.

En cuanto a la facturación, durante el año 2025 se llevó a cabo la implementación de un nuevo software académico (Control Academic), como parte del proceso de integración, modernización y fortalecimiento de los sistemas de información de la institución.

Este cambio representó retos importantes, especialmente en los procesos de conciliación con cartera, propios de la transición entre plataformas. No obstante, desde el área se gestionaron de manera oportuna los ajustes requeridos, mitigando los impactos operativos y garantizando la continuidad del proceso de facturación.

A la fecha, el sistema se encuentra en fase de estabilización, avanzando progresivamente en la optimización de los procesos y en la mejora de la calidad de la información. Se proyecta culminar su implementación durante el primer semestre de 2026, con lo cual se espera fortalecer los niveles de control, trazabilidad y eficiencia en la gestión de facturación.

II. Tesorería

En cuanto a la Tesorería, la gestión durante 2025 estuvo orientada a garantizar la adecuada administración de la liquidez, la disponibilidad oportuna de los recursos y la optimización de los costos financieros asociados a la operación.

Dentro de las funciones habituales, se mantuvo el análisis de la capacidad de pago de las familias nuevas, contribuyendo a una adecuada gestión del riesgo desde el ingreso. Así mismo, se gestionaron de manera eficiente las fiducias y cuentas bancarias, asegurando la disponibilidad de recursos para el cumplimiento oportuno de las obligaciones.

De igual forma, se dio continuidad a la estrategia de revisión y negociación permanente de las comisiones financieras (adquirencias), con el objetivo de asegurar condiciones competitivas acordes con el mercado.

Como principal logro del periodo, se destaca la renegociación de las tarifas de adquirencia con Davivienda, entidad con la cual se decidió continuar la operación, logrando además la inclusión del datáfono virtual (ePayco) dentro de las condiciones pactadas, eliminando costos adicionales asociados a este servicio. Esta gestión no solo generó eficiencias directas, sino que también permitió fortalecer la posición de negociación frente a otras entidades financieras, obteniendo mejoras en las tarifas ofrecidas por Bancolombia.

Lo anterior se enmarca en el objetivo estratégico de Tesorería de asegurar que las comisiones financieras se mantengan en niveles óptimos, mediante una gestión activa del mercado y la evaluación continua de alternativas.



Se mantuvo un monitoreo permanente del flujo de caja, permitiendo anticipar necesidades de liquidez y tomar decisiones oportunas para la adecuada gestión de los recursos, logrando el pago del 100% de las obligaciones manteniendo niveles adecuados de liquidez; incluso con el pago de casi el 60% los paneles solares.

La gestión integrada de Facturación, Cartera y Tesorería en 2025 se consolidó como un habilitador clave de la sostenibilidad financiera, garantizando el control sobre los ingresos, la estabilidad en la recuperación de cartera y una administración eficiente de la liquidez, elementos fundamentales para soportar el crecimiento y la ejecución de los proyectos estratégicos de la organización, en línea con los objetivos de sostenibilidad y crecimiento definidos por la Gerencia.

h) DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD

Desde el área de contabilidad se gestiona la consistencia y razonabilidad de los saldos que componen los Estados Financieros. Para el año 2025 atendiendo las recomendaciones de la revisoría Fiscal se realizaron las siguientes actividades:

1. Activos Fijos:

Durante el año 2025, se realizó un cambio en la política contable de Activos Fijos. A partir del 2025 la Corporación Marymount medirá la totalidad de sus elementos de Propiedad, Planta y Equipo (incluyendo terrenos, edificaciones, muebles y enseres, maquinaria, herramientas, vehículos y equipo médico-científico) utilizando el Modelo del Costo.

Medición Posterior. – Modelo del Costo

La totalidad de los elementos de Propiedad, Planta y Equipo (incluyendo terrenos, edificaciones, muebles y enseres, maquinaria, herramientas, vehículos y equipo médico-científico), se miden posteriormente con el modelo del costo tras su reconocimiento inicial al costo menos la depreciación acumulada y cualesquiera pérdidas por deterioro del valor acumuladas.

2. Análisis de los Estados Financieros

El siguiente análisis resume los factores más significativos que afectaron los resultados operacionales y la situación financiera de la Corporación Marymount como entidad legal independiente durante el año 2025. Este análisis debe leerse en conjunto con los estados financieros y sus respectivas notas incluidos en este informe.

De conformidad con lo previsto en las normas vigentes y los estatutos sociales, los estados financieros se presentan en forma comparativa con los del año 2024.

**ESTADO DE RESULTADOS 2024- VALORES DADOS EN MILES DE PESOS**

	Notas	2025	2024
Ingresos de actividades ordinarias	13	\$ 49.093.570	\$ 43.052.023
Otros Ingresos	14	2.127.660	1.765.798
<u>Total ingresos</u>		<u>51.221.230</u>	<u>44.817.821</u>
Gastos administrativos	15	42.582.078	38.721.011
Otros gastos	16	1.582.926	1.930.054
<u>Total gastos</u>		<u>44.165.004</u>	<u>40.651.065</u>
Excedente antes de impuestos		7.056.226	4.166.756
Impuesto de renta	17	37.634	28.865
Excedente neto		\$ 7.018.592	\$ 4.137.891
Otro resultado integral - ORI			
Superávit por Revaluación Propiedad, Planta y Equipos	18	-	205.742.755
Resultado Integral Total		\$ 7.018.592	\$ 209.880.646

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA 2025 - VALORES DADOS EN MILES DE PESOS

	Notas	2025	2024
ACTIVOS			
Activos corrientes			
Efectivo y equivalentes al efectivo	4	\$ 11.271.894	\$ 9.985.920
Cuentas por cobrar	5	5.295.831	5.369.006
<u>Total activo corriente</u>		<u>16.567.725</u>	<u>15.354.926</u>
Activos no corrientes			
Propiedades, planta y equipo	6	117.371.430	320.197.515
Otros activos	7	4.652	109.485
<u>Total activo no corriente</u>		<u>117.376.082</u>	<u>320.307.000</u>
Total activo		\$ 133.943.807	\$ 335.661.926
PASIVOS			
Pasivos corrientes			
Obligaciones financieras	8	2.136.545	2.132.242
Cuentas por pagar	9	2.771.839	1.261.056
Obligaciones fiscales	10	182.837	131.286
Obligaciones laborales	11	1.004.324	931.680
<u>Total pasivo corriente</u>		<u>6.095.545</u>	<u>4.456.264</u>
Pasivos no corrientes			
Obligaciones financieras	8	3.498.371	5.451.912
Ingresos recibidos por anticipado	12	5.585.390	5.138.150
<u>Total pasivo no corriente</u>		<u>9.083.760</u>	<u>10.590.062</u>
Total pasivos		\$ 15.179.306	\$ 15.046.326
PATRIMONIO			
Asignación permanente		1.414.205	1.231.713
Excedentes del ejercicio		7.018.592	4.137.891
Excedentes acumulados		38.885.870	34.930.469
Ajustes por adopción NIIF		71.445.835	71.445.835
Superávit por revaluación		-	208.869.692
<u>Total patrimonio</u>		<u>\$ 118.764.502</u>	<u>\$ 320.615.600</u>
Total patrimonio y pasivo		\$ 133.943.807	\$ 335.661.926

**ESTADO DE CAMBIO EN EL PATRIMONIO 2025- VALORES DADOS EN MILES DE PESOS**

	Asignación permanente	Excedentes del ejercicio	Excedentes acumulados	Ajustes por adopción NIIF	Superávit por revaluación	Total
Saldo al 1 de enero, 2023	\$ 1.356.353	\$ 2.785.611	\$ 32.020.218	\$ 71.445.835	\$ 3.126.937	\$ 110.734.954
Resultados de ejercicio 2023	2.785.611	(2.785.611)	-	-	-	-
Apropiaciones	(2.910.251)	-	2.910.251	-	-	-
Superávit por revaluación	-	-	-	-	205.742.755	205.742.755
Resultado del ejercicio	-	4.137.891	-	-	-	4.137.891
Saldos al 31 de diciembre, 2024	\$ 1.231.713	\$ 4.137.891	\$ 34.930.469	\$ 71.445.835	\$ 208.869.692	\$ 320.615.600
Resultados de ejercicio 2024	4.137.891	(4.137.891)	-	-	-	-
Apropiaciones	(3.955.399)	-	3.955.399	-	-	-
Superávit por revaluación	-	-	-	-	(208.869.692)	(208.869.692)
Resultado del ejercicio	-	7.018.592	-	-	-	7.018.592
Saldos al 31 de diciembre, 2025	\$ 1.414.205	\$ 7.018.592	\$ 38.885.870	\$ 71.445.835	\$ -	\$ 118.764.502

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO 2025 - VALORES DADOS EN MILES DE PESOS

	2025	2024
FLUJOS DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		
Excedente del año	\$ 7.018.592	\$ 4.137.891
Ajustes por ingresos o gastos que no afectan el efectivo		
Gastos por depreciación	2.324.788	3.323.257
Gastos por amortización	119.555	349.410
Gastos por provisión	268.556	97.975
Cambios en el capital de trabajo		
Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar	(195.381)	(1.181.347)
Provisiones y beneficios a empleados	72.644	110.586
Acreedores por impuestos corrientes	51.551	2.874
Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	1.510.784	103.648
Flujo de efectivo de las actividades de operación	11.171.089	6.944.294
FLUJOS DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		
Adquisición de propiedad, planta y equipo	(8.368.396)	(6.439.456)
Adquisición de activos a largo plazo	(14.721)	(338.168)
Flujo de efectivo de las actividades de inversión	(8.383.117)	(6.777.625)
FLUJOS DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN		
Préstamos y pagos de entidades financieras	(1.949.238)	(1.991.660)
Aumento(disminución) ingresos recibidos por anticipado	447.240	612.379
Flujo de efectivo de las actividades de financiación	(1.501.998)	(1.379.281)
Variación neta del efectivo y equivalentes de efectivo	1.285.974	(1.212.612)
Efectivo y equivalentes de efectivo al principio del año	9.985.920	11.198.532
Efectivo y equivalentes de efectivo al final del año	\$ 11.271.894	\$ 9.985.920

INDICADORES

LIQUIDEZ	2025	2024
Activo Corriente	\$16.567.725	\$15.354.926
Pasivo Corriente	\$6.095.546	\$4.456.264
Índice de Liquidez	271,80%	344,57%



GRADO DE ENDEUDAMIENTO	2025	2024
Pasivo Total	\$15.175.306	\$15.046.326
Activo Total	\$133.943.807	\$335.661.926
Grado de Endeudamiento	11,33%	4,48%

CAPITAL DE TRABAJO	2025	2024
Activo Corriente	\$16.567.725	\$15.354.926
Pasivo Corriente	\$6.095.546	\$4.456.264
CAPITAL DE TRABAJO	\$10.472.179	\$10.898.662

MARGEN BRUTO	2025	2024
Utilidad Bruta	\$8.639.152	\$6.096.810
Ventas Netas	\$49.093.570	\$43.052.023
Total Margen Bruto	\$17,60	\$14,16

☐ Informes Especiales

Situación jurídica:

La Corporación Marymount sigue pendiente de resolver 3 procesos de carácter laboral.

- **Keith Bookwalter.** En espera de la confirmación de la razón social del Fondo de Pensiones al que el Sr. Bookwalter se encuentra afiliado para proceder con el pago impuesto.
- **Margarita Torres.** En última audiencia celebrada, se absuelve a la Corporación de todo lo relacionado con este proceso. Sin embargo, dada la apelación del demandante, estamos Pendientes que se señale fecha para alegatos y fallo de segunda instancia.
- **Carlos Blanco:** En primera instancia se profirió fallo absolutorio a favor de la Corporación, el proceso permanece abierto al encontrarse en grado jurisdiccional de consulta ante el Tribunal, razón por la cual su definición final dependerá de la sentencia de segunda instancia.



II. PROYECCIÓN 2026

Para el 2026 se espera

- Crecer en ingresos en 10%
- Se proyecta un cierre en Presupuesto Operativo con una sobre ejecución de \$258M, correspondiente al 0.63% para el año lectivo 2025-2026; como consecuencia del impacto del incremento del SMMLV.
- Inicio de la generación de energía eléctrica con el sistema solar fotovoltaico.
- Ejecutar un Plan de Inversión por \$3.860M en donde se descartan los proyectos de infraestructura como el adecuaciones del coliseo, otro camino techado para elemental, cerramiento del preescolar, cancha de tenis, area de videovigilancia, entre otros. Adicionalmente, la continuidad de los diseños del Learning Park y el saldo del contrato con los arquitectos Bermudez.
- Continuar con la 4ra etapa del plan becario (desarrollo profesional).

III. POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL.

La Corporación Marymount se compromete a respetar y cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de propiedad intelectual e industrial, en particular lo establecido en el Artículo 1 de la Ley 603 del 27 de julio de 2000, garantizando el uso adecuado y legítimo de obras, contenidos, software y demás activos protegidos en el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas.

En este sentido, la Corporación promueve el respeto por los derechos de autor y la propiedad industrial, absteniéndose de utilizar, reproducir o distribuir materiales sin la debida autorización o sin el cumplimiento de las normas aplicables. Los docentes, colaboradores y contratistas que, en el ejercicio de sus funciones, generen obras, contenidos o desarrollos intelectuales en cumplimiento de sus obligaciones contractuales, cederán los derechos patrimoniales de dichas creaciones a la Corporación Marymount, conforme a lo establecido en los respectivos contratos y en la normativa vigente.

En relación con el uso de herramientas tecnológicas, la Corporación garantiza la adquisición y utilización de software licenciado, destinando anualmente los recursos necesarios para la renovación y actualización de licencias, en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables y como parte de su compromiso con el uso legal de tecnologías de la información. Adicionalmente, la Corporación asegura que sus administradores no obstaculizan la libre circulación de las facturas emitidas por sus proveedores, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 87 de la Ley 1676 del 20 de agosto de 2013.

FRANCISCO JAVIER ELJACH MOVILLA
Representante Legal.