



INFORME DE GESTIÓN

2024

- I** Resultados de la gestión durante el ejercicio del año 2024 por áreas de la Corporación Marymount.
- II** Proyección para el año 2025
- III** Políticas de Protección a la propiedad Intelectual



CORPORACIÓN MARYMOUNT INFORME DE GESTIÓN AÑO 2023

ÍNDICE

- I.** Resultados de la gestión durante el ejercicio del año 2023 en las diferentes áreas de la Corporación Marymount.
 1. Rectoría.
 2. Gerencia.
 3. Departamento de Comunicaciones y Asuntos Corporativos.
 4. Departamento de Admisiones.
 5. Departamento de Compras.
 6. Departamento de Talento Humanos.
 7. Departamento de Sistemas.
 8. Departamento de Mantenimiento.
 9. Departamento de Servicios Generales.
 10. Biblioteca.
 11. Dirección Extensión Académica - MACC (Marymount Athletic and Cultural Club)
 12. Departamento de MSS
 13. Departamento de Contabilidad y Finanzas.
 14. Departamento de Almacén.
 15. Seguridad y Salud en el Trabajo
 16. Departamento de Tesorería.
 17. Coordinación de Relacionamento Estratégico
- II.** Proyección para el año 2024
- III.** Políticas de Protección a la propiedad Intelectual.



I. RESULTADOS DE LA GESTIÓN DURANTE EL EJERCICIO DEL AÑO 2023 EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA CORPORACIÓN MARYMOUNT

A continuación relacionamos los logros del año 2024:

1. RECTORÍA

Plan Estratégico MM2026

Estamos en el segundo 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, Timpoco como Recurso, Canales de comunicación más sólidos y Evaluación alternativa. Hemos elegido destacar el proyecto "Tiempo como Recurso" (TAAR, por sus siglas en inglés).

Reacreditación por parte de las agencias NEASC y CIS: Nos preparamos para el próximo ciclo estratégico MM2026 y actualmente estamos en la etapa de auto reflexión y nos preparamos para la visita de acreditación del colegio en octubre 2025.

Software manejo gestión de Salidas Pedagógicas

Las actividades institucionales fuera del campus se rigen por la Directiva Ministerial No. 55 de 2014 y requieren autorización de padres y Secretaría de Educación. El Colegio Marymount agiliza este proceso con un sistema de información que facilita la gestión interna, la comunicación con padres y la radicación de documentos ante la Secretaría.

Licenciamiento en Modalidad Bilingüe Nacional - Ministerio de Educación Nacional

Nuestra licencia de funcionamiento ante el Ministerio de Educación Nacional ha sido actualizada. Ahora somos oficialmente un colegio privado de modalidad académica bilingüe, y nuestros estudiantes recibirán el diploma de bachiller que lo certifica.

Nuestro compromiso con el bienestar de los colaboradores no se detiene. Con actividades encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, a través de tamizaje en salud, lúdicas, relajación que permitan reforzar el cuidado del colaborador en el aspecto físico, social y mental. Se conformó la Brigada de Emergencias con participación de directivos y docentes. Además de sensibilizar a toda nuestra comunidad educativa para generar hábitos correctos de respuesta en caso de emergencias. Como parte del proceso, hemos realizado 7 ejercicios entre simulaciones y simulacros, cuyos resultados sirvieron para realizar ajustes y mejoras al Plan de Gestión de Riesgo Institucional.

Realizamos la edición de Navidad del festival de arte Marymount "SENSES" que integró a la comunidad alrededor de la cultura y el arte y promovió el desarrollo y la exposición de las habilidades artísticas de nuestros estudiantes. Recaudo de \$3.700.000 a beneficio de nuestra fundación EWO y se otorgó 1 beca para las alumnas del Colegio Sister Johanna.



Principales logros de MM2024:

- El aumento de la corresponsabilidad de los padres
- Desarrollo de alianzas estratégicas con colegios RSHM, Marymount Los Ángeles, Marymount New York, Marymount University, Universidad del Norte, CEU San pablo, Externado y Sabana.
- Iniciativas de los proyectos estratégicos
- SHERR Revamp
- Sistema de gestión con indicadores claros
- Realización de actividades y prácticas como Explore Horizons, Plus One, Digital Citizenship, MUN, MM Speed Networking, Genius Hour, SHERR Cup, Plan de Green Club, Our Planet Our Plan, Electivas, entre otros
- Desarrollo profesional alineado con el liderazgo y las metodologías de competencia global
- Continuidad con la implementación de metodologías CBL, SL y PBL
- Valoración cargos administrativos y académicos
- Continuidad con la nivelación salarial de docentes
- Restructuración del diseño curricular
- Plan maestro de infraestructura

Principales Innovaciones 2024:

Académico:

- **Calendario Escolar:** Transición de 4 bimestres a 3 trimestres, manteniendo 180 días escolares, 7 periodos diarios y 45 minutos por clase.
- **Certificaciones Internacionales:** Implementación de rutas de certificación y diploma internacional Cambridge desde 10mo grado, incluyendo exámenes IGCSE y AS-A Level.
- **Currículo Internacional:** Implementación del currículo Cambridge Early Years en Preescolar.
- **Énfasis Académicos:** Nueva estructura con énfasis en Matemáticas e Ingeniería, Biología y Ciencias, Economía y Humanidades, y Arte y Diseño.
- **Actualización de Asignaturas para Middle y High School:** Eliminación de Francés y Progrentis para dar paso a Global Perspectives, obligatoria para el diploma internacional.
- **Periodo Universal:** Implementación de un periodo universal que concentra o reúne todos los eventos en un solo espacio para optimizar el tiempo instruccional.
- **Science of Reading:** Implementación de estrategias para consolidar la lectura en ambos idiomas desde temprana edad.
- **Fortalecimiento de Handwriting:** Énfasis en el fortalecimiento de la letra cursiva desde preescolar hasta 3er grado.
- **Play Based Learning:** Pilotaje de "Play Based Learning and Free Flow Centers" en 1er grado.

Disciplinario:

- **SHERR Revamp:** Restructuración del sistema disciplinario para el manejo de faltas leves (situaciones tipo I), con enfoque en la capacitación docente para una intervención asertiva y efectiva.
- **Política de Uso de Celulares:** Nueva política "Disconnect to Reconnect with your friends" que restringe el uso de celulares durante la jornada escolar para estudiantes de Nursery a 11vo grado, promoviendo la interacción social y la participación en clase. Los dispositivos electrónicos (tableta o computador portátil) deben mantenerse en modo de silencio o apagado a menos que



esté autorizado por el profesor o Director de Grupo para un propósito específico, para lo cual, al término de su uso, debe regresar al modo silencio y ser guardado en el morral o donde el profesor indique. Los estudiantes pueden utilizar su celular únicamente después de la jornada escolar (MACC).

La nueva política se hizo con el objetivo de velar por el sano desarrollo de los estudiantes y generar condiciones óptimas para una participación y disfrute de su experiencia educativa. Nuestro compromiso es con la calidad de la formación integral y el bienestar de la comunidad académica.

Infraestructura:

- **Mejoras en las Instalaciones:** Inicio de la construcción de caminos techados, modernización de salones de Nursery y Pre Kinder, reparcho de vías.

Admisiones:

- **Formalización y Fortalecimiento de Programas:** Programas que permiten a los estudiantes tener una experiencia formativa y cultural durante un período específico de tiempo, según lo establecido en cada programa.

Colaboración Interinstitucional:

- Trabajo en conjunto con la oficina de extensión académica para proporcionar a los estudiantes del programa Visitor Student una experiencia enriquecedora
- Trabajo conjunto con Marymount Bogotá y Medellín, con el objetivo de compartir buenas prácticas en los procesos de admisiones.
- Medición de la Gestión: Implementación de indicadores para evaluar la cobertura de estudiantes admitidos y la satisfacción de las familias.
- Focus Groups: Realización de grupos focales para conocer los intereses de las familias y la comunidad Marymount que impacten al proceso de admisiones.

Talento Humano:

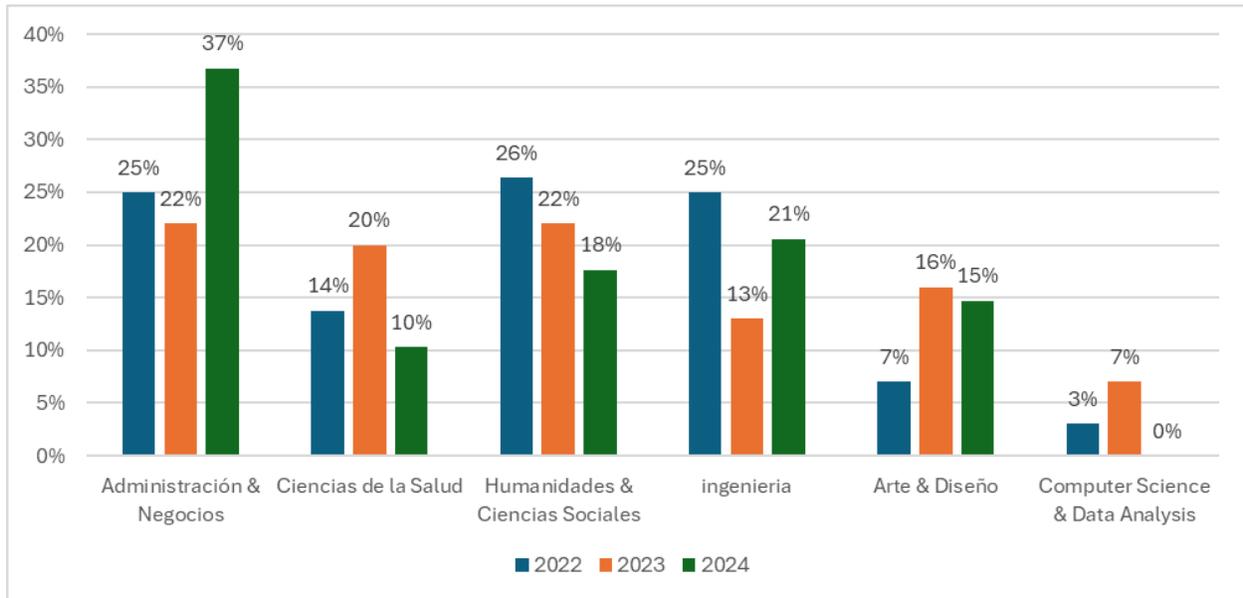
- **Sistema de Información:** Inicio de la implementación de un sistema de información para optimizar los procesos del área de Talento Humano.

Becas Universitarias Seniors: Consolidado Admisiones 2024

68 estudiantes presentaron - 296 aplicaciones

- En promedio cada estudiante presentó 4.35 aplicaciones
- 25 estudiantes (38.2% del total) aplicaron a universidades en el exterior
- El año anterior (2023) 55 estudiantes presentaron 201 aplicaciones, promedio de 4.0 aplicaciones por estudiante
- 42 aplicaciones (Colombia)
- 19 aplicaciones a (Estados Unidos)
- 5 aplicaciones a (España)
- 1 aplicación a (Alemania)

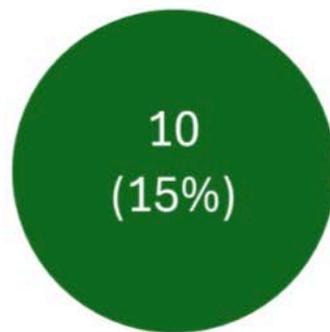
Carreras de interés



Están por decidir (factores económicos/be cas)



Número de Estudiantes



BE THE LEADERS
EDUCATING LEADERS



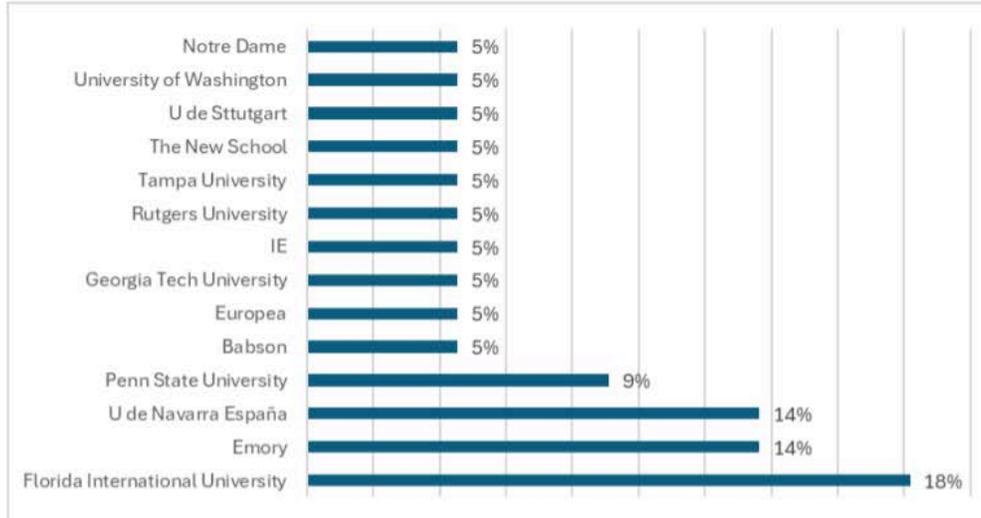
| | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| Administración & Negocios | 25 | Ingenierías | 14 |
| Administración de Empresas | 22 | Sistemas | 6 |
| Economía | 2 | Industrial | 2 |
| Contabilidad | 1 | Mecánica | 3 |
| | | Aeroespacial | 1 |
| Ciencia de la Salud | 7 | Biomédica | 1 |
| Medicina | 6 | Bioquímica | 1 |
| Odontología | 1 | | |
| | | Arte & Diseño | 10 |
| Humanidades & Ciencias Sociales | 12 | Audiovisuales | 2 |
| Psicología | 4 | Diseño | 3 |
| Derecho | 6 | Artes Visuales | 1 |
| Comunicaciones | 2 | Música | 2 |
| | | Arquitectura | 2 |
| | | Computer Science & Data Analysis | 0 |

Universidad en las que aplican en USA

| Universidad | Número de Aplicantes* | % Admitido | Universidad | Número de Aplicantes* | % Admitido | Universidad | Número de Aplicantes* | % Admitido |
|---------------------------------------|-----------------------|------------|---|-----------------------|------------|---------------------------------------|-----------------------|------------|
| Ile University | 5 | 80% | Loyola University Maryland | 1 | 100% | Nova Southeastern University | 1 | 100% |
| Universidad Francisco de Vitoria - Uf | 2 | 100% | Champlain College | 1 | 100% | The University of the South | 1 | 100% |
| The University of Tampa | 2 | 100% | Lynn University | 1 | 100% | Pace University | 1 | 100% |
| University of San Francisco | 2 | 50% | Indiana University-Purdue University | 1 | 100% | Universidad Europea de Madrid | 1 | 100% |
| Case Western Reserve University | 2 | 50% | Marymount University | 1 | 100% | Brown University | 1 | 0% |
| Universidad de Navarra | 2 | 100% | The New School | 1 | 100% | University of Chicago | 1 | 0% |
| University of Houston | 2 | 100% | Massachusetts Institute of Technolog | 1 | 0% | Purdue University-Main Campus | 1 | 100% |
| Loyola University Chicago | 2 | 100% | Eafit University | 1 | 100% | University of Florida | 1 | 0% |
| University of Cincinnati-Main Campu | 2 | 100% | Mcgill University | 1 | 0% | Rice University | 1 | 0% |
| University of Notre Dame | 2 | 0% | Florida Atlantic University | 1 | 100% | Hult International Business School | 1 | 100% |
| Esade Business School | 2 | 100% | Merrimack College | 1 | 100% | Roger Williams University | 1 | 100% |
| Florida International University | 2 | 100% | University of Maryland-College Park | 1 | 100% | University of Miami | 1 | 0% |
| Temple University | 2 | 100% | Nebrija University | 1 | 100% | Columbia University In the City of Ne | 1 | 0% |
| Stony Brook University | 2 | 100% | Charles University In Prague | 1 | 100% | University of San Diego | 1 | 100% |
| Northeastern University | 2 | 50% | New York Institute of Technology | 1 | 100% | Sorbonne University | 1 | 100% |
| Baylor University | 1 | 100% | Johns Hopkins University | 1 | 0% | Clarkson University | 1 | 100% |
| Tec de Monterrey | 1 | 100% | New York University | 1 | 0% | Stanford University | 1 | 0% |
| Ibero-Mexican University | 1 | 100% | Denison University | 1 | 0% | Virginia Commonwealth University | 1 | 100% |
| Colby College | 1 | 0% | Ai Miami International University of f. | 1 | 100% | Concord University | 1 | 100% |
| The University of Texas At Arlington | 1 | 100% | Drury University | 1 | 100% | Swarthmore College | 1 | 0% |

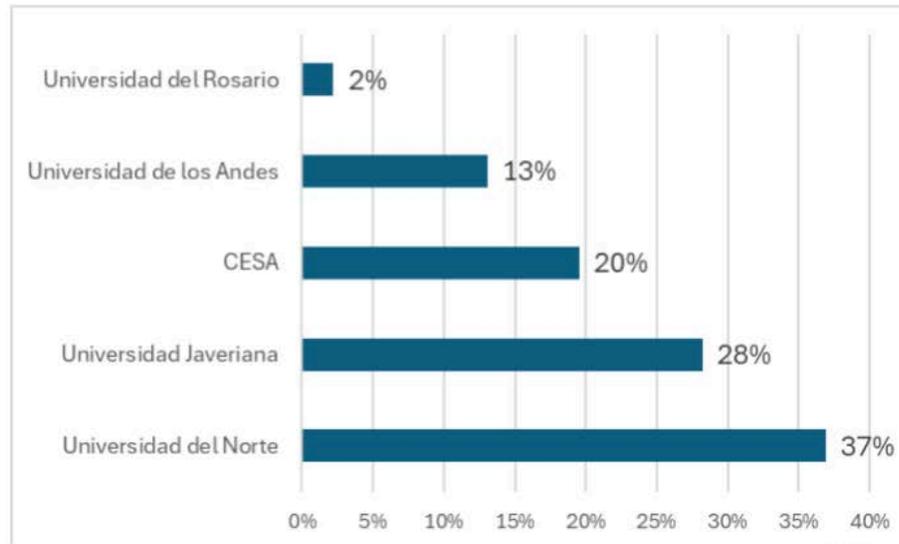


Resultados de Aplicados y Aceptados en el Exterior



BE THE LEADERS
EDUCATING LEADERS

Resultados de Aplicación y aceptación en Colombia

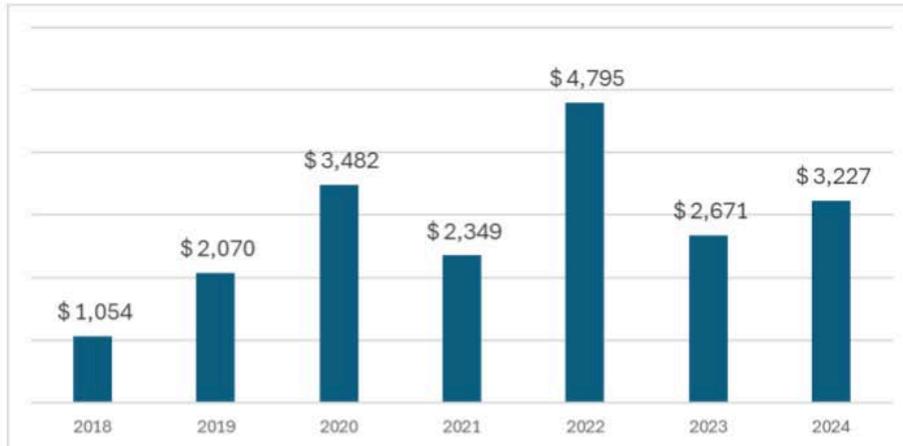


BE THE LEADERS
EDUCATING LEADERS



Total de Becas por año

Becas



- El valor del 2024 corresponde a las becas obtenidas hasta el mes de abril.
- En el próximo slide se analiza la cantidad de estudiantes por año y el promedio de becas por estudiantes.

BE THE LEADERS
EDUCATING LEADERS

- 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.
- Reacreditación por parte de las agencias Neasc, CIS, Acaiac. Preparación para el nuevo ciclo estratégico y evaluación preparatoria del CIS durante este año.

Resultados Finales

Resultados Finales

- No. total de estudiantes en la clase 68
- No. de estudiantes que querían estudiar en Colombia inicialmente 37 (54%) vs los que van a estudiar en el país 45 (66%)
- No. de estudiantes que querían estudiar en el exterior 31 (46%) vs los que estudiarán en el exterior :23 (34%)

Factores de impacto en la decisión final:

Factores Económicos

Factores de Admisión

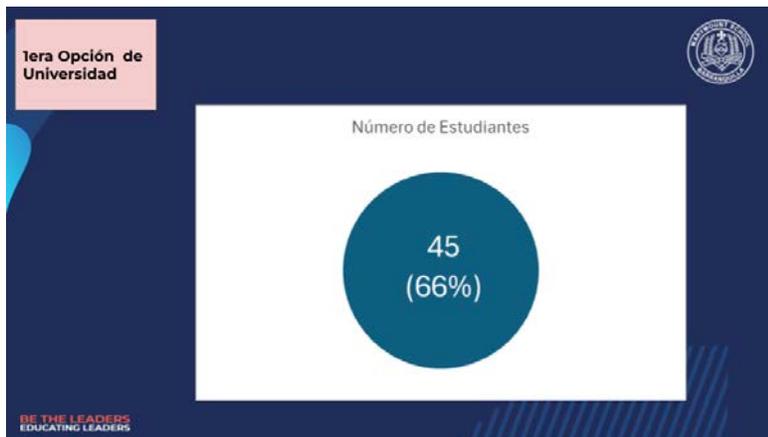
Perfil: ciudad, univ.

Oferta de Becas

BE THE LEADERS
EDUCATING LEADERS



Indicadores de efectividad para el proyecto Explore Horizons





2. GERENCIA.

A continuación, se presenta el informe de gestión de la Gerencia correspondiente al periodo 2024.

Durante el año 2024, se lograron materializar varias medidas implementadas para optimizar los gastos administrativos y operativos del Colegio, esta optimización resulta de la sinergia de todas las áreas y el enfoque en buscar oportunidades para lograr ahorros.

Entre ellos podemos destacar:

- Optimización de costos en las pólizas de seguro
- Reducción de la tasa de interés de los créditos hipotecarios, con una reducción de IBR+3 a IBR+2.3%
- Reducción de los costos de algunos contratos de mantenimiento (jardines y aires) y de contrato de área protegida (Ambulancia AMI)

Esto permitió que la Gerencia pueda proyectar un cierre fiscal con excedentes de mas de \$4.100M, traducido en un crecimiento de casi el 150% respecto al 2023.

Por solicitud del Consejo Superior, desde el 2019, la Gerencia venía trabajando con el apoyo del área de Compras y Mantenimiento en explorar todo lo relacionado con la implementación del Sistema Solar Fotovoltaico, finalmente después de evaluar varias opciones de adquisición y varias alternativas de proveedores en el mercado, con el apoyo de un Consultor especializado, finalmente en diciembre del 2024 se firma contrato con Celsia para dar inicio con la instalación de un proyecto de 1.520kWh/año por \$3.190M.

Puntos importantes por resaltar:

- Crecimiento del 108% en la población estudiantil. Si bien no se alcanza aún la meta definida para el año 2024-2025, de igual manera se considera un importante número de alumnos nuevos (113 estudiantes). Tal como se prevé todos los años, se destacan los grados de preescolar donde se evidencia el mayor ingreso de estudiantes nuevos.
- El comportamiento de la cartera mantuvo su comportamiento, el cual se detalla en la sección de Tesorería, pero a grandes rasgos esta tiene una curva muy estable durante el año en el 12%/14% (Ene-Mayo y Julio-Dic), sin embargo al cierre del año escolar (junio) baja al 1%/1.3%.
- Se proyecta un cierre de año escolar en términos de gastos, con un ahorro de \$370M, producto de ahorros en Licencias por impacto de TRM, disminución en el consumo de agua por implementación del riego con el pozo profundo y ahorros en el consumo de energía gracias a las optimizaciones del aire acondicionado.
- El equipo administrativo estrena en el 2024 oficinas, logrando concentrar a todo el personal administrativo y operativo en un solo edificio.
- Se efectúa un Concurso con el apoyo de la Universidad del Norte para la selección de la firma de arquitectos y del diseño arquitectónico que se llevará a cabo en la zona delimitada por los



edificios de Bachillerato y Elemental, denominada Learning Park. Un proyecto valuado en \$40.000M para 7.300m² a construir. La firma ganadora fue Bermudez Arquitectos.



- Se repararon las vías del colegio que se encontraban deterioradas, una restauración total de de 8.493m² para lo que se destinaron \$543M del plan de inversión.
- Finalmente se concluyó la construcción de los caminos techados, lo que demandó una inversión de \$440M.

En el marco de la mejora continua y renovación de los procesos institucionales, durante el año 2024 se destacan los siguientes logros:

- **Formación del Equipo de Auditores Internos:** Se culminó con éxito el proceso formativo del equipo de Auditores Internos en la norma ISO 21001, en alianza con Icontec, con el objetivo de fortalecer la ejecución de las auditorías internas.
- **Auditoría realizada por Equipo de Auditores Internos:** Se llevó a cabo la auditoría interna al proceso de Gestión Compras con la participación activa del equipo de Auditores Internos.
- **Cumplimiento del Programa de Auditorías:** Se alcanzó el 100% de ejecución del programa de auditoría correspondiente al año 2024, cubriendo los procesos de Admisiones, Matrícula, Gestión de Compras, Gestión del Talento Humano, Gestión Financiera y Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES Y ASUNTOS CORPORATIVOS

I PROYECTOS ESTRATÉGICOS

- MM 2026:** Conceptualización, diseño y ejecución integral de la campaña gráfica y de comunicación del MM2026, el Perfil del Graduado Marymount, y todos los elementos visuales asociados a DEVICES. Este proyecto abarcó desde la creación del concepto creativo y el diseño de materiales, hasta la planificación y ejecución del plan de socialización en sus fases de expectativa, lanzamiento y difusión.
- Celebración 70 años:** Implementación exitosa del plan de promoción y comunicación para la celebración del 70 aniversario del colegio Marymount. Este hito se logró a través de una estrategia integral que incluyó la organización del evento "Marymount Day", dedicado a honrar el legado de los fundadores e inspirar un sentido de pertenencia y orgullo en los estudiantes.



- C. **RSHM:** Liderazgo en el análisis y la gestión del posible cambio del logo de la institución. Este proceso incluyó la investigación exhaustiva de los pros y contras de la actualización de la imagen, la integración de diversos estamentos de la comunidad educativa y la toma de una decisión informada basada en el análisis realizado.

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 45 boletines con una lecturabilidad del 73% de nuestros padres. El Boletín se envía a ambos padres.
- B. **The Marymount Way - Colaboradores:** Envío de 10 boletines con una lecturabilidad de 66% de nuestros colaboradores.
- C. **Whatsapp Consejo de Padres:** Optimización de la comunicación con los padres de familia a través de la diversificación de los canales de chat. Se pasó de administrar un único chat general a gestionar la información y promover material en 6 chats diferentes, incluyendo un chat general y 5 chats de secciones. Este cambio permitió segmentar la comunicación y asegurar que los mensajes llegaran directamente al grupo al que corresponden.
- D. **Redes Sociales:**

a. Instagram:

- i. **Aumentamos de 21,855 seguidores en 2023 a 29,000 en 2024, lo que representa un aumento de 7,145 seguidores en un año.** Este crecimiento refleja una estrategia digital efectiva, basada en contenido de valor, interacción con la comunidad y una presencia más sólida en Instagram. Factores como el contenido audiovisual de calidad y el uso de trends, las historias orgánicas y la participación activa de estudiantes, docentes y familias han sido clave para consolidar nuestra comunidad en redes.
- ii. Fortalecimos la estrategia de contenido **aumentando de 40 videos en 2023 a 61 videos en 2024**, lo que representa un aumento del 52% en la producción de material audiovisual.
- iii. La sección **"The Leader Spotlight"** tuvo un crecimiento notable, pasando de **7** publicaciones en **2023** a **12** en **2024**, lo que representa un aumento del **71%** en la visibilidad de líderes dentro de nuestra comunidad Marymount.
- iv. Las publicaciones en formato de foto y carrusel mantuvieron un sólido nivel de alcance e interacción, consolidando nuestra presencia en Instagram. Sin embargo, hemos identificado que los contenidos con mayor impacto y engagement son aquellos que generan un fuerte sentido de comunidad y orgullo Marymount.

b. TikTok:

- i. Aumentamos de **3,300** seguidores en 2023 a **10,000** seguidores en 2024, logrando un aumento significativo del 330% en nuestra audiencia y alcance.
- ii. En TikTok se logró un gran impacto, atrayendo a nuevos seguidores y fortaleciendo la conexión con nuestra comunidad. Aunque el número de videos se mantuvo estable con respecto al año anterior, el alcance y la interacción crecieron significativamente.



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 2024:** Diseño exitoso de un concepto creativo de la Copa Marymount, que conectaba con la celebración del 70 aniversario del colegio, centrada en destacar la huella que dejan los estudiantes en la institución. Se alcanzó una amplia audiencia y logró un aumento significativo en la visibilidad y difusión de la copa a través de diferentes canales de comunicación.
- Eagles Camp:** Contribución en la promoción y lanzamiento de este nuevo servicio del colegio, con materiales visuales atractivos para comunicar efectivamente el valor del servicio, generando interés y expectativa en su primera etapa y asegurando la coherencia de la imagen con la identidad visual del colegio.
- Marymount Legacy Fest:** Conceptualización y desarrollo de un Festival de Música Intercolegial; proyecto innovador del departamento de música que fue alineado con la celebración de los 70 años del colegio. Se aportó en la definición de los lineamientos del concurso, el diseño de la imagen gráfica, la creación de piezas de promoción y el montaje del evento, destacando la música de cada década como elemento diferenciador.
- EWOTon:** Diseño de la campaña promocional "A un paso de la meta", con una duración de 30 días que contribuyó a superar la meta. La campaña, con un enfoque innovador, logró sensibilizar a la comunidad Marymount y movilizar sus esfuerzos para alcanzar el objetivo.
- Barranquilla Fashion Week:** Diseño e implementación en tiempo récord de una innovadora campaña de promoción para una actividad noticiosa de la institución, destacando la participación de estudiantes en un evento de ciudad. Se logró una producción de alto impacto con 4 posts digitales en tan solo 5 días.
- Steam & Innovation Fair:** Diseño de la campaña de lanzamiento de la primera Feria STEAM del colegio, generando gran expectativa entre los estudiantes y destacando la importancia de la investigación científica en la resolución de problemas reales.
- Senses Christmas Edition:** Renovación de la campaña "Senses" con piezas originales y formatos de producción de tendencia en redes sociales, logrando un mayor impacto visual y engagement con la audiencia.

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:

Marymount Day: Desarrollo conceptual y gestión del "Marymount Day", evento central en la celebración del 70 aniversario del colegio. Se diseñó una jornada con actividades especiales para todos los estudiantes, enfocadas en reconocer a los fundadores, lanzar el Perfil del Graduado Marymount, generar sentido de pertenencia y crear un ambiente de aprendizaje dinámico. El evento fortaleció la identidad institucional y promovió la integración de la comunidad educativa.

- a. El 75% de los estudiantes encuestados calificaron el evento con 4 o 5 puntos (siendo 5 la puntuación más alta), lo que demuestra su alto nivel de satisfacción y el éxito en el cumplimiento de los objetivos.



Inauguración edificio Administrativo: Apoyo en la planificación, coordinación, protocolo y ejecución de la ceremonia de inauguración del edificio administrativo, asegurando el desarrollo exitoso de un evento institucional clave.

Leaders That Make Their Mark:

V MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN

Free Press

Estos son los colegios más felices de Colombia, según The Great Place To Study, Revista Semana, Educación, 19 de abril

PRIMERAS COMUNIONES, EL Heraldo, Sociales, Mayo 7

Personaje del mes: Anabella Martínez Gómez, Revista AMCHAM News Flash, Mayo 2024

Grados 2024 El Heraldo, Sociales, Junio 5

Colegios de Barranquilla también prohibirán el uso de celulares, infobae, Colombia, Junio 11

En 13 colegios privados de Barranquilla se regulará uso de celulares, El Heraldo, Locales, Junio 21

Colegios privados en Barranquilla prohíben el uso del celular en las aulas, W Radio, Regiones, Junio 21

Publicidad Pagada

Revista Semana, Ranking de colegios y especial de Universidades, Abril 2024

1/2 de página + 50.000 impresiones

Banners en formatos: (300 x 250) (970 x 250) (1000 x 90) (320 x 100) + URL de destino

Revista Actual, Especial Carnaval de Barranquilla, Febrero 2024

- Artículo publrreportaje de dos páginas en la revista impresa

- Publicación del artículo en web: www.larevistaactual.com

- Publicación de una historia en @larevistaactual con el link para leer el artículo.

- Publicación de foto post en @larevistaactual (+200k).

- Aviso publicitario de media página p

4. DEPARTAMENTO DE ADMISIONES

PRINCIPALES LOGROS :

Número de aplicaciones Nursery 2024-2025: 167

Número de ingresos Nursery: 2024-2025: 81

Número de aplicaciones Pre Kinder-12 2024-2025 : 92

Número de ingresos Pre Kinder-12 2024-2025: 31

Número total de estudiantes :

2023-2024: 1171

2024-2025: 1192

Getting to Know Us 2024-2025: 144 familias invitadas con un formato innovador y de gran éxito.

Explore with Us Nursery: 178 niños evaluados mediante dinámicas lúdicas

Tours a familias interesadas durante todo el año escolar

GESTIÓN:

Los últimos años han sido de gran importancia para el Departamento de Admisiones, ya que cada día el Colegio Marymount se posiciona como uno de los mejores colegios del país, lo que aumenta



significativamente los ingresos a la Institución. Durante el año escolar 2024-2025, el Departamento de Admisiones del Colegio Marymount ha promocionado la Institución ante la comunidad de Barranquilla y a estudiantes de otras ciudades de forma presencial y virtual, manteniendo una atención personalizada y cálida, y unos procesos ágiles y eficientes, de acuerdo a lo que la situación requiera

- Interiorización total del concepto “TODOS SOMOS ADMISIONES” tanto en quienes participan en él, como los colaboradores del colegio.
 - Es de anotar que debido al alto número de solicitudes e ingresos para el año escolar 2024-2025 fue necesario cerrar las aplicaciones para el grado de Prekinder y Kinder, y cautelosos en no subir los números por nivel siguiendo las instrucciones del Board of Trustees.
 - Se realizaron eventos de promoción y reuniones de la Institución, tales como:
 - o “Getting to know Us”, en el cual se invita a las familias que han aplicado o les interesa a la Institución para que apliquen para el siguiente año escolar. Se organizan presentaciones con la Rectora y se muestran los programas y actividades escolares. Este año realizamos un cambio en el formato que se venía utilizando con una retroalimentación favorable por parte de los asistentes.
 - o Focus Groups, reuniones en las que invitamos a exalumnos y familias MM para darnos su input sobre estrategias a trabajar para atraer a familias al colegio.
 - o Entrevista a Familias – Reuniones Virtuales iniciales en las cuales se establece el perfil familiar, a la vez que se le amplía información del Colegio. Se lleva a cabo durante todo el año escolar. Estas entrevistas se hacen en conjunto con la Directora de PS o la Jefe de MSS.
 - o Tours - Se incrementaron las visitas programadas al colegio para hacer recorridos personalizados a las familias interesadas en conocer el colegio.
 - o “Explore With Us” – Jornada de evaluaciones de Nursery y Prekinder. Esta actividad inició en el mes de octubre para los niños de PS y se lleva a cabo a lo largo de todo el año escolar. Es un espacio en el cual el niño es evaluado en un ambiente tranquilo, acogedor y con todas las precauciones de bioseguridad, tanto para ellos como para los padres.
 - Invitación a Jardines Infantiles - Semestralmente visitamos e invitamos a los Directivos de los Jardines Infantiles a las instalaciones del colegio, y de esta manera estrechamos nuestros vínculos con ellos.
 - “New Family Information Session” - En esta reunión organizada por el Departamento de Admisiones, la Rectora les da la bienvenida a las familias que reservaron su cupo y se brinda información general del Colegio en temas como MACC, proceso de compra en el Almacén, proceso de pago una vez ingresen, Fundemabu, e información general de las Secciones. Esta invitación se lleva a cabo en el mes de abril.
 - “Angel Asopadres” - La Jefe de Admisiones informa al Presidente o algún miembro de la Junta de Asopadres sobre las familias que provienen del extranjero o de fuera de la ciudad, con el fin de darles la bienvenida a la Institución.
 - “New Students Welcome” - El Departamento de MSS organiza la actividad con apoyo del Departamento de Admisiones. En ella las psicólogas presentan a los nuevos estudiantes con sus ángeles y se les brinda información de la sección.
 - “New Families Welcome” - La Sección organiza la actividad con apoyo del Departamento de Admisiones. En ella los Directores de Sección y Asistentes de Dirección les brindan la información a los padres de familia relacionadas con los grados de los hijos en temas como horarios, biofood, google classroom, políticas, etc.
- Acompañamiento durante el proceso de admisión – Los padres interesados en ser admitidos al Colegio frecuentemente tienen inquietudes o necesidades, por lo que el Departamento de



Admisiones realiza un acompañamiento directo a estas familias hasta su feliz ingreso a la Institución

5. DEPARTAMENTO DE COMPRAS

Durante el año 2024, el departamento de compras implementó una serie de estrategias proactivas con el objetivo de optimizar los costos de adquisición de productos de uso recurrente. Estas iniciativas se centraron en dos pilares fundamentales: la renegociación de contratos con nuestros proveedores actuales y la exploración de nuevas alianzas estratégicas con proveedores alternativos.

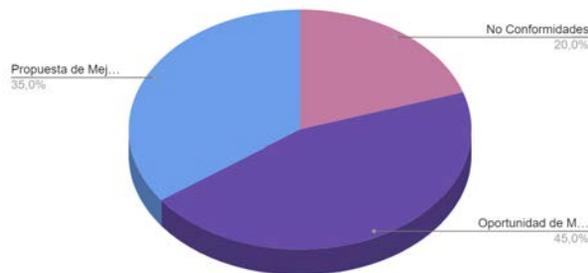
Como resultado de estas gestiones, logramos obtener ahorros significativos en una variedad de productos esenciales para nuestras operaciones. A continuación, presentamos una tabla detallada que resume los productos clave en los que se obtuvieron ahorros, así como los porcentajes de reducción de costos alcanzados.

| PRODUCTOS | AHORRO % |
|-----------------------------|----------|
| STICKERS ACTIVO FIJOS | 46,28% |
| CAFE Y AZUCAR | 23,78% |
| PAPELERÍA DE BAÑO | 29,25% |
| RECARGAS BOTELLONES DE AGUA | 42% |
| PAPELERÍA MEMBRETEADA | 76,33% |

CONSECUCCIÓN NUEVOS CRÉDITOS CON LOS SIGUIENTES PROVEEDORES:

- MAEMA: Pastelería/ Picadas para actividades escolares
- HOTEL MOVICH: Alojamiento
- PRINTER HOUSE: Papelería Membreteada
- WE TRAVEL: Agencia de viajes

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA



De acuerdo a los resultados de la auditoría realizada al proceso de Gestión de Compras se evidencia que se cumple con la mayoría de los requisitos organizacionales definidos en los procedimientos, los controles de las partes críticas del flujo del proceso y la eficacia de las mejoras implementadas de acuerdo con el objetivo establecido para ésta auditoría, obteniendo un **90%** en el cumplimiento de las políticas establecidas.



A continuación se relaciona detalle de los aspectos para continuar la mejora continua del proceso:

Propuestas de Mejora: 35%

No conformidades : 20%

Oportunidades de mejora: 45%

ENTREGA DEL EDIFICIO ADMIN

Apoyo en la gestión de búsqueda de proveedores, revisión de propuestas económicas, acompañamiento en comités de obra.



CAMBIO PROVEEDOR ACPM:

Se incorporó un nuevo proveedor de ACPM y COMBUSTIBLE (*Transportes y Combustibles la Caribeña*) teniendo un ahorro significativo de acuerdo a los promedios de consumo.

| CONSUMOS | | |
|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| MES | DESCRIPCION | CANTIDAD |
| ENERO | GASOLINA CORRIENTE X GALON | 25 |
| | ACPM X GALON | 520 |
| FEBRERO | ACPM X GALON | 620 |
| ABRIL | ACPM X GALON | 200 |
| MAYO | ACPM X GALON | 604 |
| JUNIO | GASOLINA CORRIENTE X GALON | 100 |
| | ACPM X GALON | 300 |
| AGOSTO | GASOLINA CORRIENTE X GALON | 100 |
| | ACPM X GALON | 325 |
| | TOTAL | 2,794 |
| | CANTIDAD ACPM | 2,569 |
| | CANTIDAD GASOLINA | 225 |
| | Promedio Mensual ACPM (Galones) | 428 |
| | Promedio Mensual Gasolina (Galones) | 75 |



| | FUELEXPRESS | LA CARIBEÑA | GENERADOR DE LOGISTICA MUNDIAL |
|------------------|-------------|-------------|--------------------------------|
| DESCRIPCION | PRECIO | PRECIO | PRECIO |
| ACPM X GALON | 11,610 | 11,550 | 12,110 |
| GASOLINA X GALON | 15,850 | 15,650 | 19,149 |

CAMBIO PROVEEDOR MTTO BUSES

Gestión en búsqueda de nuevo proveedor para el mantenimiento de la flota de buses institucional.

El proveedor CENPAR cuenta con experiencia en buses de alta operatividad y nos brinda servicio personalizado en nuestros requerimientos.

Este proveedor es importante teniendo en cuenta la responsabilidad que se tienen con los estudiantes.

PRINCIPALES CLIENTES



SERVICIOS IN-HOUSE

- NUEVAS Y MEJORES SOLUCIONES
- DISMINUCIÓN DEL COSTO OPERACIONAL
- NUEVOS DISEÑOS DE OPERACIÓN (ON-OFF)
- DISPONIBILIDAD Y FLEXIBILIDAD DE SERVICIOS






INGRESO PROVEEDOR INTEGRASEO

Gestión en apoyo y búsqueda de proveedores para el cambio de servicio en Jardinería y Aires acondicionados.

Se logró un ahorro del 40% con respecto al proveedor que se encontraba en ese momento, no solo fue la opción más económica sino también la más efectiva en términos de resultados ya que con el pasar de los meses, las mejoras en las instalaciones son bastante notorias.





PANELES SOLARES

Apoyo en el proceso de búsqueda, revisión de propuestas, acompañamiento en visitas de campo, reuniones con proveedores.



| CRITERIOS / OFERENTES | PONDERACIÓN (%) | CELSIA | PUNTAJE | % |
|--------------------------------------|-----------------|---|---------|-------------|
| Precio (Pesos Colombianos) | 35% | \$2,856.15 | 2,7 | 0,95 |
| Objetivos/Alcances | 15% | Instalacion de todo el sistema solar fotovoltaico | 3,0 | 1,05 |
| Experiencia certificadas empresarial | 15% | | 3,0 | 1,05 |
| Tiempos de entrega (Dias Calendario) | 10% | 270 | 2,4 | 0,84 |
| Garantias (Equipos) | 15% | 12 Paneles - 10 Inversores - 10 Estructura | 2,5 | 0,88 |
| Info de camara de cio | 10% | Año: 1994 Capital: \$1.211.464.200.000 | 3,0 | 1,05 |
| TOTAL | 100% | | | 5,81 |

6. DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

1. PLANTA DE PERSONAL

- A. Head Count 2024: Durante el año 2024, la institución ha mantenido un crecimiento sostenido en su planta de personal, asegurando la estabilidad y el fortalecimiento de su estructura organizacional. La composición de los equipos ha sido clave para garantizar la continuidad operativa y el desarrollo institucional.



B. Incremento de Planta de Personal 2024:



C. Incremento de Planta de Personal Vigencia 2024:

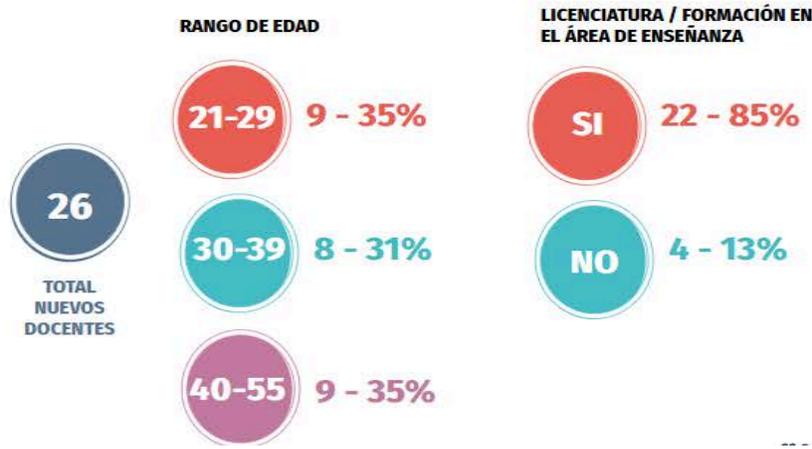


D. Distribución de vacantes a cierre de año escolar 2023-2024:





E. Reporte de Nuevos Docentes



Ref. Rango de Edad y Formación en Licenciatura



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:

● Crecimiento Interno:

- La posición de Director de Sección de Upper Elementary queda en vacancia durante el II Sem. del año académico 2023-2024, conllevando ello a llevar a cabo proceso de selección por *Concurso Interno* con candidatos evaluados anteriormente, permitiendo ello que luego de proceso de evaluación en el cual se enfatizó en el perfil de liderazgo, es seleccionado a Mr. Mateo Márquez para cubrir la posición durante la vigencia académica 2024-2025.
- La posición de Líder Curricular de Science queda en vacancia por el crecimiento interno del Ms. Mateo Márquez a la posición de Director de Sección de Upper Elementary. La



posición es cubierta por Concurso Interno por Mr. Carlos Serrano, quien participó en el proceso de selección con dos candidatos que llegaron finalistas al proceso de evaluación.

- **Nuevas Designaciones:**

- La posición de Director de Extensión Académica queda en vacancia al inicio del año académico 2024-2025, teniendo por ocasión el retiro voluntario de Ms. Tania Restrepo del Colegio Marymount, y para la posición se encarga Ms. Patricia Bischoff.
- La posición de Director de Sección de Preschool queda en vacancia al inicio del año académico 2024-2025, teniendo por ocasión el retiro voluntario de Ms. Ma. Alicia de la Espriella del Colegio Marymount, y para la posición se encarga Ms. Maria Mercedes Marulanda.
- La posición de Asistente de Dirección de Sección Preschool con ocasión a la movilidad interna de crecimiento de Ms. Maria Mercedes Marulanda se encarga en la posición de Asistente de Dirección de Preschool a Ms. Maria Fernanda Tatis Noguera.

- **Marca Empleadora:**

- Se lleva a cabo en la ciudad de Barranquilla en Marzo/2024 la primera versión de la Feria de Empleo Connect Lab by Marymount, alcanzando una cobertura de más de 500 hojas de vida y 220 visitantes presenciales al evento.
- Se lleva a cabo en la ciudad de Bogotá en Noviembre/2024 la Feria de Empleo Connect Lab by Marymount, alcanzando una cobertura de más de 70 hojas de vida y 20 visitantes presenciales al evento.

B. Contratación de Personal:

- Se llevó a cabo proceso de contratación masivo para la gestión de ingresos de 28 nuevos colaboradores, cubriendo posiciones nuevas para el fortalecimiento del crecimiento de la población estudiantil en el 4to. Grado en la posición de Docente de Inglés.
- Se lleva a cabo desde el mes de Julio/2024 el proceso de implantación del nuevo Software de Talento Humano a través del proveedor de soluciones tecnológicas Heinsohn, con el cual se pretende contar con una herramienta de autogestión para los colaboradores y de optimización interna de procesos operativos y estratégicos del área.

C. Administración de Personal & Beneficios

- **Feria de Beneficios "Happiness Hub"**

- Se llevó a cabo la 2da 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 han celebrado nuevos convenios con Clínicas de Salud Oral, Gimnasios, Restaurantes y Electrodomésticos.

- **The Eagles Gym:**

- La oferta de salud integral cuenta con una adición del acceso y uso de la piscina institucional para uso de los colaboradores, ello con el fin de contar con una oferta integral de bienestar.



D. Bienestar Laboral

● **Eventos Institucionales:**

- Desde el proceso de Bienestar Laboral se han llevado a cabo celebraciones especiales como el Día de la Mujer, Día del Hombre, Amor & Amistad y Halloween; con actividades que han permitido el acercamiento y posicionamiento del área.
- Se llevó a cabo Fiesta de Carnaval en el marco de la temática de Neón Party, donde tuvimos las presentaciones artísticas de las secciones y una participación especial de Dj Tazz quien animó el evento para todos.
- En el marco del regreso a clases en el II Sem. del año académico se llevó a cabo Retiro Espiritual en El Seminario San Juan XXIII para la apertura del II Sem. Del año Académico 2024-2025, en el cual participaron los colaboradores de todas las áreas.
- Se llevó a cabo celebración especial para el Día del Maestro en la Bolera de Spinning Center, espacio donde asistieron el 95% de los docentes de la institución. Durante la jornada tuvieron la oportunidad de disfrutar del juego de bolos y compartir alrededor de una comida especial.
- Se realizó Bingo Navideño con compartir navideño el 13.12.2024, en el cual participaron todos los colaboradores de la institución para celebrar la apertura a la Navidad. Durante la jornada, Talento Humano entregó más de 50 regalos y un premio mayor de \$1.000.000.
- Se llevó a cabo integración del personal administrativo y administrativo en un evento de estilo mexicano, en el cual gozamos de una velada especial con música en vivo.
- Se llevó a cabo la celebración de la navidad con los hijos de nuestros colaboradores operativos, la cual se realizó en el Cine Royal Films. Durante la jornada los niños y niñas recibieron su regalo de navidad.
- Se llevó a cabo un desayuno navideño para nuestro personal operativo en el cual se le entregó una anqueta con artículos para el consumo del hogar y con esto compartir en familia.
- Se llevó a cabo una actividad extra curricular de pintura de cerámicas en el cual tuvimos una cobertura de 22 asistentes, disfrutaron de una mañana donde recibieron acompañamiento el arte de la cerámica y compartieron un brunch saludable.
- En el primer día de año escolar para todos los docentes se llevó a cabo una jornada de reflexión bajo la temática Servicio con Propósito, realizada por la Consultora Yamile Almanya de la Escuela Inspiración.

E. Formación & Desarrollo Organizacional

● **Escuela de Liderazgo LEADERLAB:**

- Se llevó a cabo la primera cohorte de la Escuela de Liderazgo LEADERLAB, en la cual formamos 24 colaboradores de roles Directivos, Jefes de Área y Líderes Curriculares, en el Diplomado Líderes Desarrolladores de Talentos de la mano de la consultora internacional Ilene Daza - ID Consulting International.

● **Inducción y Reinducción Institucional:**

- Se llevó a cabo proceso de inducción y reinducción a nuevos colaboradores y aquellos que se vinculan con nuevo contrato académico, se logra coberturas del 89%, sin embargo seguimos trabajando en el reto de propender por mayor de cobertura para incrementar la participación.



- **Desarrollo Profesional:**

- Los colaboradores de staff administrativos y operativos han recibido formación en talleres sobre inclusión y diversidad en el marco del Programa CUBE, se ha contado con una cobertura del 85% de la población de referencia.
- Los colaboradores nombrados en el rol de apoyo para el proceso de Auditoría Interna, recibieron entrenamiento en la norma ISO 21001, la cual tiene como objeto vigilar el cumplimiento de los controles internos diseñados por la Alta Dirección, y agrega valor a la organización dando recomendaciones para corregir las debilidades de control interno y mejorar la eficacia de los procesos.
- La Jefe de Talento Humano recibió entrenamiento en el Desarrollo de Competencias Blandas y Coaching Ontológico.
- La Rectora y la Profesional de Tesorería participaron en la 2da. Versión de la formación en Liderazgo Femenino de la mano de la consultora internacional Ilene Daza - ID Consulting International.

- **Evaluación de Desempeño Colegio Marymount:**

- Se desarrolla y presenta el nuevo Modelo de Competencias Humanas estructurado en 6 competencias organizacionales transversales tales como Valores (Sherr), Responsabilidad (Accountability), Manejo De Relaciones, Aprendizaje Continuo, Servicio Colaborativo y Liderazgo Inspirador, con el cual se llevará a cabo el proceso de Evaluación de Desempeño de la vigencia 2024-2025, teniendo como soporte interno el nuevo ERP de Talento Humano.
- Se lleva a cabo proceso de consultoría externa para el desarrollo de la primera fase de creación y definición de Indicadores de Desempeño para los cargos Directivos y de Jefatura, los cuales serán vinculados a la Evaluación de Desempeño del 2026-2027.

- **Programa de Inglés "Boost your English"**

- Se lleva a cabo el Programa de Inglés ¡Boost your English!, que tiene por objetivo la formación en el inglés para nuestros colaboradores, los cual siguen formándose ahora en los niveles A2 y B1, siendo este programa de formación impartiendo en las instalaciones del colegio a través del convenio con el Instituto de Idiomas de la Universidad del Norte,

- **Becas Marymount 2024-2025:**

- Se llevó a cabo 2da Convocatoria de las Becas Marymount a través de concurso y selección de 3 colaboradoras, quienes se beneficiaron de las "Becas Marymount" otorgando el 100% de la formación en Maestría en Educación en la Universidad del Norte. Las beneficiarias de la 2da Cohorte son: Carlos Serrano, Erika Martínez y Sandra Machado.

7. 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 2024, enfocándose en las mejoras implementadas en aplicaciones, soluciones tecnológicas y la infraestructura de la institución.



1. APLICACIONES

1.1 SCHOOLER

- Debido a la decisión del colegio de cambiar los periodos académicos de bimestres a trimestres, se realizaron los ajustes necesarios en el sistema para adaptarlo a la nueva estructura académica.
- Se incorporaron nuevas opciones para las recuperaciones trimestrales, permitiendo realizar una por cada período (dos recuperaciones) y una recuperación final (habilitación), acorde con los cambios en el cálculo del proceso.
- Se realizaron los ajustes para la evaluación de las expectativas comportamentales (SHERR) con el nuevo modelo propuesto.
- Se realizó la alineación de Learning Intentions (LI) con el perfil del graduando (DEVICES) para ser congruentes entre el sistema de evaluación y nuestro plan formativo

1.2 Otras soluciones implementadas

- Sistema de Gestión Humana (HCM): Se implementó un sistema de gestión de Talento Humano, el cual entrará en producción en marzo de 2025.
- Se adquirió una nueva herramienta de analítica (Zoho Analytics) que ha permitido el desarrollo de un nuevo Balanced Scorecard, la actualización de tableros de control existentes y la creación de nuevos tableros según requerimientos.
- Gestor de salidas pedagógicas: Se implementó una aplicación para la gestión digital y centralizada de las salidas pedagógicas de la institución, optimizando la planificación y el control del proceso.
- Integración del módulo de contratos de alimentación con firma electrónica: Se desarrolló la integración del módulo de contratos de alimentación con firma electrónica, agilizando el proceso y contribuyendo con el medio ambiente mediante la eliminación del uso de papel (paperless)
- Se automatizó el proceso de generación automática del contrato de transporte de acuerdo a las modalidades disponibles (ruta completa o parcial), el cual es entregado a la empresa de transporte.

2. INFRAESTRUCTURA

- Migración de la página web: Se trasladó la página web del colegio a un servicio de hosting externo, lo que ha permitido mejorar significativamente su disponibilidad y optimizar los tiempos de respuesta.
- Dotación tecnológica del nuevo edificio administrativo: Se realizó la instalación de redes y videovigilancia en el nuevo edificio administrativo, asegurando una infraestructura tecnológica moderna y eficiente.
- Implementación de un gestor unificado de identidad: Se implementó un sistema que mejora la seguridad para el acceso a los recursos informáticos, incluyendo el correo electrónico, el portal de staff en la página web y la gestión de contraseñas en los equipos de cómputo.
- Adquisición de equipamiento tecnológico audiovisual y equipos de cómputo: Se adquirieron equipos tecnológicos para un nuevo salón de Elementary, mejorando las herramientas disponibles para la enseñanza y el aprendizaje.

Este informe refleja el compromiso del Área de TIC en la mejora continua de las herramientas y servicios tecnológicos de la institución, facilitando procesos eficientes y alineados con las necesidades institucionales.



8. DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO.

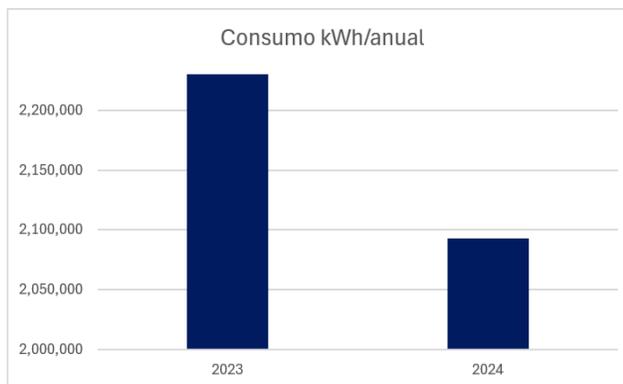
A continuación se detalla las actividades significativas ejecutadas por el área de mantenimiento durante el año 2024:

→ Eficiencias

- ◆ **Uso racional del agua:**
Con el diseño e instalación del sistema de riego automático en cancha 1, se culminó la etapa de automatización de la hidratación de todos los escenarios deportivos de grama natural del Colegio, esta actividad impacta directamente en el uso racional del agua lo que contribuye a la sostenibilidad y al cuidado del medio ambiente.



- ◆ **Energía eléctrica:**



Continuamos con el plan de optimización energética que tiene por objetivo identificar las áreas de uso significativo de la energía y de consumo para determinar el desempeño energético actual de instalaciones, maquinaria, sistemas, procesos y estimando el consumo futuro de energía.

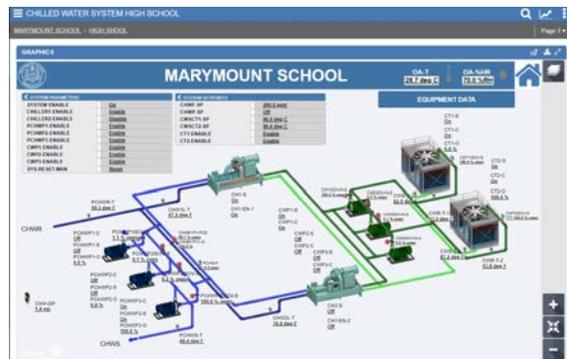
→ Continuidad del Negocio

- ◆ **Agua potable:** Se duplicó la capacidad de almacenamiento y/o reserva de agua potable para garantizar y mantener las operaciones críticas del Colegio durante fallas en el suministro por parte de operador de red de acueducto (Triple A).
- ◆ **Plantas eléctricas:** Se realizó cambio de radiador de equipo electrógeno HS por deterioro y se aplicó recubrimiento anticorrosivo al intercambiador del equipo ES.
- ◆ **Energía eléctrica:** Se realizó cambio de aceite a transformador de sede PS el cual no cumplía especificaciones técnicas



→ **Sistema de aire acondicionado:**

Se realizó la actualización del software Metasys de automatización del sistema de aire acondicionado con el objetivo de mejorar la eficiencia energética del Colegio y aumentar el control de las condiciones de confort en los edificios de HS y ES.



● **Energías Renovables**

En diciembre del 2024, con la firma del contrato con la empresa Celsia de Colombia se da inicio al Proyecto Solar Fotovoltaico del Colegio, el cual corresponde al conjunto de equipos y elementos que permiten la generación de energía eléctrica a partir del aprovechamiento del recurso solar, lo cual es clave transición energética a energías más limpias y la protección el medio ambiente pues no emite gases de efecto invernadero, por lo que no contribuye al calentamiento global.





- **Zonas Verdes**

Durante el último año, se adelantaron importantes trabajos de mejoramiento en las zonas verdes del colegio, con el objetivo de ofrecer espacios más seguros, agradables y funcionales para toda la comunidad educativa. Estas intervenciones incluyeron la renovación de jardines, la re-siembra, la adecuación de áreas de esparcimiento y la implementación de estrategias de sostenibilidad, así como la contribución con el área académica, en conjunto con el equipo de jardinería los estudiantes del Green Club de Elemental tuvieron la oportunidad de vivir experiencias de aprendizaje auténticas, realizando siembra de plantas y otras actividades de jardinería en nuestro campus.



9. DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES

El departamento de Servicios Generales atiende los siguientes aspectos: aseo, vigilancia, transporte escolar y de colaboradores, logística y eventos.

Aseo:

- En el segundo semestre del 2024 se continuó con el proceso de limpieza y desinfección de todas las áreas de uso común de estudiantes y colaboradores en ambas sedes a través del formato de seguimiento diligenciado por el responsable del espacio y revisado por la coordinadora de aseo.
- Se realizó capacitaciones a nuestro personal en temas:
 - Procedimiento en limpieza y desinfección
 - Manejo de equipos de desinfección
 - Socialización programa contra caídas
 - Protección al menor
 - Servicio al Cliente
 - Trabajo seguro en alturas

Eventos:

Desde la activación completa de los eventos escolares en el 2023 con aforo completo, el año 2024 aumentaron el número de eventos en un 30% con la finalidad de hacer más partícipes e integrar a los padres de familia con los estudiantes y el colegio. Se realizaron eventos grandes con estudiantes y padres de familia como Copa Marymount, eventos de Carnaval, Ferias universitarias, Retiros con padres de familias y Festival de música Senses en diciembre 2024.



Transporte Escolar - Externo:

- Se renovó el contrato de transporte escolar a RELATURG SAS como proveedor del transporte para el segundo semestre del 2024. 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
- El inicio de la ruta escolar fue el día 1o de agosto del 2024 con la empresa RELATURG, la cual incluye el transporte de las actividades extracurriculares MACC.
- Se otorgó permiso para otro tipo de transporte escolar (vans), contratados directamente por los padres. Para esto el Departamento de Servicios Generales realizó revisión de la documentación correspondiente a las exigencias legales de transporte para brindarle seguridad a los padres que dichos vehículos cumplen con lo requerido. De esta manera se confirma que la circulación dentro de las instalaciones de estos vehículos es confiable y segura.
- Para el transporte de docentes y personal administrativo, se continuó con la ruta trazada con 2 buses con el fin de llegar a los puntos más cercanos de sus viviendas con la empresa Lawawa.
- Se realizaron 2 encuesta de satisfacción a los padres de familia con el fin de identificar fortalezas y debilidades que podamos mejorar en el servicio de transporte de los estudiantes, obteniendo resultados positivos.

Transporte Interno:

- El transporte interno con buses propios continuó desplazando al personal de Servicios Generales y Mantenimiento desde las instalaciones en Sabanilla hasta el punto de la Universidad del Atlántico para que de allí puedan dirigirse a sus viviendas. De igual manera todas las mañana se recoge a dichos colaboradores en la Universidad del Atlántico para ingresarlos a nuestras instalaciones.
- El transporte interno también brinda servicio de traslado de los estudiantes para las salidas y excursiones pedagógicas dentro de la ciudad.

Vigilancia:

Se continua con el esquema de seguridad física y operativa del colegio con la empresa ONCOR que con el apoyo de 5 guardias diurnos y 4 guardas nocturnos. En la sede de preescolar se cuenta con un guarda y rondas diarias de un supervisor como apoyo a la vigilancia. Adicionalmente, se cuenta con un guarda cada 15 días para Casa Blanca, casa nueva al lado de preescolar y apoyo en hora de salidas de estudiantes de preescolar.

Se continúa con el control de acceso a través de las aprobaciones del dpto de SST para el ingreso a las instalaciones una vez verifique la documentación y parafiscales más la encuesta de estado de salud. Además, se cuenta con un cuadro de control de acceso de visitantes en ambas sedes donde se registran de manera anticipada las visitas.

Se creó un grupo de apoyo de la Policía Nacional con los colegios privados que se encuentran en el corredor universitario de la 51B, carrera 46 y colegios en Puerto Colombia. Esto con el fin de estar comunicados directamente con la Policía para cualquier novedad y recibir apoyo directo. La Policía continúa con las rondas diarias por los colegios de dicho grupo lo que brinda una mayor seguridad y atención oportuna ante cualquier riesgo de intrusión o robo.

Se amplió el sistema de alarma de la planta Ptar para mayor seguridad del área.



10. BIBLIOTECA

Dentro de los logros y objetivos que se cumplieron satisfactoriamente en la Biblioteca durante el año calendario 2024 cabe destacar los siguientes:

Gestión Administrativa:

- Reorganización del equipo de trabajo para el segundo semestre de 2024.
- Acompañamiento y entrenamiento de gestión administrativa a nueva Bibliotecóloga para HS.
- Elaboración del presupuesto para el año lectivo 2024-2025
- Custodia de material bibliográfico. (administración, catalogación, gestión de préstamos etc.)
- Revisión y análisis de pérdidas verano 2024.
- 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 2024)
- 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 2024.
- 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 **882** ítems en Library Manager (PS-ES-HS)
- Catalogación de **2416** ítems en Textbook Manager (PS-ES-HS), distribuidos de la siguiente manera:
 - 2009** - Student Book Deposit
 - 406** - Resource Center
- Forrado y alistamiento para puesta en circulación de todos los libros que ingresaron a las bibliotecas para el año lectivo 2024-2025
- Descarte Library Manager de **271** ítems que no cumplían con los criterios para permanecer en la base de datos. (obsolescencia/deterioro)
- Descarte Textbook Manager de **970** 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 3rd, 4th, 5th, 6th y 7th grade (enero 2024 abril 2024 y septiembre 2024).
- 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 online durante el último semestre del 23-24 y primer semestre del 24-25 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-2nd grade y Scholastic (3rd 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.
- 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 2023-2024
 - Entrega al iniciar el período escolar 2024-2025

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 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)

11. DIRECCIÓN EXTENSIÓN ACADÉMICA- MACC (Marymount Athletic and Cultural Club)

Debido al cambio de liderazgo en la Dirección de Extensión Académica, el primer semestre del año académico 2024-2025 fue un periodo de reestructuración y consolidación. Con un nuevo enfoque estratégico, el resto del año se ha ido logrando optimizar procesos, fortalecer equipos y ampliar la oferta de programas extracurriculares, alineando cada iniciativa con los objetivos institucionales. A continuación el informe de varias gestiones realizadas hasta la fecha:

1. Organización y reestructuración

- Análisis integral del alcance de la DEA para clarificar responsabilidades y su alineación con la propuesta formativa del colegio.
- Revisión y optimización del presupuesto de los proyectos de extensión.
- Implementación de un sistema centralizado para el seguimiento de proyectos y asignaciones, mejorando la visibilidad y control de tareas.
- Inicio de reuniones estratégicas sobre procesos de la DEA.
- Ajustes en la gestión de MACC-BEAM, incluyendo cambios en inscripciones y valores de disciplinas.

2. Consolidación del equipo y mejora de la comunicación

- Definición clara de roles y funciones en el equipo DEA, mejorando la coordinación y eficiencia.
- Establecimiento de canales de comunicación internos y reuniones de seguimiento regulares.
- Encuesta anónima de liderazgo para evaluar la gestión e identificar áreas de mejora en el equipo.
- Mayor estructuración en la supervisión de MACC, con seguimiento diario de asistencia por parte de la asistente de MACC y reportes semanales enviados a la dirección.
- Coordinación con el metodólogo deportivo para estructurar mejor los procesos de selección y entrenamiento de atletas.

3. Optimización de las electivas

- Implementación de una rutina de rondines y supervisión en cada sección durante las electivas para mejorar la organización y reducir distracciones.
- Reestructuración de la oferta de electivas, optimizando la nómina y alineando los programas con la estrategia del colegio.
- Implementación de mejoras en la logística de ejecución, incluyendo comunicación con docentes externos y coordinación con direcciones de sección.
- Trabajo de reclutamiento en el semillero de nuevos deportistas de electivas para MACC.
- Coordinación con la asistente de dirección para fortalecer la supervisión y control de procesos administrativos.



4. Expansión y consolidación de programas

- Consolidación de clubes y organizaciones estudiantiles, brindando mayor estructura y visibilidad a sus actividades.
- Lanzamiento exitoso del curso preparatorio intensivo para el SAT, en alianza con un proveedor internacional, logrando la meta de inscripciones.
- Crecimiento de los equipos Varsity de 4 a 6, alcanzando un total de 97 atletas en diversas disciplinas.
- Mejoras en MACC:
 - Implementación del informe valorativo semestral para cada atleta y miembro de la academia cultural, brindando a las familias un seguimiento detallado de sus avances.
 - Rediseño del archivo de toma de asistencia para mayor trazabilidad de estudiantes en MACC.
 - Consolidación de una nómina de 31 miembros en el equipo de MACC, con 24 coaches deportivos y 7 maestros culturales, fortaleciendo la calidad de formación.
 - Incremento de horas de desarrollo profesional para los coaches deportivos y culturales, con capacitaciones en liderazgo, educación física escolar, planeación y primeros auxilios.
 - Aumento de 204 nuevas inscripciones durante el primer semestre en comparación con el año anterior, lo que permitió ampliar la oferta a 43 grupos deportivos y 9 culturales.
 - Expansión de alianzas deportivas con organizaciones locales para aumentar la oferta MACC en el próximo año académico.
 - 39 atletas participando en intercambios deportivos internacionales en México y París.
- Desarrollo de una propuesta renovada para el Eagles Camp, alineada con la visión institucional.
- Elaboración de la proyección del presupuesto y planificación logística del campamento.
- Planificación y ejecución de la Copa Marymount, fortaleciendo la identidad deportiva del colegio.

5. Oportunidades de Extensión

- Identificación de la necesidad de revisar la documentación institucional para estructurar mejor los intercambios académicos, culturales, y deportivos/musicales.
- Centralización de los procesos para intercambios, exploraciones y expediciones en un solo documento.
- Estructuración colaborativa de DEA con Proyecto de vida, consolidando el programa Explore+ que ofrece oportunidades de exploración internacional para los estudiantes.
- Alianzas con entidades de cursos superiores y verano, que permiten ampliar las opciones de exploraciones.
- Ampliación y fortalecimiento de la red de colegios RSHM mediante colaboración estratégica.

6. Oportunidades de capacitación profesional

- Identificación de necesidades de formación para personal DEA y coaches de MACC.
- Capacitación e inducción a docentes de electivas.
- Incremento de capacitaciones en liderazgo, educación física escolar, planeación y primeros auxilios para el equipo MACC.
- Coordinación con el metodólogo deportivo para mejorar la calidad técnica de los entrenamientos en diferentes disciplinas.



7. Posicionamiento y visibilidad

- Mayor presencia en medios institucionales.
- Comunicación con familias sobre inscripciones, cobros y ajustes en disciplinas MACC.

12. DEPARTAMENTO DE MSS (Marymount Support service).

El presente informe tiene como objetivo presentar un resumen de las actividades y logros del Departamento de Servicios de Apoyo durante el año 2024. Se detallan las áreas de intervención, los programas implementados, los resultados obtenidos y los desafíos enfrentados.

Áreas de Intervención

El Departamento de Servicios de Apoyo se enfoca en las siguientes áreas clave:

- Bienestar Estudiantil: Promoción de un ambiente escolar positivo, seguro e inclusivo.
- Apoyo Académico: apoyo a estudiantes con dificultades de aprendizaje o necesidades educativas diferentes.
- Desarrollo Socioemocional: Fortalecimiento de habilidades sociales, emocionales y de resiliencia en los estudiantes.
- Orientación Vocacional: Apoyo a los estudiantes en la exploración de sus intereses y opciones de futuro.
- Atención a la Diversidad: Promoción de la equidad y el respeto a la diversidad.
- Prevención y Atención de situaciones de riesgo: Actuación ante situaciones de acoso escolar, violencia o vulneración de derechos.

Durante el año 2024, se implementaron los siguientes programas y actividades:

- 2 Talleres de habilidades socioemocionales por curso para estudiantes de los niveles de primero a doceavo grado.
- Campañas de sensibilización sobre: Salud Mental, Neurodiversidad, acoso escolar y la prevención de la violencia.
- Espacios de escucha y apoyo emocional para estudiantes y familias.
- 5 Actividades de promoción de valores para la sana convivencia y la cultura de paz.
- Apoyo Académico para estudiantes con dificultades de aprendizaje.
- 7 Talleres para padres de familia de estudiantes de preescolar, elemental y bachillerato con asistencia de un 60% de los convocados.
- Implementación del currículum de guidance en un 100%
- Atención individualizada a estudiantes y familias (PS: 88% est., ES: 92% est., HS: 90% est.)
- Adaptación de materiales y estrategias pedagógicas para estudiantes con necesidades educativas diferentes.
- 2 Talleres de sensibilización sobre la diversidad y la inclusión enfocado al staff.
- Capacitación a docentes y personal del colegio en la identificación y atención de situaciones de riesgo desde la protección del menor.



- Diseño e implementación de módulo virtual para la capacitación docente ante casos de acoso escolar, violencia o vulneración de derechos.

Resultados Obtenidos

- Mejora en el clima escolar: Se ha observado una disminución en los casos de acoso escolar y un aumento en la participación de los estudiantes en actividades de promoción de la convivencia.
- Aumento en el rendimiento académico: Los estudiantes que participaron en los programas de apoyo académico han mostrado una mejora en sus calificaciones y en su motivación por el estudio.
- Fortalecimiento de habilidades socioemocionales: Los estudiantes han desarrollado habilidades para manejar sus emociones, resolver conflictos de manera pacífica y establecer relaciones interpersonales positivas.
- Mayor participación de las familias: Las familias se han involucrado activamente en los programas y actividades del departamento, lo que ha fortalecido la comunicación y el trabajo en equipo entre el colegio y el hogar.
- Mayor conciencia sobre la diversidad: La comunidad educativa ha tomado mayor conciencia sobre la importancia de la inclusión y el respeto a la diversidad.

El Departamento de servicios de apoyo ha logrado:

1. *Levantamiento del Proceso de Bienestar Estudiantil*
2. Ejecutar el currículo de Guidance con el fin de apoyar a los estudiantes en su formación socioemocional desde Nursery a doceavo grado en los ejes Temáticos: Biológico/Sexualidad, Psicoafectividad, Ético/Valores, Prevención.
3. *Talleres de Prevención para estudiantes*

Desde el departamento de MSS se han identificado temáticas que requieren mayor intervención y abordaje con los estudiantes de acuerdo a las diferentes edades y etapas en las que se encuentran. Es por esto que se ofrecerán otros espacios además de las clases de guidance, con especialistas externos que complementen las temáticas abordadas por parte de las consejeras. Se busca abordar temáticas que requieren de mayor intervención con los estudiantes desde 1st hasta 12th grade.

Objetivo: Ofrecer espacios complementarios a la clase de guidance para los estudiantes de 1ro a 12vo grado, con especialistas externos a través de los cuales se aborden temáticas que les permitan desarrollar estrategias para afrontar las diferentes situaciones emocionales de los estudiantes que desencadenan conductas que perjudican su salud emocional y la toma de decisiones.

Se han realizado talleres con los estudiantes en temas relacionados con:

- a. abuso de sustancias, ansiedad, ciudadanía digital, vínculo, disciplina positiva: normas y límites, Acompañamiento y apoyo para el comienzo del año escolar en e-learning, Consumo de alcohol, Manejo de situaciones (adolescentes).
- b. Regulación de emociones, situaciones y reacciones: Proporcionarles herramientas y estrategias efectivas para comprender, expresar y gestionar sus emociones de manera saludable.



- c. Inclusión y diferencias: Entender cómo me siento cuando me pongo las gafas de otro amigo. Identificar que dar y recibir amor es la forma más bella de compartir la vida con quienes nos rodean, en especial con nuestras familias y amigos.
 - d. Resolución de Conflictos: Enseñar formas constructivas de resolver problemas
 - e. Cómo tratarme y tratar a los demás
 - f. la importancia del autocuidado en su bienestar físico y emocional, y proporcionarle herramientas para desarrollar y mantener hábitos de autocuidado efectivos en su vida diaria.
 - g. Nutrición y crecimiento, sueño y funciones cerebrales., hidratación, ejercicio físico, higiene personal, limitación de la tecnología.
 - h. Relaciones de Amistad sandas, Presión de grupo.
 - i. Neurobioquímica de los adolescentes y expectativas sociales, Consumo de sustancias psicoactivas.
 - j. Autocuidado y sexualidad
4. Diseño y creación de plataforma para el registro de atención de estudiantes y seguimiento de casos desde lo emocional y convivencial.
 5. Realizar consejería a estudiantes en las diferentes secciones (PS: 86% est., ES: 94% est., HS: 93% est.)
 6. Participar en capacitaciones relacionadas con temas de: Protección del menor, salud mental, emocionales, género.
 7. Revisión del manual de Safeguarding & Child Protection, por miembros del Staff.
 8. Socialización del manual de Safeguarding & Child Protection con colaboradores.
 9. Capacitación de colaboradores en temas relacionados a la protección del menor y la ruta de apoyo.
 10. Seguimiento y acompañamiento a situaciones de salud dentro de la institución.
 11. Participación en la revisión de protocolo de enfermería y manejo de accidentes con ofidios.
 12. Seguimiento y acompañamiento a procesos de inclusión de estudiantes con situaciones académicas y/o emocionales.
 13. *Parent Family Program:*

Se ha continuado con El Programa con el fin de brindar un acompañamiento para los padres de familia. La escuela de padres es un espacio de información, formación y reflexión para los padres y madres sobre prácticas de cuidado y crianza de sus hijos. Estos espacios buscan fortalecer el vínculo familia-colegio para una verdadera educación compartida.

OBJETIVO:

- a. Proporcionar a los padres y madres orientaciones y estrategias para entender, apoyar, comprender y dar respuesta a los cambios propios del proceso de desarrollo de los hijos, en las áreas afectiva, emocional, social y académica.
- b. Proporcionar recursos y habilidades que les permitan un crecimiento integral de los hijos y todo el grupo familiar.
- c. Desarrollar actividades que refuercen la formación integral de la familia: académico - emocional - espiritual.



Se han ofrecido talleres a padres en los siguientes temas:

- Taller: Peligros de Seguridad en Línea: Ciberacoso, seguridad en línea y hábitos digitales saludables. (Padres de Upper Elementary)
- Taller: “Los límites como amor: una perspectiva desde la crianza consciente” (Padres Preescolar).
- Taller: “Huellas inconscientes: El origen de la vida emocional” (Padres Séptimo)
- Taller: Educar sin Culpa. (Padres Middle School)
- Taller: ¿Cómo está mi hijo a nivel emocional?. (Padres MS y HS)

13. DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Desde el área de contabilidad se gestiona la consistencia y razonabilidad de los saldos que componen los Estados Financieros. Para el año 2024 atendiendo las recomendaciones de la revisoría Fiscal se realizaron las siguientes actividades:

1. Activos Fijos:

Durante el año 2024, se realizó un avalúo a los lotes de la Conchita I y Conchita II, Edificios sabanilla y Preescolar, a través de la empresa **Lonjav - Corporación Nacional de Avaluadores e Inmobiliarios de Colombia**. El ajuste resultante por valor de \$205.742.755 (Terrenos \$203.806.957 y Edificaciones \$1.935.798) fue reconocido como un mayor valor del activo y el patrimonio, conforme a las políticas contables de la Corporación.

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 2024. 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 2023.



ESTADO DE RESULTADOS 2024- VALORES DADOS EN MILES DE PESOS

Corporación Marymount – CORMARY

Estados de Resultados y Otros Resultados Integrales

Por los años que terminaron el 31 de diciembre de 2024 y 2023

Cifras expresadas en miles de pesos

| | <u>Notas</u> | <u>2023</u> | <u>2023</u> |
|---|--------------|-----------------------|---------------------|
| Ingresos de actividades ordinarias | 13 | \$ 43.052.023 | \$ 37.539.862 |
| Otros Ingresos | 14 | 1.765.798 | 2.257.901 |
| Total ingresos | | <u>44.817.821</u> | <u>39.797.763</u> |
| | | | |
| Gastos administrativos | 15 | 38.721.011 | 34.645.950 |
| Otros gastos | 16 | 1.930.054 | 2.331.216 |
| Total gastos | | <u>40.651.065</u> | <u>36.977.166</u> |
| | | | |
| Excedente antes de impuestos | | <u>4.166.756</u> | <u>2.820.597</u> |
| | | | |
| Impuesto de renta | 17 | 28.865 | 34.986 |
| | | | |
| Excedente neto | | <u>\$ 4.137.891</u> | <u>\$ 2.785.611</u> |
| | | | |
| Otro resultado integral - ORI | | | |
| Superávit por Revaluación Propiedad, Planta y Equipos | 18 | <u>205.742.755</u> | <u>-</u> |
| Resultado Integral Total | | <u>\$ 209.880.646</u> | <u>\$ 2.785.611</u> |

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros



ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA 2024 - VALORES DADOS EN MILES DE PESOS

Corporación Marymount – CORMARY

Estados de Situación Financiera

Por los años que terminaron el 31 de diciembre de 2024 y 2023

Cifras expresadas en miles de pesos

| | Notas | 2024 | 2023 |
|-------------------------------------|-------|-----------------------|-----------------------|
| ACTIVOS | | | |
| Activos corrientes | | | |
| Efectivo y equivalentes al efectivo | 4 | \$ 9.985.920 | \$ 11.198.532 |
| Cuentas por cobrar | 5 | 5.369.006 | 4.285.634 |
| Total activo corriente | | <u>15.354.926</u> | <u>15.484.166</u> |
| Activos no corrientes | | | |
| Propiedades, planta y equipo | 6 | 320.197.515 | 111.338.561 |
| Otros activos | 7 | 109.485 | 120.726 |
| Total activo no corriente | | <u>320.307.000</u> | <u>111.459.287</u> |
| Total activo | | <u>\$ 335.661.926</u> | <u>\$ 126.943.453</u> |
| PASIVOS | | | |
| Pasivos corrientes | | | |
| Obligaciones financieras | 8 | 2.132.242 | 2.170.569 |
| Cuentas por pagar | 9 | 1.261.056 | 1.157.408 |
| Obligaciones fiscales | 10 | 131.286 | 128.412 |
| Obligaciones laborales | 11 | 931.680 | 821.094 |
| Total pasivo corriente | | <u>4.456.264</u> | <u>4.277.483</u> |
| Pasivos no corrientes | | | |
| Obligaciones financieras | 8 | 5.451.912 | 7.405.245 |
| Ingresos recibidos por anticipado | 12 | 5.138.150 | 4.525.771 |
| Total pasivo no corriente | | <u>10.590.062</u> | <u>11.931.016</u> |
| Total pasivos | | <u>\$ 15.046.326</u> | <u>\$ 16.208.499</u> |
| PATRIMONIO | | | |
| Asignación permanente | | 1.231.713 | 1.356.353 |
| Excedentes del ejercicio | | 4.137.891 | 2.785.611 |
| Excedentes acumulados | | 34.930.469 | 32.020.219 |
| Ajustes por adopción NIIF | | 71.445.835 | 71.445.834 |
| Superávit por revaluación | | 208.869.692 | 3.126.937 |
| Total patrimonio | | <u>\$ 320.615.600</u> | <u>\$ 110.734.954</u> |
| Total patrimonio y pasivo | | <u>\$ 335.661.926</u> | <u>\$ 126.943.453</u> |

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros



ESTADO DE CAMBIO EN EL PATRIMONIO 2024 - VALORES DADOS EN MILES DE PESOS

Corporación Marymount – CORMARY

Estados de Cambios en el Patrimonio
Por los años que terminaron el 31 de diciembre de 2024 y 2023
Cifras expresadas en miles de pesos

| | Asignación permanente | Excedentes del ejercicio | Excedentes acumulados | Ajustes por adopción NIIF | Superávit por revaluación | Total |
|--|-----------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|
| Saldo al 1 de enero, 2022 | \$ 173.548 | \$ 3.553.303 | \$ 29.649.722 | \$ 71.445.834 | \$ 3.126.937 | \$ 107.949. |
| Resultados de ejercicio 2022 | 3.553.303 | (3.553.303) | - | - | - | - |
| Apropiaciones | (2.370.498) | - | 2.370.498 | - | - | - |
| Resultado del ejercicio | - | 2.785.611 | - | - | - | 2.785. |
| Saldos al 31 de diciembre, 2023 | \$ 1.356.353 | \$ 2.785.611 | \$ 32.020.219 | \$ 71.445.834 | \$ 3.126.937 | \$ 110.734. |
| 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. |
| Resultado del ejercicio | - | 4.137.891 | - | - | - | 4.137. |
| Saldos al 31 de diciembre, 2024 | \$ 1.231.713 | \$ 4.137.891 | \$ 34.930.471 | \$ 71.445.834 | \$ 208.869.692 | \$ 320.615. |

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO 2024 - VALORES DADOS EN MILES DE PESOS

Corporación Marymount – CORMARY

Estados de Flujos de Efectivo
Por los años que terminaron el 31 de diciembre de 2024 y 2023
Cifras expresadas en miles de pesos

| | 2024 | 2023 |
|---|---------------------|----------------------|
| FLUJOS DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN | | |
| Excedente del año | \$ 4.137.891 | \$ 2.785.611 |
| Ajustes por ingresos o gastos que no afectan el efectivo | | |
| Gastos por depreciación | 3.323.257 | 3.070.317 |
| Gastos por amortización | 349.410 | 103.626 |
| Gastos por provisión | 97.975 | 115.963 |
| Cambios en el capital de trabajo | | |
| Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar | (1.181.347) | (1.247.173) |
| Provisiones y beneficios a empleados | 110.586 | 121.146 |
| Acreedores por impuestos corrientes | 2.874 | 34.433 |
| Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar | 103.648 | (589.842) |
| Flujo de efectivo de las actividades de operación | 6.944.294 | 4.394.081 |
| FLUJOS DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE INVERSIÓN | | |
| Adquisición de propiedad, planta y equipo | (6.439.456) | (3.606.847) |
| Adquisición de activos a largo plazo | (338.169) | (17.870) |
| Flujo de efectivo de las actividades de inversión | (6.777.625) | (3.624.717) |
| FLUJOS DE EFECTIVO POR ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN | | |
| Préstamos y pagos de entidades financieras | (1.991.660) | (2.203.056) |
| Aumento(disminución) ingresos recibidos por anticipado | 612.379 | 308.355 |
| Aumento(disminución) otros pasivos | - | (128.000) |
| Flujo de efectivo de las actividades de financiación | (1.379.281) | (2.022.701) |
| Variación neta del efectivo y equivalentes de efectivo | (1.212.612) | (1.253.337) |
| Efectivo y equivalentes de efectivo al principio del año | 11.198.532 | 12.451.869 |
| Efectivo y equivalentes de efectivo al final del año | \$ 9.985.920 | \$ 11.198.532 |

Las notas que se acompañan son parte integrante de los estados financieros



INDICADORES

| CORPORACION MARYMOUNT - CORMARY NIT 890.111.793-8 | | |
|---|----------------------|----------------------|
| INDICES FINANCIEROS DOS ULTIMOS AÑOS | | |
| COMPARATIVOS DICIEMBRE 31 DE 2024 VS DICIEMBRE 31 DE 2023 | | |
| | | |
| | | |
| DETALLES | 2,023 | 2,023 |
| Indice de Liquidez: Activo Corriente/ Pasivo Corriente | | |
| Activo Corriente | \$ 15,354,926 | \$ 15,484,165 |
| Pasivo Corriente | \$ 4,456,264 | \$ 4,277,483 |
| Indice de Liquidez= | 344.57% | 361.99% |
| Grado de Endeudamiento: Pasivo Total/ Activo Total | | |
| Pasivo Total | \$ 15,046,326 | \$ 16,208,500 |
| Activo Total | \$ 335,661,926 | \$ 126,943,453 |
| Grado de Endeudamiento= | 4.48% | 12.77% |
| Capital de Trabajo: Activo Corriente-Pasivo Corriente | | |
| Activo Corriente | \$ 15,354,926 | \$ 15,484,165 |
| Pasivo Corriente | \$ 4,456,264 | \$ 4,277,483 |
| Capital de Trabajo = | \$ 10,898,662 | \$ 11,206,682 |
| Rentabilidad Bruta: Utilidad Bruta/Ventas Netas | | |
| Utilidad Bruta | \$ 6,096,810 | \$ 5,151,813 |
| Ventas Netas | \$ 43,052,023 | \$ 37,539,862 |
| Rentabilidad Bruta= | \$ 14.16 | \$ 13.72 |



14. DEPARTAMENTO DE ALMACÉN

Durante el año 2024, el departamento de Almacén impulsó una serie de iniciativas clave, en colaboración con otras áreas, para optimizar la gestión integral de los insumos. Estas acciones conjuntas, contribuyen al funcionamiento eficaz de los procesos y se detallan a continuación:

Reducción de niveles de Inventario.

A través de un esfuerzo colaborativo entre los diferentes departamentos, se implementaron diversas estrategias para optimizar el uso de recursos. Entre ellas, destacan la mejora en la comunicación, la revisión y optimización de procesos, la unificación de inventarios y la revisión periódica de suministros. Estas acciones conjuntas resultaron en una reducción considerable de los niveles de inventario.

Gestión de Inventario y mobiliarios.

- **Control de Inventarios en Aulas:** Se diseñaron e implementaron formatos para el control de inventario de los salones de clase, facilitando el seguimiento y la gestión de los recursos disponibles.
- **Uso eficiente de espacios y mobiliarios:** Se socializó con las diferentes secciones académicas, brindando recomendaciones para el uso adecuado de los espacios y el mobiliario, promoviendo su conservación y el buen uso de los mismos.
- **Registro de pedidos fuera del sistema:** Se implementó un formato específico para registrar y gestionar los pedidos que no se generan a través del sistema, mejorando la trazabilidad y el control de los suministros.
- **Control de productos que llegan a la sede de Preescolar:** Se creó una mesa de trabajo para determinar cómo se podría mejorar el control de los productos que se reciben directamente en nuestra sede de Preescolar.

Adecuaciones en la zona de Bodegas.

La zona de bodegas presentaba desafíos en cuanto a movilidad, seguridad y aspecto general. Con el objetivo de optimizar estas áreas, se solicitó y obtuvo el valioso apoyo del departamento de mantenimiento para ejecutar diversas adecuaciones.

Mejoras en Infraestructura

- Construcción de una bodega para el almacenamiento de combustibles, lo que permite un manejo más seguro y organizado de este material.
- Reconstrucción completa de la escalera de acceso principal, mejorando la seguridad y accesibilidad para el personal.
- Construcción de una rampa de acceso para facilitar el movimiento de materiales y equipos, agilizando las operaciones.
- Construcción de un muro de contención para prevenir derrumbes y asegurar la estabilidad del terreno.

Optimización de espacios

- Construcción de una bodega específica para tubería de PVC y metálica, optimizando el espacio y facilitando la ubicación de estos materiales.
- Restauración del pasillo peatonal que comunica las bodegas, mejorando la circulación y la seguridad de los trabajadores.



- Construcción de una bodega destinada al acopio de material reciclable, promoviendo la gestión de residuos y el cuidado del medio ambiente.
- Desmante de estructuras metálicas en desuso, liberando espacios y mejorando el aspecto general de la zona.

Estas mejoras han transformado positivamente el área de bodegas, representan un avance significativo en la gestión de espacios y recursos. Se espera que estas mejoras contribuyan a una mayor eficiencia y seguridad en las operaciones del almacén.

15. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Actividades de Promoción y Prevención

- El 93% de los colaboradores realizó exámenes médicos periódicos en el 2024, se realizaron 2 jornadas, la primera en el campus para el personal de servicios generales y mantenimiento, y el resto del personal se programó en las instalaciones del laboratorio.
- El 100% de los colaboradores que ingresaron nuevo se realizó examen médico, dando cumplimiento a la meta, y muestra de la estandarización de los procesos de talento humano.
- Los seguimientos se han venido realizando a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica. No se han presentado reintegros por incapacidad o accidente de trabajo superior a 60 días en el 2024.
- Celebración de la semana de la salud en el mes de abril, y participación en la semana de la salud mental en octubre.
- Inspecciones y acciones correctivas a puestos de trabajo.
- Mediciones de iluminación de oficinas administrativas.



Fuente: Registro de actividades semana de la salud 2024.



✓ **Gestión de Riesgos.**

En resumen el Comité de Gestión de riesgos presenta el avance del plan de acción trazado en un 82%. A continuación, se resaltan las actividades más importantes, el COE en su reunión de diciembre rindió cuentas al Gerente y a la Rectora de todo el proceso realizado en el 2024.

- Certificación de bomberos para Sede Sabanilla y Preescolar 2024.
- Actualización del Plan de Gestión de Riesgos de la Sede Sabanilla
- 5 Simulacros.
- Primer Simulacro de Vendaval Sede de PS.
- Visita de inspección sanitaria del Colegio Sede Sabanilla 100%.
- Capacitación de Brigadistas.
- No se realizó capacitación general del personal docente en Primeros Auxilios y Evacuación.
- COE funcionando.
- Acciones correctivas y de mejora (tratamiento al piso coliseo de ES).

Participación y Consulta

- En el 2024 se realizó nueva conformación del Copasst, para trabajar en la promoción y vigilancia en temas de SST.
- El Comité de Convivencia, no reporta quejas.
- 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

En el año 2024, la gestión efectiva en seguridad y salud laboral permitió una significativa reducción de accidentes en la institución. Se reportaron 9 accidentes laborales, lo que representa una disminución del 61% respecto al año 2023, consolidando una tendencia positiva en la mitigación de riesgos. La frecuencia de accidentalidad se mantuvo en valores entre 0 y 1 a lo largo del año, reflejando el impacto de las estrategias preventivas implementadas. *(Ver Gráfico. 1)*

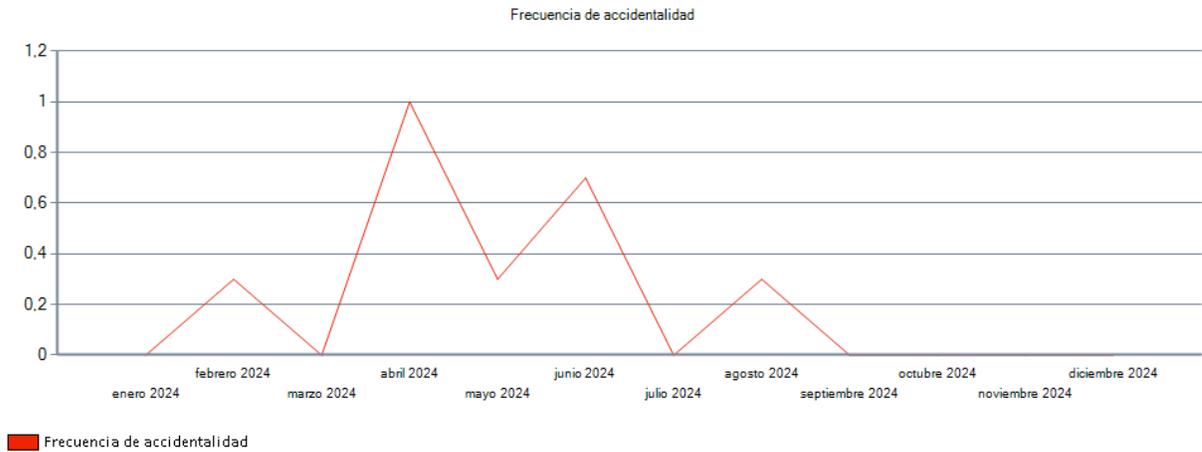
Un hito destacado es que, a la fecha de este informe, se alcanzaron 114 días consecutivos sin accidentes laborales tras el retorno a la presencialidad post-pandemia, un logro que refuerza la cultura y el compromiso de los colaboradores.

Además, se realizaron investigaciones en el 100% de los accidentes reportados, cumpliendo con los estándares de calidad y transparencia en la gestión de incidentes. Cabe resaltar que cada investigación contó con la participación activa de un miembro del COPASST, garantizando un enfoque integral y participativo en el análisis y la formulación de medidas correctivas.

Estos resultados reflejan un avance significativo en la consolidación de una cultura de prevención y demuestran que el trabajo conjunto entre los colaboradores, el COPASST y la institución es clave para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.



Gráfico 1. Frecuencia de accidentalidad 2024.



- Nota 1 : Información actualizada al 5 de diciembre de 2024.
- Nota 2: No. accidentes por cada 100 trabajadores
- Nota 3: Criterios: Cumple ≤ 1 ; En riesgo > 1 y < 2 Crítico > 2

En el año 2024 se registraron 14 días perdidos a causa de accidentes laborales, lo que representa una reducción del 75% en comparación con el 2023. Este resultado refleja un avance significativo en la gestión preventiva y el cumplimiento de la meta establecida para el periodo, consolidando los esfuerzos realizados en seguridad y salud en el trabajo.

En el año 2024, se reportaron un total de 12 días de ausencia laboral asociados a enfermedad laboral (túnel del carpo). El otro caso (F41.0 Ansiedad) en revisión para calificación, la Junta Nacional de Calificación determinó que el origen era de carácter común, resultando en una incidencia laboral de cero para este 2024. Este resultado refleja el compromiso de la institución en el manejo adecuado de los casos y en la transparencia del proceso de calificación. Los resultados de los indicadores de Enfermedad laboral se muestran a continuación, cumpliendo con la meta.

Incidencia: 0
Prevalencia: 0.7

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 94%, la brecha de incumplimiento se ha reducido debido al liderazgo de la alta dirección y la participación de la comunidad educativa. No obstante, resta mucho camino para construir cultura en materia de autocuidado. A continuación, se presentan los indicadores de resultados para el año 2024.

| Nombre del indicador | Meta | Resultado 2023 | Método de cálculo del indicador | Frecuencia de medición |
|---|------|----------------|---|------------------------|
| Cumplimiento de los requisitos legales aplicables | 100% | 93,5% | (Requisitos legales que se están cumpliendo/Requisitos Legales identificados) | Anual |



| Nombre del indicador | Meta | Resultado 2023 | Método de cálculo del indicador | Frecuencia de medición |
|--|----------------------|---|--|------------------------|
| Implementación de las acciones preventivas, correctivas, y de mejora | 70% | 75% | (N° de acciones correctivas, preventivas y de mejora cerradas / Total de acciones correctivas, preventivas y de mejora identificadas) x 100 | Mensual |
| Cumplimiento del Plan de Trabajo anual del SG-SST | 70% | 95% | (Σ Actividades ejecutadas / Σ Actividades programadas) * 100 | Semestral |
| Porcentaje de cumplimiento del programa de Capacitación en SST. | 70% | 83% | No. De actividades de formación y capacitación ejecutadas / No total de actividades formación y capacitación programadas*100 | Trimestral |
| Porcentaje de cobertura de inducción y reinducción | 100% | 100% inducción 79% 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 \leq 2% | IF \leq 2 | (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes/número de trabajadores en el mes)*100 | Mensual |
| Severidad de accidentalidad | IS \leq 2 | 2.9 Junio, No se cumplió. Resto de meses IS \leq 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 \leq 3% | Ausentismo \leq 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 |



| Nombre del indicador | Meta | Resultado 2023 | Método de cálculo del indicador | Frecuencia de medición |
|--|------|----------------|--|------------------------|
| Prevalencia de la Enfermedades Laboral | 0.7 | 0.66 | (N°casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el año / Promedio de trabajadores año) x 100 | Anual |
| Simulacros | 100% | 100% | (N° de simulacros realizados/N° 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 83%, 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 79% en reinducción.
- 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.
- Charlas y sesiones prácticas lideradas por el equipo de mantenimiento, enfocadas en la seguridad operativa y la prevención de riesgos en las actividades cotidianas.

En respuesta a los desafíos identificados, como las limitaciones en la cobertura de las capacitaciones, se implementaron 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 no se logró la participación total en los programas de inducción y reinducción, esta modalidad representa un avance estratégico para superar barreras y garantizar mayor alcance en futuras capacitaciones.

16. DEPARTAMENTO DE TESORERÍA

- Durante el año 2024 se generó gestión efectiva del recaudo de la cartera logrando recuperar dentro del mes más del 65%.
- **Restricciones en los acuerdos de pagos:** Lo cual minimizó los saldos de cartera vencida de años anteriores.
- Envío de estados de cuenta cada 3 meses Detallando cada concepto y servicio.
- En la época de entrega de Notas Bimestrales se envía recordatorio para pago oportuno de las pensiones y publicaciones en el Boletín.
- Ayudas en condonaciones de intereses a los padres para el cumplimiento de sus obligaciones.
- **PROCESO DE MATRÍCULA:** En el mes de mayo del 2024 se generó un pago equivalente al **21 %** (248 Estudiantes) de los niños (dentro del mes) pese a no contar con descuentos especiales por este concepto.



- **INCENTIVOS POR PRONTO PAGO.** Se otorgó descuento del 5% a los padres que hicieron pago completo de la anualidad antes del 31 de Julio, lo que redundó en el pago anticipado del **5%** de la población general.
- Verificación mensual del recaudo y los recursos disponibles para el cumplimiento de obligaciones de la corporación.
- Mediante el flujo de caja mensual se detallan los recaudos efectivos de dineros provenientes de cartera a fin de cumplir con sus responsabilidades. En el flujo de caja se detalla Origen de recaudo y Pago realizado a fin de evidenciar la destinación específica de los recursos y tener control del empleo del efectivo de la compañía.

Se ejecuta los indicadores de recaudo cuatrimestral (Año escolar) reflejando el último cuatrimestre así:

| JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | ACUMULADO CUATRIMESTRE |
|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------------|
| 3.792.617.003,00 | 3.591.633.280,00 | 3.255.794.807,00 | 3.305.777.917,00 | 3.792.617.003,00 |
| 2.728.451.016,00 | 3.332.113.537,00 | 4.457.537.450,00 | 3.647.710.484,00 | 2.728.451.016,00 |
| 1.064.165.987,00 | 259.519.743,00 | -1.201.742.643,00 | -341.932.567,00 | 1.064.165.987,00 |
| 28,06% | 7,23% | -36,91% | -10,34% | 28,06% |

- Los recursos financieros de la compañía se destinan en fiducias u/o fondos de Inversión a fin de generar más rentabilidad y cuando se ejecutan en pago de las diferentes obligaciones se realizan los traslados pertinentes generando mayor seguridad y rentabilidad.
- **Pago oportuno de proveedores y contratistas:** Cumpliendo así las fechas de créditos recibidos y garantizar la prestación de servicios o suministro de parte de nuestros proveedores y contratistas.
- Control de los préstamos y libranzas otorgados a empleados a fin de garantizar el cumplimiento ante las entidades bancarias al validar la capacidad de pago de cada uno de los empleados.
- Análisis de inversiones y seguimiento de comportamiento financiero, con esto se evidencia la rentabilidad y se procede a mejoramiento y toma de decisiones. Se genera Papel de trabajo de control de Inversiones donde se detalla el movimiento y rentabilidad mensual de cada producto y entidad financiera donde se posee la inversión.
- Optimiza el control de los anticipos entregados a los proveedores.
- Disminución de las partidas conciliatorias que generaban como consecuencia la subestimación o sobrestimación, según corresponda a las partidas contenidas en el balance. Se crea un archivo en el cual se comparte mes a mes los valores sin identificar de parte del área contable.

17. COORDINACIÓN DE RELACIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La **Coordinación de Relacionamiento Estratégico** ha logrado hitos notables durante el 2024, implementando un plan estratégico dinámico y efectivo para fortalecer la participación de los exalumnos. Un pilar clave de este éxito fue la actualización integral de la base de datos de exalumnos, alcanzando un 85% de actualización en 2024, en comparación con un 80% en 2023, 57% en 2022 y 41% en 2021. Este esfuerzo continuo garantiza que la comunidad de exalumnos se mantenga informada y conectada con los avances en Marymount, fomentando un sentido de unidad y participación.



En celebración del 70.º aniversario de Marymount, la coordinación organizó el evento **Líderes que Dejan Huella**, una ocasión emblemática que reunió a más de 800 exalumnos en una ceremonia y brunch. Este evento honró a exalumnos que han alcanzado logros sobresalientes, con la comunidad votando a los ganadores de prestigiosos premios. Además, se reconoció a los miembros del personal de Marymount con larga trayectoria por su dedicación de toda una vida a la institución. Eventos de exalumnos fueron celebrados en Miami, Madrid y Bogotá que no sólo fortalecieron las conexiones entre los exalumnos en diferentes ciudades y países, sino que también generó un aumento significativo en las contribuciones de donantes a la Fundación Ewo, subrayando su impacto estratégico.

Colaboraciones innovadoras con la Oficina de Consejería Universitaria han reforzado iniciativas como **Shadowings** y eventos de **Speed Networking**, proporcionando a los estudiantes acceso directo a exalumnos y profesionales de diversas industrias. Estas iniciativas brindan a los estudiantes valiosas perspectivas del mundo laboral y oportunidades de crear redes de contactos desde temprano, cerrando la brecha entre la educación y el éxito profesional. Por su parte, el programa **Marymount Legacy**, desarrollado con la Oficina de Admisiones, ha celebrado a familias de exalumnos multigeneracionales, destacando la rica herencia y tradición de la escuela.

La coordinación también ha ampliado la participación de los exalumnos a través de eventos icónicos como **Reencuentros y Celebraciones de Aniversario**, la **Copa Huellas** y visitas al campus, todos diseñados para fortalecer los lazos con los exalumnos. El programa **Almost Alumni** ha tenido un impacto particularmente significativo, fomentando en los estudiantes cercanos a la graduación un sentido de pertenencia que perdura toda la vida.

Al cerrar el año, la **Coordinación de Relacionamento Estratégico** no solo ha cumplido, sino que ha superado sus metas más ambiciosas. Desde una participación récord en eventos hasta programas estratégicos que refuerzan los lazos con los exalumnos, estos logros reflejan una comunidad vibrante y comprometida. Estos avances son fundamentales para la misión de Marymount de crear una red de apoyo e interconexión que eleva la reputación de la escuela y enriquece las experiencias tanto de los estudiantes actuales como de los exalumnos.

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: Se encuentra pendiente que dicten respuesta/fallo de segunda instancia.



II. PROYECCIÓN 2025

Para el 2025 se espera

- Crecer en ingresos en 8.5%
- Se proyecta un cierre en Presupuesto Operativo con una sobre optimización de \$370M, cerrando al 99% para el año lectivo 2024-2025.
- Puesta en marcha del proyecto de SSFV
- Continuar el proyecto de nivelaciones salariales
- Ejecutar un Plan de Inversión por \$3.900M en donde se descartan los proyectos de infraestructura como el reparcho de vías faltantes, otra cancha de futbol para elemental y la creación de espacios en bachillerato para Oratorio, Emisora y Bodegas para los clubs. Adicionalmente, la finalización de adecuación de Learning Áreas en los salones Elemental.
- Se logra incluir en plan de inversión toda la dotación mobiliaria y de sistemas que usualmente se administraba en el año escolar, ahora pasa a ser año fiscal. Dentro de esta dotación, se incluyen los últimos salones de elemental para completar 4 salones por grado.
- Iniciar con los diseños arquitectónicos para el Learning Park
- Continuar con la 3ra etapa del plan becario (desarrollo profesional).

III. POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL.

La Corporación Marymount se compromete a respetar y cumplir íntegramente con lo dispuesto en el Artículo 1 de la Ley 603 del 27 de julio de 2000, en lo referente al uso adecuado de la propiedad industrial e intelectual en el desarrollo de sus actividades educativas y administrativas.

Los docentes que, en el ejercicio de sus funciones contractuales, generen material intelectual o productos derivados de su trabajo, cederán los derechos de dicha propiedad a la Corporación Marymount, conforme a las condiciones contractuales establecidas.

Asimismo, la Corporación garantiza que sus administradores no obstaculizan la libre circulación de las facturas emitidas por vendedores o proveedores, en estricto cumplimiento del Artículo 87 de la Ley 1676 del 20 de agosto de 2013.

En el ámbito de los sistemas de información y la tecnología, la Corporación Marymount cumple rigurosamente con sus obligaciones y asigna anualmente una provisión presupuestaria específica para la adquisición y renovación de licencias de software y otros recursos TIC necesarios para su operación.

FRANCISCO JAVIER ELJACH MOVILLA
Representante Legal.