



**INFORME
SOSTENIBILIDAD
Y GESTIÓN
MONTESSORI
2022-2024**



*We transform lives.
We build the future.*



CAPÍTULOS

1. Mensaje de rectoría

2. Nuestro actuar

- 2.1 Sobre este informe
- 2.2 Sobre nosotros
- 2.3 Certificaciones y Acreditaciones
- 2.4 Reconocimientos
- 2.5 Alianzas y Asociaciones
- 2.6 Estructura de gobernanza
- 2.7 Ética y cumplimiento
- 2.8 Montessori en cifras

3. Montessori sostenible

- 3.1 Objetivos de desarrollo sostenible -ODS
- 3.2 Análisis de materialidad
- 3.3 Estrategia 2023-2027
- 3.4 Grupos de interés

4. Desarrollo del Plan estratégico

- 4.1. Pilar Espíritu Montessori:
- 4.2. Pilar Innovación, Investigación y emprendimiento:
- 4.3. Excelencia Educativa:
- 4.4. Bien-Estar Montessori:
- 4.5. Impacto Social:
- 4.6 Sostenibilidad y hábitat

5. Índice contenidos Global Reporting Initiative -GRI-



Mensaje de rectoría



We transform lives.
We build the future



[GRI 2-22]

Medellín, 2024

Estimada comunidad Colegio Montessori

Les compartimos nuestro informe de sostenibilidad bajo el estándar más usado a nivel internacional, el *Global Reporting Initiative - GRI*. Este ejercicio nos ha llevado a buscar consolidar nuestra estrategia sostenible de forma transversal a toda la institución con el concurso de nuestros grupos de interés: colaboradores, estudiantes y sus familias, proveedores y aliados,.

Este proceso ha sido gradual, nuestra estrategia 2022-2023 fue actualizada con una mirada al año 2027, además nos dimos a la tarea de conectar cada componente estratégico con los *Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS*, metas que fueron adoptadas por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Desde que asumí la rectoría del colegio en septiembre del 2022 me he comprometido con continuar liderando nuestra institución en la triple cuenta de resultados económicos, sociales y ambientales. Son más de 47 años de trayectoria, donde hemos buscado formar en la libertad, es decir que enseñamos a nuestros alumnos a tomar decisiones, de forma responsable, con conciencia de sí mismos, de los demás, de su entorno y del impacto de sus acciones. Formar en libertad significa asumir consecuencias “tú eliges, pero asumes las consecuencias de tus decisiones”, y tenemos una gran corresponsabilidad con el planeta en las decisiones que tomemos todos, no sólo para nosotros, sino las generaciones futuras.

Esta es nuestra consigna vivir día a día los valores que nos caracterizan como comunidad Montessori, gracias a todos los que hacen parte de nuestra comunidad, para ustedes trabajamos incansablemente buscando ser mejores cada día.

Adriana Ortiz Maldonado

RECTORA



Nuestro actuar



We transform lives.
We build the future

2.1 Sobre este informe

[GRI 2-1, 2-2, 2-3]

En este reporte presentamos nuestra gestión en sostenibilidad desde el mes de agosto de 2022 a julio del 2024. Cada capítulo contiene información sobre la gestión y los resultados, de acuerdo con el estándar del Global Reporting Initiative -GRI, lo cual se identifica mediante el código respectivo para cada indicador al inicio de las secciones. El período de reporte es con base al año escolar calendario B, el cual es diferente de los informes financieros que se realizan con base al año fiscal.

Este informe contiene la gestión de la Corporación Colegio Montessori, no se incluye información de otras entidades y no se han generado cambios significativos en la gestión de sostenibilidad de la organización.

Para realizar consultas o compartir comentarios u opiniones acerca de este reporte de impacto, puedes escribirnos a: direccioncalidad@montessori.edu.co

2.2 Sobre nosotros

[GRI 2-6]

Buscamos educar ciudadanos globales con capacidad de liderar procesos de cambio fundamentados en el bien común. Para conocer más de nuestra institución ingresa a <https://montessori.edu.co/es/nuestro-colegio/>

■ Misión

Formamos personas respetuosas, empáticas, autónomas,

responsables y competentes. Ciudadanos globales con capacidad de liderar procesos de cambio fundamentados en el bien común.

■ Visión

Somos una comunidad educativa innovadora y sostenible, en permanente búsqueda de la excelencia en la formación integral de seres humanos conscientes, inclusivos y globales, que vivencian los valores Montessori y generan impacto positivo en la sociedad.

■ Oferta de valor diferenciado

La oferta de valor se constituye en el distintivo diferencial de la Institución, sobre el que se fundamentan la identidad, la proyección y el servicio, elementos que configuran una fortaleza por mantener y seguir afirmando para asegurar la sostenibilidad e impacto socioeducativo del Colegio en el tiempo.

■ Capacidades distintivas

- Implementar estrategias pedagógicas y didácticas efectivas e innovadoras para la enseñanza de los valores de la cultura Montessori que dejan huella en la sociedad.
- Armonizar el proyecto educativo articulando el ser con los valores Montessori, el sentido humano y la visión global para brindar una educación integral.
- Construir tejido social promoviendo la transformación y el crecimiento de diversas poblaciones de interés de la institución.
- Gestión orientada al mejoramiento continuo con base en estándares nacionales e internacionales de calidad.

■ Activos estratégicos

- Cohesión de la comunidad educativa alrededor de la construcción de proyectos de vida.



- Internacionalización en nuestra oferta académica, en armonía con la formación de líderes con habilidades para enfrentar los desafíos globales.
- Idoneidad y estabilidad del equipo docente que facilita el aseguramiento de la excelencia educativa

■ Política de gestión institucional

Somos una comunidad educativa orientada al aprendizaje en una cultura de mejoramiento continuo, reconocida por la búsqueda de la excelencia con un modelo pedagógico innovador e integral que, en medio de un ambiente de bien-estar, propicia el desarrollo formativo, académico, global y plurilingüe de sus estudiantes, acorde con altos estándares de calidad nacionales e internacionales. En cumplimiento de los requisitos aplicables, trabajamos bajo una concepción de responsabilidad social, gestionando el conocimiento y la propiedad intelectual, contribuyendo al desarrollo sostenible de la institución, la ciudad

y el país, apoyados por una comunidad que comparte y vivencia los valores propios de la filosofía Montessori.

2.3 Certificaciones y acreditaciones



■ **Certificación Cambridge Associate School:** Desde el año 2009, el Colegio Montessori cuenta con la aprobación para ofrecer los programas educativos Cambridge Primary, Cambridge Secondary 1, Cambridge Secondary 2 (IGCSE) y Cambridge Advanced (nivel A/AS)



■ **NEASC:** El Colegio Montessori cuenta con la acreditación NEASC, Asociación de Escuelas y Universidades de Nueva Inglaterra (NEASC, por sus siglas en inglés) esta es una organización independiente, voluntaria y sin fines de lucro que colabora con más de 1500 escuelas públicas, independientes e internacionales en los EE. UU. y en todo el mundo para evaluar, apoyar y promover una educación de alta calidad para todos los estudiantes a través de la acreditación, la asistencia profesional y la búsqueda de las mejores prácticas. El Colegio se encuentra acreditado con esta entidad desde el año 2018 y actualmente se encuentra en su proceso de reflexión interna para la reacreditación en 2025.



■ **ISO 21001-Sede Oriente:** Actualmente el Colegio cuenta con la certificación ISO 21001 para la Sede Oriente. Esta certificación es el primer estándar internacional que especifica los requisitos de un sistema de gestión para organizaciones educativas con el propósito de optimizar su servicio para superar las expectativas de alumnos, académicos, personal y otros beneficiarios.



■ **Certificado en Responsabilidad Social (CRS):** es un distintivo otorgado por la Corporación Fenalco Solidario a aquellas organizaciones que demuestran un compromiso genuino con el bienestar social, ambiental y económico en sus operaciones, se basa en una evaluación de las prácticas empresariales en áreas de interés como la gestión ambiental, el impacto social y la transparencia corporativa. Este reconocimiento no sólo valida el cumplimiento de estándares éticos y sostenibles, sino que también refleja el impacto positivo que las empresas generan en sus comunidades y en el entorno en el que operan.

2.4 Reconocimientos

■ **2023 Reconocimiento SURA a la competitividad empresarial**



Nuestro Colegio fue invitado a participar en el Reconocimiento Sura al Bienestar y la Competitividad en las empresas. Este reconocimiento destacó a las compañías que reflejan su compromiso con las prácticas y la forma en la que se gestiona la experiencia del talento humano en las Organizaciones.

El Colegio Montessori postuló la experiencia **“Tocamos el corazón y nos transformamos para dejar huella en la vida de colaboradores, estudiantes y sociedad”**. Nuestra Institución tiene como propósito superior contribuir al desarrollo integral de niños y jóvenes con sólidas competencias humanas y académicas; ciudadanos globales con capacidad de liderar procesos de cambio orientados al bien común. Sabemos que para lograr este objetivo requerimos adultos significativos, maestros que con su ejemplo, coherencia y devoción impulsen el potencial de cada

estudiante. El Colegio sabe que su activo más valioso son cada uno de los 275 colaboradores que se levantan cada día con la misión de transformar vidas y contribuir a la construcción del futuro de niños, jóvenes, familias y sociedad, dejando huella en su corazón.

Estamos comprometido con el desarrollo integral de nuestros colaboradores, tocar el corazón para llegar a la razón, principio fundamental de la pedagogía Montessori, en la cual nos inspiramos para generar conexiones desde el afecto, la valoración y reconocimiento del otro, atender y acompañar sus necesidades y expectativas; lo que ha generado una cultura donde predomina el compromiso, el cuidado, el sentido de pertenencia y el orgullo.

Los principales ejes que utilizamos para impulsar el desarrollo, bienestar y compromiso de los colaboradores son:

- Desarrollo de competencias humanas, pedagógicas y de liderazgo
- Prevención y promoción del bienestar y salud de los empleados.
- Ambientes sanos y armónicos.
- Compensación y salario emocional.

Alcanzando niveles muy positivos en el desarrollo de competencias, retención de colaboradores, clima y cultura organizacional y así mismo, niveles bajos de riesgo psicosocial intralaboral. Nuestros esfuerzos fueron exaltados con el premio **RECONOCIMIENTO SURA**, por ser una empresa que se destaca en la competitividad e innovación en los procesos de gestión del talento humano. En Montessori tocamos el corazón, tejemos relaciones, conectamos con propósitos y ayudamos a construir un mejor futuro para todos.



■ 2024 Google Reference School

¡Somos una Google Reference School!

Con el fin de hacer de la tecnología un punto de conexión y una oportunidad para el aprendizaje, la sostenibilidad y la innovación, desde el año 2019 pusimos nuestra mirada y anhelos en convertirnos en una Google Reference School, lo que significa para nuestro Colegio un paso hacia el futuro en términos de innovación e investigación para la educación.

Con alegría hemos compartido el proceso de aprendizaje e impacto de la transformación educativa en eventos de ciudad y región, como el foro de tecnología e innovación Edutechnia Bogotá 2023, entre otros.

De esta manera, nos convertimos en la segunda Institución educativa en el país en certificarse como Google Reference School y es así cómo nos preparamos para las tendencias del futuro con el fin de continuar formando ciudadanos del mundo.

■ Reconocimiento en Your World video Competition auspiciado por el British Council:



En el mes de Abril de 2024, durante el encuentro nacional de Colegios Cambridge, el Colegio fue reconocido en el concurso internacional de video sobre Climate Change, por obtener el primer lugar a nivel local, regional y continental. El video ganador fue realizado por estudiantes de 10°. Este concurso es auspiciado por la organización Internacional British Council y la Embajada Británica.

■ Egresado reconocido sobre su participación en la investigación sobre materia oscura en el CERN



(Fotografía tomada de entrevista realizada al egresado en el canal regional Telesantioquia)

El egresado de la promoción 2012, Daniel José Duque Quiceno, se destacó en la investigación de la antimateria como parte de la Organización Europea para la Investigación Nuclear.

Expresa que su amor por este tema comenzó desde su paso por el Colegio Montessori.

Cursó estudios de pregrado de Física y maestría en Física Teórica en Inglaterra. Actualmente se encuentra realizando un doctorado en British Columbia en Canadá.

Daniel es un destacado investigador en la “Antimateria” y se encuentra en un selecto grupo de científicos que se dedican a descubrir sobre esta temática.

2.5 Alianzas y Asociaciones

[GRI: 2-28]

La institución se relaciona con diferentes entidades buscando beneficios para sus diferentes grupos de interés, lo que favorece la creación de conocimiento, la posibilidad de compartir fortalezas, de crecer mutuamente y de ampliar el horizonte de trabajo. A continuación se encuentran dichas relaciones:



Beneficios Universidad CES



Beneficios de acceso a servicios de educación, salud, mascotas y gimnasio de la universidad CES a los egresados Montessori



2.6 Estructura de gobernanza

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14] [GR:205-2]

El ejercicio del gobierno corporativo se rige por el Código de Ética y Buen Gobierno que plantea los principios éticos en aras de responder al cumplimiento de la transparencia, la anticorrupción, evitar conflictos de intereses, incrementar la confianza y obrar en concordancia con los derechos humanos. El conocimiento del Código de ética hace parte del proceso de inducción de Junta Directiva y de los em-

pleados del Colegio Montessori. Es retomado cada año en las reuniones iniciales. En la actualidad, se cuenta con la creación del comité de ética no solo para verificar y tratar cualquier incumplimiento de este, sino también para buscar estrategias que conlleven a una mayor interiorización.

Asamblea Corporación Colegio Montessori: está conformada exclusivamente por todas aquellas personas que tienen sus hijos matriculados en el Colegio, en sus dos sedes. Esta Corporación elige anualmente a través de la Asamblea General de Socios, una junta directiva cuya misión fundamental es establecer los lineamientos y políticas que orienten el presente y futuro de la Corporación y por ende del Colegio, regular su funcionamiento y evaluar los resultados de gestión: Por esta razón la Junta constituye el organismo de máxima dirección del Colegio Montessori. Según los estatutos la Corporación Colegio Montessori, hace las veces de asociación de padres del Colegio Montessori.

Junta Directiva de la Corporación Colegio Montessori: a su cargo está la Dirección y Administración de la Corporación, por lo tanto le compete tomar todas y cada una de las decisiones inherentes a la dirección y administración de este organismo que no estén delegadas o atribuidas en forma expresa a otro organismo y autoridad de acuerdo con las normas educativas vigentes y lo contemplado en el Manual de Convivencia Escolar y el PEI. Tiene total autonomía del Consejo Directivo y demás organismos y autoridades del Colegio en el desempeño de sus funciones administrativas, financieras y de dirección.

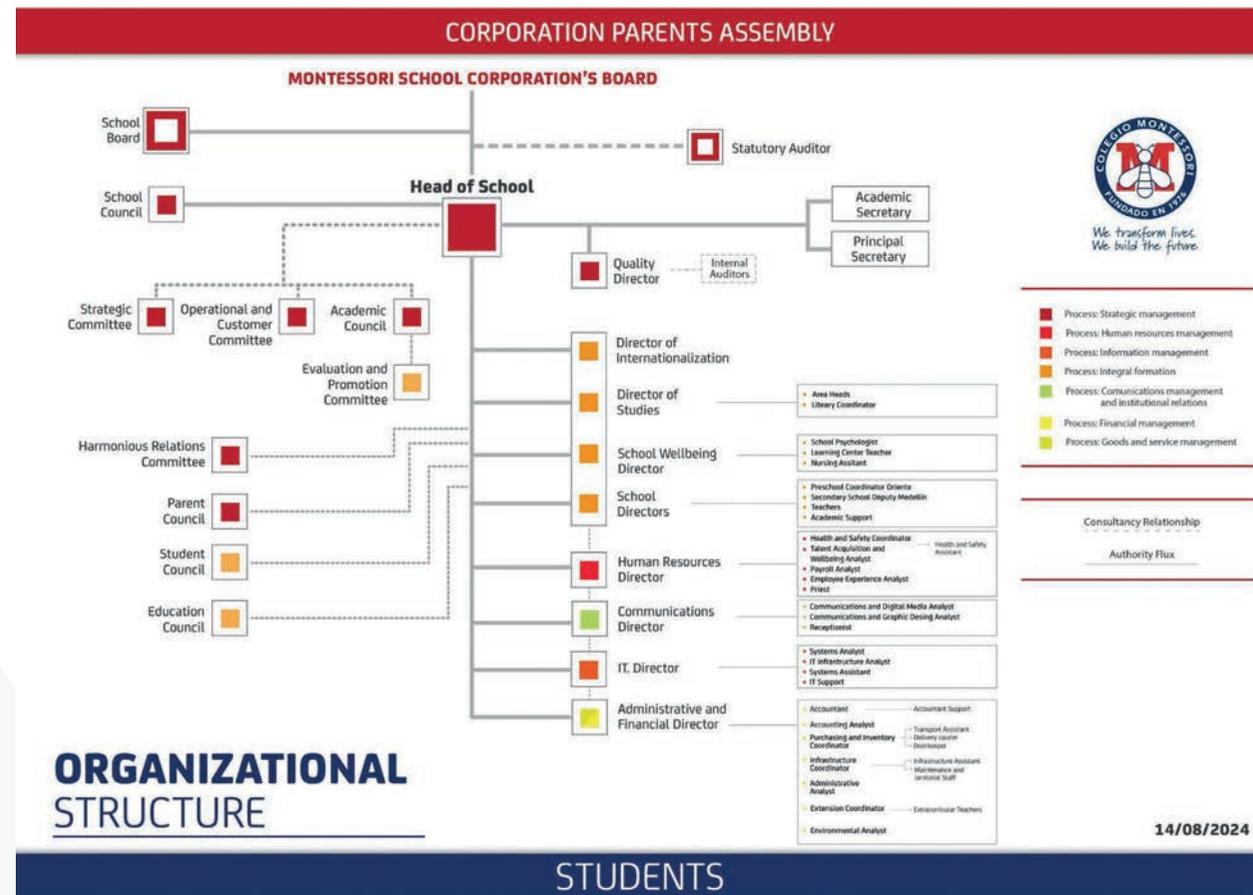
En cabeza de su presidente está la representación legal y extrajudicial del Colegio Montessori, como institución educativa de propiedad de la Corporación Colegio Montessori, quien será reemplazado en sus faltas temporales o defi-

nitivas por el vicepresidente de dicho organismo. El presidente de la Junta Directiva no ejerce ningún cargo de alta dirección dentro de la organización. Según los estatutos, la Junta Directiva está conformada por nueve miembros, quienes deben ser padres de familia del Colegio Montessori, independientemente de cuál sea la sede. La asamblea general de padres de familia elige cinco miembros, los cuatro restantes son elegidos por el sistema de cooptación por la junta saliente. La Junta Directiva se elige por un período de dos años. Se reúne en forma ordinaria cada mes para hacer seguimiento al Plan Estratégico de la institución, así como para orientar al rector(a) en los temas administrativos y financieros; las decisiones se toman por la mayoría de los asistentes a las mismas, requiriendo la presencia mínima de cinco de sus miembros. El presidente es quien dirige las reuniones y de las mismas quedan actas que se archivan en la Secretaría del Colegio Montessori. A las reuniones de la Junta Directiva de la Corporación Colegio Montessori, asiste el Rector(a) del Colegio Montessori, con voz, pero sin voto.

La junta invita a sus sesiones a los directivos responsables de las diferentes áreas para que rindan informe sobre la gestión y los impactos en función de la sostenibilidad en términos financieros, sociales y ambientales.

Al cierre de cada año escolar, la rectoría informa mediante la Memoria de Sostenibilidad a la Junta Directiva los resultados del año lectivo inmediatamente anterior que incluyen el desarrollo de la estrategia, las metas alcanzadas y los nuevos retos.

Miembros Junta Directiva	Rol en la Junta	Profesión
Lina María Madrid Flórez	Presidenta encargada	Ingeniera Administradora
Sebastián Aguirre Noreña	Vicepresidente encargado	Ingeniero Civil
Marcela Barón Soto	Vocera	Abogada
Carolina Londoño Peláez	Vocera	Ingeniera Biomédica
Juan Fernando Botero Mesa	Vocero	Negociador Internacional
Rodrigo Prieto Uribe	Vocero	Ingeniero Civil
Sergio Rodríguez Peláez	Vocero	Publicista Especialista en Mercadeo Social -
Gustavo Andrés Zuleta Gómez	Vocero	Administrador de Empresas
Monica Almonacid Rondon	Vocera	Master en políticas públicas, finanzas y Relaciones internacionales



Rector(a): el (la) Rector(a) es el (la) representante ante las entidades educativas y la primera autoridad ejecutiva del Colegio, en tal carácter, y en el ámbito de su competencia, es responsable de la gestión académica, formativa y administrativa, debiendo adoptar para ello las decisiones necesarias para el desarrollo y buen funcionamiento de la Institución. En consecuencia, el(la) Rector(a) es el encargado de ejecutar y supervisar el cumplimiento de las políticas institucionales y de liderar el mejoramiento institucional de acuerdo con las funciones establecidas en el P.E.I y la legislación oficial vigente. Así mismo es el representante del Colegio ante las autoridades educativas.

El Consejo Directivo es el máximo organismo de participación de la comunidad educativa, que asesora y acompaña a la Rectora en la orientación pedagógica y admi-

nistrativa del Colegio, para la adecuada implementación y acomodación del PEI. Se reúne de acuerdo con las exigencias de Ley, la conveniencia que juzgue la Rectora o a petición de alguno de sus miembros. Dicho organismo está conformado por personas todas con voz y voto, las cuales serán elegidas durante los 60 días siguientes a la fecha de iniciación del año escolar. Como instancia de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa del colegio, su principal tarea es la toma de decisiones que contribuyan al correcto funcionamiento de la institución.

Comité Estratégico es el estamento responsable de apoyar a la rectoría en cada una de las etapas del proceso de realizar el direccionamiento estratégico para ser aprobado por la Junta Directiva, además llevarlo a la implementación mediante la presentación, planeación y seguimiento de los proyectos e iniciativas estratégicas y del Plan de acción anual de la institución, determinando modificaciones al mismo cuando se requieren.

Igualmente le corresponde verificar el cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas y de los procesos del Sistema de Gestión en conjunto con el comité operativo, los planes y proyectos, analizar las dificultades y plantear acciones de mejoramiento que posibiliten el desarrollo institucional.

Es responsable de monitorear el entorno y hacer el análisis del contexto para identificar los riesgos y oportunidades que impactan en los objetivos institucionales y en la continuidad del servicio, además de velar por el cumplimiento de los estándares de Responsabilidad Social, la legislación vigente y demás requerimientos normativos a los cuales el Colegio se adhiere de manera voluntaria.

Todo el marco de planes y proyectos vinculados a la Sostenibilidad están dentro del Plan Estratégico de la Institución, de esta manera se asegura mediante el **Comité estratégico y sus equipos de trabajo**, la gestión de la estrategia de sostenibilidad y los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.

Consejo Académico: el Consejo Académico está constituido como instancia superior en la orientación pedagógica del Colegio. Es presidido por la Rectora y hacen parte del mismo el director de estudios, los directores de escuela, el director de internacionalización y los asesores de las áreas académicas.

La función central del Consejo Académico es diseñar el currículo y definir los mecanismos y estrategias pedagógicas y acciones que permitan la cualificación continua de los procesos académicos, su debida actualización y adecuada evaluación. De esta función se desprenden todas las demás señaladas en el Proyecto Educativo Institucional y en la ley 115/1994 y su reglamentación (decreto 1075/2015).

Comité operativo: conformado por la rectora y cada uno de los cargos directivos de la institución: directores de Escuela, director de Estudios, director de Internacionalización, directora de Bienestar y formación, directora de Gestión Humana, directora de Comunicaciones, director de Informática, directora Administrativa y financiera, directora de Calidad y coordinadora de Secundaria.

La principal responsabilidad del comité es velar por la planeación y buen funcionamiento de la operación de la institución en el día a día. Para lo cual define al inicio del año el cronograma de actividades y eventos haciendo seguimiento a su cumplimiento mínimo una vez al mes. Es el encargado de identificar, revisar y controlar los cambios



que surgen en la prestación del servicio, asegurando que se dé continuidad a la calidad del mismo ofrecido a la comunidad

Analiza los eventos y riesgos operativos, proponiendo las mejoras necesarias para evitar su ocurrencia o mitigar el impacto de los mismos. A su vez asume la responsabilidad del Comité de Emergencias y atención de riesgos de desastres incluyendo a los especialistas en los temas específicos de acuerdo con el riesgo materializado.

Hace seguimiento y gestiona la atención de las quejas, sugerencias, felicitaciones y apelaciones de los diferentes grupos de interés. Realiza seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas de los procesos del Sistema de Gestión, los planes y proyectos, analiza las dificultades y plantea acciones de mejoramiento que posibiliten el desarrollo institucional.

Como reto para el año 2024 - 2025 está la revisión y aprobación de ajustes a los Estatutos de la Corporación que respondan a criterios de mayor transparencia y pertinencia en la elección de los miembros de la Junta Directiva, así como la representación legal de la corporación y la representación de los corporados por otros corporados en la asamblea anual de la Corporación.

2.7 Ética y cumplimiento

[GRI 2-23, 2-24, 2-25, 3-3, 205-2] [GRI 2-15] [GRI 2-16] [GRI 2-26]

Dentro del Código de Ética y Buen Gobierno contamos con políticas que previenen los conflictos de interés y definen las reglas que permiten asegurar el libre, normal y consciente desempeño de los miembros de Junta Directiva, la

alta gerencia de la institución, los colaboradores y proveedores, así como los padres de familia de la institución. Estas políticas están construidas para prevenir que alguno de los actores antes mencionados adopte decisiones o ejecute actos que sean en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses del Colegio, así como prevenir cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad y objetividad en sus actuaciones.

Contamos con una matriz legal de obligaciones que direcciona nuestro actuar, lo cual permite compilar y hacer seguimiento a las obligaciones exigibles e inherentes a la actividad productiva a la que nos dedicamos. Fortalecimos la vinculación de colaboradores, proveedores nacionales e internacionales y clientes con controles específicos de debida diligencia para activar seguimiento de orden preventivo.

En el informe de gestión anual se socializa a la Junta Directiva y grupos internos de la institución el reporte de conflictos de interés u otro tipo de denuncias asociados a la ética. Durante el periodo 2022 - 2024 no se reportaron denuncias sobre temas que atentan contra los lineamientos éticos de la institución.

Reto

- Para el año 2024-2025 habilitar un canal para las denuncias de conductas relacionadas con corrupción y soborno transnacional, diferente a nuestro canal de PQRS, garantizando el anonimato de quienes hagan sus reportes en esta área.
- La estructuración del Programa de Transparencia y Ética Empresarial, según los lineamientos de la normatividad vigente aplicable a las ESAL entrará en vigencia en el



periodo 2024-2025, con el fin de asegurar el cumplimiento con la identificación, evaluación y control del riesgo de corrupción y soborno transnacional.

Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

[GRI 2-18]

■ Evaluación de la Junta Directiva y el Rector

Ante la ausencia de un procedimiento formal de evaluación de la Junta Directiva de la Corporación y de la Rectoría, en el año 2023 – 2024, la rectoría y la Junta decidieron formalizar el proceso usando como referente los documentos de auto evaluación de Juntas Directivas adaptado con base en los principios de buenas prácticas para juntas directivas de NAIS (National Association of Independent Schools).

Este nuevo procedimiento entró en vigencia para ese año, una vez aprobado por la Junta Directiva.

El procedimiento de evaluación de la Junta Directiva implica la distribución de una herramienta de evaluación virtual a los miembros de la junta en noviembre de cada año. Las evaluaciones completadas se remiten al departamento de TI, que comparte la información con el(la) presidente(a) de la junta quien realiza un análisis de los resultados y presenta los hallazgos durante la reunión de la junta en enero. Además, en esta reunión se celebra un debate sobre el plan de acción para la Junta, cuya puesta en marcha está prevista para febrero.

Para el procedimiento de evaluación del rector(a), que se realiza paralelamente al de la junta, la distribución de la herramienta de evaluación se extiende a los directores de escuela y directores de áreas administrativas. La evaluación es inclusiva, e involucra al grupo de trabajo directo del rector(a) y a los miembros de la Junta. El rector (a) analiza los resultados de la evaluación y presenta el análisis y el plan de desarrollo profesional/acción al presidente(a) de la Junta Directiva.

Dado que este procedimiento inició con su diseño, aprobación, aplicación y análisis en el año 2023-2024, tanto la evaluación de la Junta Directiva como la de la rectoría, se realizaron en diciembre de 2023 y se realizan con el mismo cronograma anualmente.

La reforma de estatutos de la Corporación, aprobada en Asamblea de Corporados en marzo de 2024, incluyó como anexo el procedimiento de evaluación de la Junta Directiva y de la rectoría, haciendo de este el proceso oficial de evaluación.

2.8 Montessori en cifras

Como comunidad, el Colegio al finalizar el período lectivo 2023-2024 estuvo conformado por:

Información estudiantes

Estudiantes 2022-2023		
	Medellín	Oriente
Hombres	617	161
Mujeres	546	144
TOTAL	1.163	305

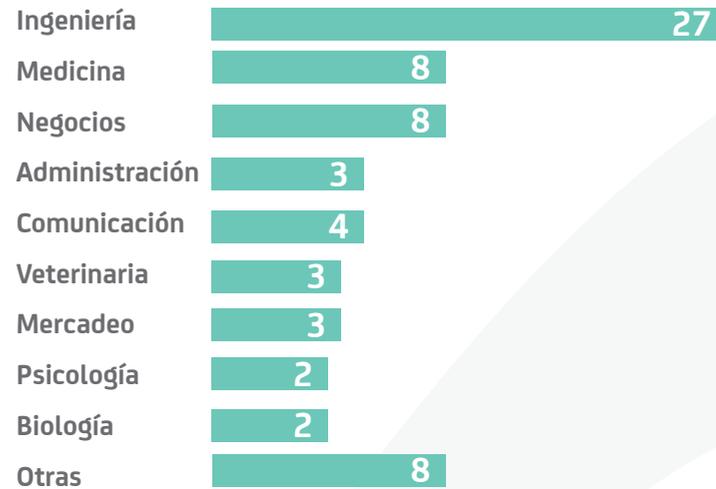
Estudiantes 2023-2024		
	Medellín	Oriente
Hombres	610	179
Mujeres	549	181
TOTAL	1.159	360

Información familias

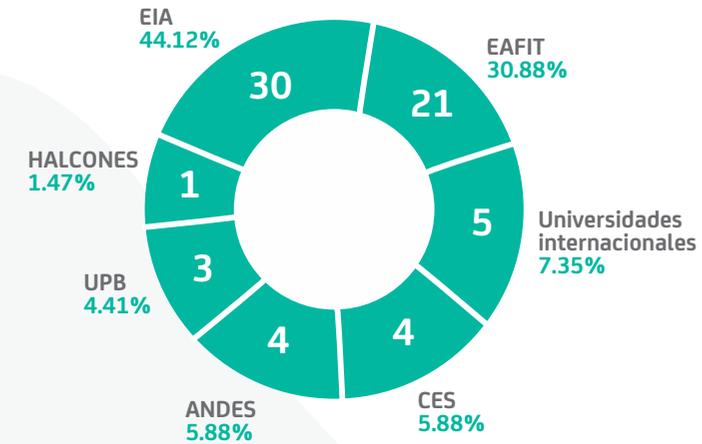
Total familias	Medellín	Oriente	Total Colegio
2022-2023	805	226	1.031
2023-2024	806	272	1.078



Promoción Egresados 2023-2024: Carreras vs. Universidades



% Estudiantes de la Promoción 2023-2024 Admitidos a la Universidad



De los **68** estudiantes que se presentaron a la universidad, el 100% fue admitido en los programas seleccionados. Los tres estudiantes no mencionados optaron por un semestre sabático antes de iniciar sus estudios.



Información de empleados

[GRI 2-7]

■ TOTAL COLABORADORES

2022-2023

Hombres	Mujeres	TOTAL
74	170	244

2023-2024

Hombres	Mujeres	TOTAL
71	188	259

■ SEDE MEDELLÍN

2022-2023 - Término Fijo

Hombres	Mujeres	TOTAL
32	58	90

2022-2023 - Término Indefinido

Hombres	Mujeres	TOTAL
34	79	113

2023-2024 - Término Fijo

Hombres	Mujeres	TOTAL
29	64	93

2023-2024 - Término Indefinido

Hombres	Mujeres	TOTAL
31	80	111

■ SEDE ORIENTE

2022-2023 - Término Fijo

Hombres	Mujeres	TOTAL
3	24	27

2022-2023 - Término Indefinido

Hombres	Mujeres	TOTAL
5	9	14

2023-2024 - Término Fijo

Hombres	Mujeres	TOTAL
6	36	42

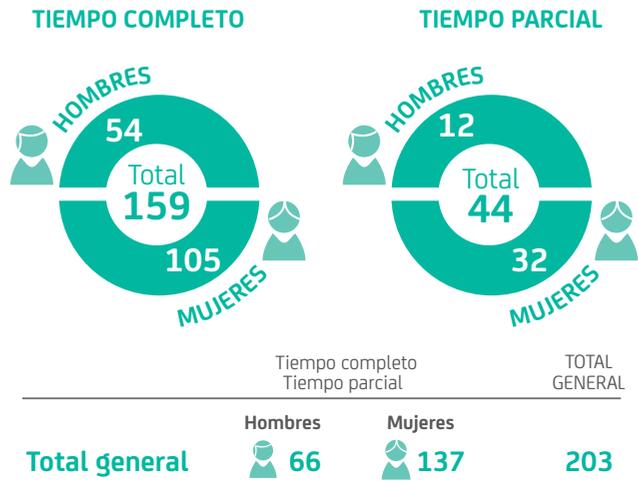
2023-2024 - Término Indefinido

Hombres	Mujeres	TOTAL
5	8	13



■ EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO

Medellín 2022-2023:



Oriente 2022-2023:



Medellín 2023-2024:



Oriente 2023-2024:



■ Empleados temporales: aprendices

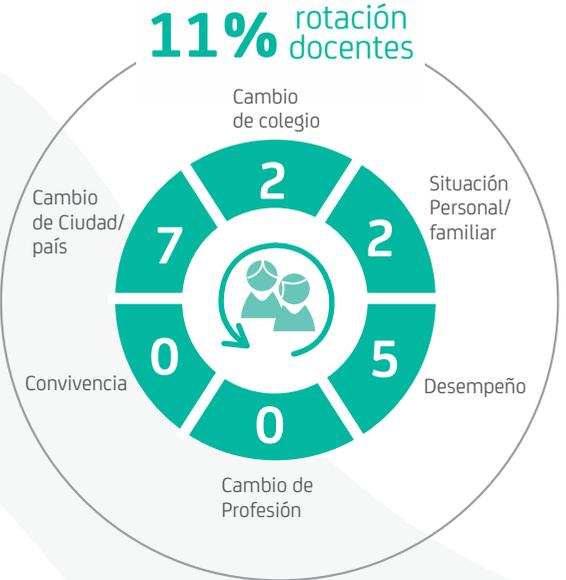
2022-2023

Hombres	Mujeres	TOTAL
2	11	13

2022-2023

Hombres	Mujeres	TOTAL
4	12	16

■ Rotación de personas 2022 y 2023:



■ Rotación de personas 2023 y 2024:

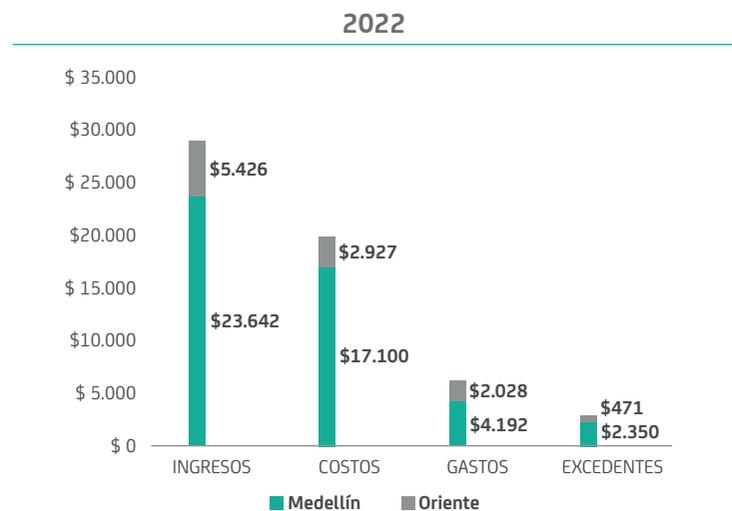


***Información financiera (GRI 201-1):**

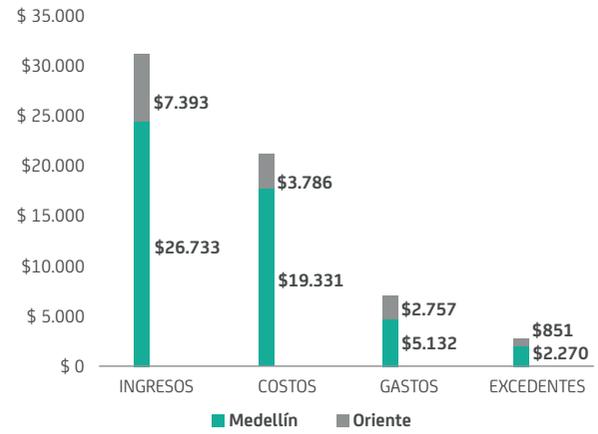
Los estados financieros del Colegio reflejan una adecuada estabilidad financiera gracias a un buen control de los costos y gastos, lo que permite tener recursos suficientes para realizar inversiones que nos ayudan a atender los requerimientos del proceso educativo y generar bienestar en los estudiantes y empleados. La destinación de los excedentes es aprobada anualmente por la Asamblea General de Corporados y por ser una Entidad Sin Ánimo de Lucro - ESAL, se aplican en la actividad meritoria del colegio, principalmente en mejoramiento de infraestructura y del servicio.

■ AÑO FISCAL: 2022 - 2023

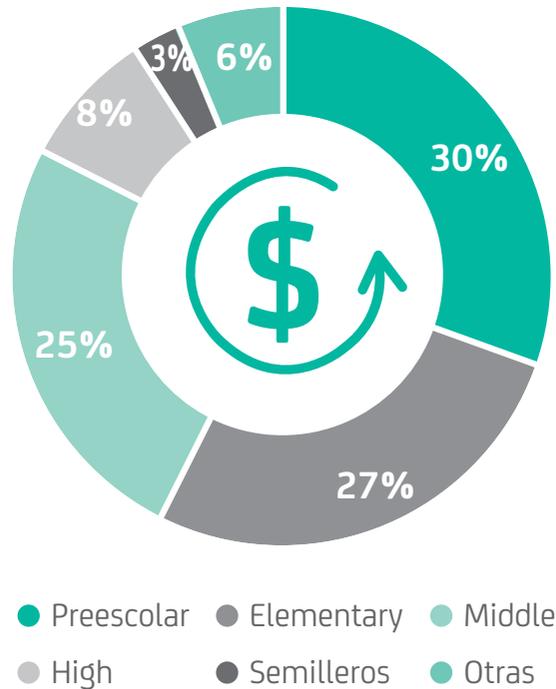
DETALLE	2022			2023			VARIACIÓN %
	Medellín	Oriente	Consolidado	Medellín	Oriente	Consolidado	
INGRESOS	\$23.642	\$5.426	\$29.068	\$26.733	\$7.393	\$34.126	17%
COSTOS	\$17.100	\$2.927	\$20.027	\$19.331	\$3.786	\$23.116	15%
GASTOS	\$4.192	\$2.028	\$6.211	\$5.132	\$2.757	\$7.889	27%
EXCEDENTES	\$2.350	\$471	\$2.820	\$2.270	\$851	\$3.121	11%



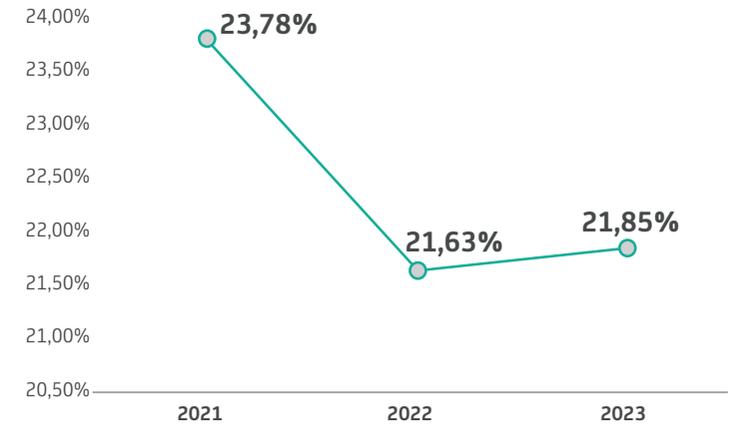
2023



■ DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS



■ % EBITDA



Información sobre Proveedores:

GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales .

Entre agosto de 2023 y julio de 2024, en el colegio Montessori se realizaron compras a 476 proveedores por un valor total de \$10.055 millones.

El 96% de las compras se realizaron a proveedores nacionales (455 proveedores nacionales a los que se les compraron \$9.927 millones) y el 4% a proveedores extranjeros (21 proveedores extranjeros a quienes se les hicieron compras por \$128 millones).

Bajo la supervisión del Colegio, están los proveedores que apoyan el proceso misional y que ofrecen su servicio en outsourcing como es el caso de transporte, cafetería y uniformes; quienes tienen presencia continua en el colegio y su personal está disponible para la atención a los estudiantes y familias.



Montessori sostenible



We transform lives.
We build the future.

Nuestro propósito es fortalecer el concepto de prosperidad en el ámbito económico, social, ambiental y generar valor compartido por un futuro más innovador, inclusivo y sostenible.

3.1 Objetivos de desarrollo sostenible -ODS

En el marco de nuestra estrategia seleccionamos los ODS que más impacto tienen en nuestro actuar lo cual nos lleva a generar un compromiso con estos directamente, enfocados en el bienestar de las generaciones presentes y futuras y el cuidado del medio ambiente. Estos son los objetivos que hemos seleccionado como compromiso institucional por pilar:



[GRI 3-2]

PILAR	ODS GENERALES	METAS ESPECÍFICAS DE LOS ODS
ESPÍRITU MONTESSORI		4.7 Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo de una cultura sostenible.
		16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO		9.2 Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales.
EXCELENCIA EDUCATIVA		4.1 Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, con resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos
IMPACTO SOCIAL		11.8 Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional
		4.1 Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, con resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos
BIEN-ESTAR MONTESSORI		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

PILAR	ODS GENERALES	METAS ESPECÍFICAS DE LOS ODS
	 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p>	<p>3.4 Reforzar la capacidad para la reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud.</p> <p>3.6 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas</p>
	 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>4.a: Mejora de instalaciones educativas inclusivas y seguras</p>
SOSTENIBILIDAD Y HÁBITAT	 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.13 Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.</p>
	 <p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes.</p> <p>13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático.</p>
	 <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	<p>6.4 Aumentar el uso eficiente de los recursos hídricos</p>

3.2 Análisis de materialidad

[GRI 3-1, 3-2]

Realizamos una revisión de temas de impacto material, donde se analizaron criterios internacionales ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), tendencias del sector, aliados internacionales y temas que son tendencia en materia de sostenibilidad.

A partir de la aplicación de los diferentes instrumentos de investigación y de la identificación de oportunidades realizada a través de los grupos focales surge un listado de necesidades develadas:

- Mayor inversión en áreas como la generación de espacios extracurriculares.
- Fortalecimiento en la adquisición de competencias y habilidades socioemocionales en los estudiantes
- Mejoramiento de infraestructura.
- Implementación de estrategias y programas que integren a la comunidad educativa con base en los principios Montessori.
- Promover estrategias y proyectos de investigación, innovación y emprendimiento con base en principios de sostenibilidad.
- Fortalecer la promoción de los programas de proyección social.
- Consolidar una comunidad educativa caracterizada por ser reflexiva y orientada a la excelencia educativa.

Esta identificación de necesidades con nuestros grupos de interés fue la base para consolidar nuestra estrategia incluida en el Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 del Colegio Montessori que está fundamentada en seis pilares en los que convergen las variables sociales, ambientales, económicas y de gobernanza.



Direccionamiento ESTRATÉGICO 2023 - 2027

MISIÓN

Formamos personas respetuosas, empáticas, autónomas, responsables y competentes. Ciudadanos globales con capacidad de liderar procesos de cambio fundamentados en el bien común.

VISIÓN

Somos una comunidad educativa innovadora y sostenible, en permanente búsqueda de la excelencia en la formación integral de seres humanos conscientes, inclusivos y globales, que vivencian los valores Montessori y generan impacto positivo en la sociedad.

POLÍTICA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Somos una comunidad educativa orientada al aprendizaje en una cultura de mejoramiento continuo, reconocida por la búsqueda de la excelencia con un modelo pedagógico innovador e integral que, en medio de un ambiente de bien-estar, propicia el desarrollo formativo, académico, global y plurilingüe de sus estudiantes, acorde con altos estándares de calidad nacionales e internacionales.

En cumplimiento de los requisitos aplicables, trabajamos bajo una concepción de responsabilidad social, gestionando el conocimiento y la propiedad intelectual, contribuyendo al desarrollo sostenible de la institución, la ciudad y el país, apoyados por una comunidad que comparte y vivencia los valores propios de la filosofía Montessori.

PILARES

Espíritu Montessori

INDICADOR
Índice de Espíritu Montessori.

INICIATIVAS CLAVE

- Programa Espíritu Montessori.
- Programa Empoderamiento Estudiantil.
- Programa de Ética y Transparencia Corporativa.

ASPIRACIÓN
"Servicio de ser que se mantiene en el tiempo".

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Aumentar el espíritu Montessori en la comunidad educativa.

VALORES MONTESSORI
Responsabilidad | Respeto | Autonomía | Bien común

Investigación, Innovación y Emprendimiento

INDICADOR
Índice de Innovación, Investigación y Emprendimiento Institucional.

INICIATIVAS CLAVE

- Plan de Formación y Desarrollo en competencias del personal en liderazgo e innovación transformativa.
- Proyecto: Implementación de la unidad de investigación Montessori.
- Programa de emprendimiento conectado con el desarrollo curricular.

ASPIRACIÓN
"Ambiente innovador para la construcción del conocimiento".

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Desarrollar un ambiente de aprendizaje innovador, abierto a la investigación y el emprendimiento.

VALORES MONTESSORI
Autonomía

Excelencia Educativa

INDICADOR
Índice de Excelencia Educativa.

INICIATIVAS CLAVE

- Plan de desarrollo docente en metodologías activas.
- Programa de orientación hacia la pluriculturalidad y el internacionalismo.
- Articulación SGI, NEASC - ACE 2.0, ISO-21001, SG-SST y AI-Secretaría de Educación.

ASPIRACIÓN
"Excelencia para la internacionalización, el aprendizaje y el bien común".

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar la calidad educativa en los procesos de enseñanza - aprendizaje y de gestión institucional.

VALORES MONTESSORI
Responsabilidad

Impacto Social

INDICADOR
Eficacia Programa PAIS.

INICIATIVAS CLAVE

- Red de amigos Montessori.
- Programa de liderazgo con sentido social.
- Laboratorio de impacto social.

ASPIRACIÓN
"Comunidad con impacto social".

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Facilitar el desarrollo de capacidades que generen acciones para la transformación de diferentes entornos y condiciones de vida.

VALORES MONTESSORI
Bien común

Bien-estar Montessori

INDICADOR
Índice de riesgo psicosocial.

INICIATIVAS CLAVE

- Programa de acompañamiento emocional y de aprendizaje de los estudiantes.
- Programa de Bienestar-Laboral.
- Programa de cultura del cuidado de sí mismo y del otro.

ASPIRACIÓN
"Un espacio seguro para el desarrollo de proyectos de vida".

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar el bienestar físico, emocional, espiritual y social de la comunidad de estudiantes y docentes.

VALORES MONTESSORI
Respeto | Autonomía

Sostenibilidad y hábitat

INDICADOR
- Margen de Rentabilidad.
- Huella de Carbono por persona.

INICIATIVAS CLAVE

- Plan de mercado institucional para asegurar sostenibilidad y responder a cambios en el contexto.
- Proyecto de generación de nuevas unidades de negocio para el Colegio.
- Proyecto de cuidado y optimización de los recursos del medioambiente.
- Proyecto de optimización de procesos, capacidades y recursos.

ASPIRACIÓN
"Una institución sostenible en un hábitat propicio para la vivencia de experiencias transformadoras".

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Asegurar la sostenibilidad financiera y ambiental para el desarrollo de un hábitat de vanguardia.

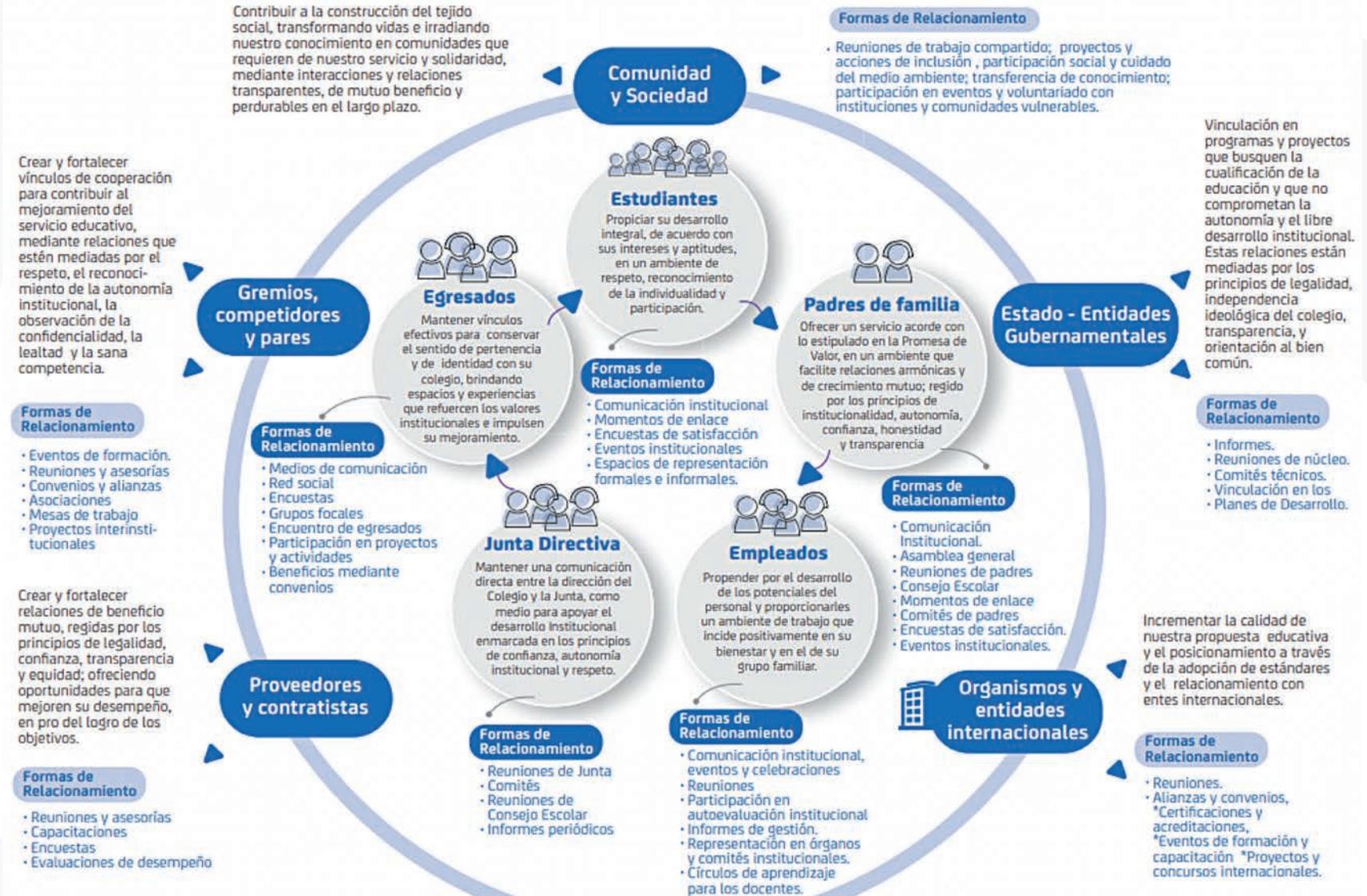
VALORES MONTESSORI
Responsabilidad | Bien común

3.4 Grupos de interés

[GRI 2-29]

En nuestra institución estamos convencidos que el factor clave y diferenciador son las personas. En nuestra operación creamos relaciones de valor con nuestros grupos de interés. Buscamos generar espacios y abrir nuestros canales para trabajar en conjunto y alinear nuestra estrategia a las expectativas de nuestros aliados internos y externos.

Todos los canales de comunicación de la institución permiten el diálogo continuo y directo con cada uno de los miembros de los distintos grupos de interés.





Desarrollo de la estrategia



We transform lives.
We build the future

La información que se reporta a continuación cubre el periodo 2022-2023 y 2023-2024 con datos en algunos casos solo del último año dado que en el 2022-2023 el Plan Estratégico se encontraba en estructuración, coincidiendo con el cambio de rector.

4.1 Pilar Espíritu Montessori

[GRI 3-3]

Aspiración: “Sentido de ser que se mantiene en el tiempo”

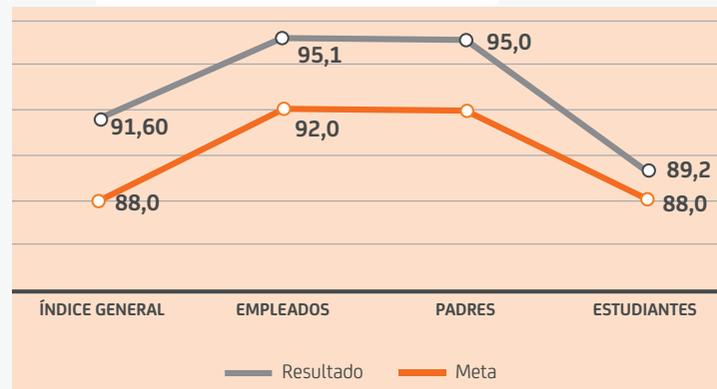
El Colegio Montessori es una institución cuyo objetivo educativo se centra en la formación del SER de manera integral y por encima del “tener”. Esta premisa es la columna vertebral del proceso formativo y se traduce en múltiples acciones que involucran tanto a las familias como a los docentes y colaboradores del colegio. Nuestro quehacer gravita alrededor del desarrollo de nuestros estudiantes en su relación consigo mismos, con los demás, con el medio ambiente y con la cultura. Cada acción que se emprende en el colegio, desde su estrategia, apunta a la incorporación de nuestros educandos de los cuatro valores fundamentales que trabajamos desde que inician su proceso escolar: respeto, responsabilidad, autonomía y orientación al bien común. Para lograr esta meta suprema contamos con las familias como primer ambiente de formación de los niños, niñas y adolescentes y desde el colegio buscamos potenciar sus habilidades, destrezas, competencias y saberes, buscando siempre desarrollar con ellos su mejor versión. Al final de proceso esperamos que nuestras cohortes de graduados continúan el desarrollo de sus proyectos de vida, llevando en sus corazones y mentes nuestros lemas: “hoy lo hago bien, mañana mucho mejor”,

“libertad con responsabilidad” y “educar antes que sancionar”

Objetivo estratégico: Afianzar el espíritu Montessori en la comunidad educativa:

Para dar cuenta del logro de este objetivo el Colegio estructuró un índice que agrupa once factores para ser evaluados por los tres grupos de interés principales, mediante un proceso de medición construido e implementado por un aliado estratégico que permitiera la transparencia y objetividad en la recolección y análisis de la información buscando obtener un diagnóstico muy acercado a la realidad percibida por los grupos de interés así como determinar las áreas de fortaleza y de mejoramiento. A continuación detallamos los resultados obtenidos:

	Meta	Resultado
Índice General	88	91,6
Grupos de interés		
Empleados	92	95,1
Padres	92	95,0
Estudiantes	88	89,2



Grupos de interés

FACTORES	Resultados Generales	Padres	Estudiantes	Empleados
Bien común	92,32	97,22	88,84	93,66
Ambiente positivo trabajo y estudio	90,79	94,84	87,24	93,21
Concepción del ser	91,94	97,22	88,16	93,94
Convivencia	90,02	94,84	84,05	93,38
Cuidado de las personas	93,75	94,84	91,34	97,27
Gestión del cambio y mejora continua	92,21	94,44	90,89	92,03
Horizonte Institucional	94,95	95,24	93,16	98,19
Impacto social	94,08	96,83	90,43	98,19
Liderazgo	93,53	95,63	92,71	92,76
Rendición cuentas	89,91	90,08	86,11	97,28
Sostenibilidad Ambiental	90,9	93,65	88,61	92,31

Objetivos específicos e Iniciativas desarrolladas:

Fortalecer la cultura Montessori en la comunidad educativa desde la participación y el diálogo para construir identidad colectiva en la comunidad educativa

■ Iniciativas

Programa Espíritu Montessori

Resultados de avance

Acciones:

Vinculación del Consejo de Padres para cultivar el espíritu Montessori en los padres de familia

Se diseñaron tres grandes estrategias para trabajo con Consejo de Padres:

- 1. Campañas (Seguridad Vial):** 5 tomas de parqueaderos en el año, sumado a trabajo de sensibilización con estudiantes en el aula
- 2. Apoyo a los procesos Formativos:** 6 actividades formativas diseñadas por padres de familia para los estudiantes de cada una de las escuelas
- 3. Plan de Comunicaciones:** se vehiculizó información vital del colegio para ser transferida a los otros padres de familia.



Diseño, implementación y evaluación del programa de formación de directores de grupo para el acompañamiento formativo a estudiantes.

Durante todo el año escolar, se llevaron a cabo estrategias con los docentes centradas en la alineación de los principios de formación de los estudiantes, con el objetivo de construir una identidad colectiva en la comunidad educativa. La estrategia de mayor impacto fue la formación de los directores de grupo de 1° a 11°, en el programa “Líder en mí”

Plan de Comunicaciones Espíritu Montessori

Se realizó la orientación en la organización de los eventos de participación masiva de padres y estudiantes en conjunto con el Comité de Proyección Institucional, con el fin de asegurar que los mismos estén alineados a la cultura Montessori.

Se midió la satisfacción de las familias asistentes a los diferentes eventos, En términos generales, los encuestados consideran que se vive un ambiente de respeto entre los participantes y que los eventos están alineados con la filosofía del Colegio.

Se celebró a través de los distintos medios de comunicación del colegio los logros de los estudiantes en distintos ámbitos como el deportivo, artístico, académico, culturales entre otros.

Plan de cultura empleados:

Se construyó el perfil de competencias del líder Montessori y se revisaron las competencias humanas esperadas en cada uno de los miembros de la comunidad, de acuerdo

con los valores Institucionales. Al final se formuló una rúbrica la cual ha sido utilizada como base para la selección, formación y vivencia de la cultura Montessori en los colaboradores.

Durante el año, los programas en competencias humanas se centraron en la formación en comunicación asertiva, empática y relacional, para aceptar las diferencias y manejo de conflictos como herramientas esenciales para la creación de un ambiente positivo que favorezca la cohesión, la convivencia y la vivencia del espíritu Montessori.

Se tomó el pulso de la vivencia de la cultura Montessori en empleados por medio de encuesta y grupos focales para obtener una valoración de la misma.

TOMA DE DECISIONES CON VALORES	92.2%
APRENDIZAJE Y DESARROLLO	97.1%
RELACIONES DE RESPETO Y AMABILIDAD	94.7%
CONFIDENCIALIDAD Y PRUDENCIA	89.3%
SENTIDO DE PERTENENCIA	97.1%
MENTALIDAD GLOBAL Y DE CAMBIO	95.6%
OPORTUNIDAD Y CALIDAD	99.0%
INNOVACIÓN Y ADAPTACIÓN	95.1%
SOLIDARIDAD	96.1%
AUTOCUIDADO Y CUIDADO DE OTROS	96.1%
INTERÉS POR LOS DEMÁS	98.1%
COOPERACIÓN Y COHESIÓN	91.7%
ACTITUD DE SERVICIO	98.5%
RESULTADO GENERAL CULTURA 2023-2024	95.4%

Retos:

- Implementación de un plan de vocería para todos los actores encargados de transmitir la esencia del Espiritu Montessori.
- Implementación del programa de cultura empleados.

Objetivo específico

Fortalecer en los proyectos de vida de los estudiantes la apropiación de los principios y valores del Colegio.

■ Iniciativas

Plan para fortalecer la Participación y el Liderazgo Estudiantil.

Resultados de avance

Acciones:

Implementación de los programas formativos:

1. Líder en mí: que apunta al desarrollo de competencias de ciudadanía global, en relación con el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y trabajo en equipo, mediante actividades prácticas las cuales se fundamentan en los “ 7 hábitos de los niños y adolescentes altamente efectivos”.
2. Implementación del programa Character Counts, donde mediante reflexiones y ejecución de lecciones se forman ciudadanos con principios, valores, carácter y ética, y se hace una promoción fuerte por la empatía y la solidaridad, el respeto por sí mismo, el otro y lo otro.

3. Plan de aula con participación del representante y mediador enfocado en el perfil del estudiante:

Los estudiantes participaron y lideraron 22 actividades en el aula cuyo objetivo estaba dirigido al trabajo con sus compañeros en temas de formación como son: convivencia escolar, inclusión, respeto, bondad, honestidad, trabajo en equipo, solución de conflictos, comunicación y mediación escolar.

Como resultados de la evaluación en competencias del SER que impactan el desarrollo personal y el relacionamiento con los demás y su entorno, se tienen:

Categoría	% Estudiantes logran competencia	% Estudiantes en desarrollo de la competencia
Autonomía e independencia	90.89%	9.11%
Habilidades comunicativas y de colaboración	87.45%	12.55%
Habilidades sociales e interculturales	88.24%	11.76%
Compromiso social y ambiental	92.21%	7.79%

Retos:

- Ampliar el programa Character Counts para incluir nuevas lecciones que convoquen a los padres de familia como agentes importantes de la consolidación del carácter y los valores propios del Colegio Montessori.
- Ampliar el programa de Mediación escolar alineándose con las actividades de Liderazgo del representante en torno a la convivencia escolar y los valores institucionales.

- Curricularizar el programa Líder en mí en la asignatura de ética y valores, para asegurar y afinar los tiempos y espacios que se requieren para su desarrollo .
- Fortalecer la estructura que permita ver una gestión integral del liderazgo y participación estudiantil

Objetivo específico

Garantizar el desarrollo de las funciones misionales apoyadas en buenas prácticas de gobierno corporativo

■ Iniciativas

Plan de Gobierno Corporativo Ético y Transparente

Resultados de avance

Acciones:

1. Se hizo revisión y actualización del marco normativo, actuación y evaluación de La Junta Directiva.
2. Se fortaleció la estructura para el seguimiento y rendición de cuentas de la estrategia Institucional, mediante la creación del Comité estratégico.
3. Actualizar y estandarizar el Modelo de Administración y Control de Riesgos:
 - Se actualizó la Guía de Riesgos con sus definiciones y metodología a la luz de tres referentes a saber: NTC ISO 31000, Guía del DAFP ver 06 y Guía de Buenas prácticas para la gestión de riesgos y oportunidades de Zona Segura.

- Se actualizó la matriz de riesgos integrada que abarca tanto los riesgos estratégicos como los operativos.

4. Fundamentar, diseñar y desarrollar el sello del líder Montessori para la óptima gestión del gobierno corporativo bajo una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad.

- Se definió el perfil del líder Montessori acorde con los valores Institucionales y las competencias estratégicas que impulsen el desarrollo de las personas, de los equipos y la innovación para el logro de los objetivos Institucionales. Se realizó la primera medición encontrando que el 87% de los líderes logran el nivel esperado en las competencias.

Retos:

- Establecer Planes de contingencia para la continuidad del servicio en los procesos y activos críticos de la institución.
- Estructurar e implementar el Programa de Transparencia y ética empresarial según la normatividad vigente. (PTEE)
- Se continuará el programa de formación en liderazgo para todos los empleados del Colegio.

4.2 Pilar de Investigación, Innovación y Emprendimiento

[GRI 3-3]

Aspiración: “Ambiente innovador para la construcción del conocimiento”.

Ante los desarrollos científicos - tecnológicos y las demandas culturales, formativas y sociales del contexto actual, es necesario que el Proyecto Educativo Institucional tenga como uno de sus elementos de andamiaje el desarrollo de actitudes y competencias en el ciclo de aprendizaje que vincula la investigación, la innovación y el emprendimiento, elementos de base del mejoramiento continuo, con un aporte primordial en la formación para la solución de problemas desde la creatividad, el pensamiento crítico, la comprensión, la motivación (amor por el conocimiento), la observación objetiva y la experimentación, enmarcadas en la vivencia de la autonomía y la responsabilidad social.

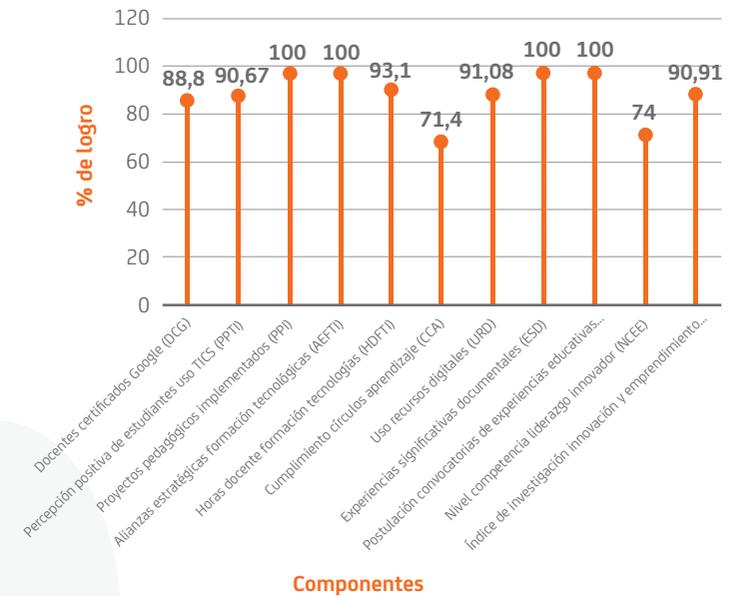
Meta y resultado del índice:

En la perspectiva de desarrollar un ambiente de aprendizaje innovador, abierto a la investigación y el emprendimiento, se diseñó un Índice de Investigación, innovación y emprendimiento institucional con diez factores de medición en lo relacionado con las prácticas pedagógicas y currículo, el desarrollo de capacidades institucionales y la gestión del conocimiento pedagógico y educativo.

Para el primer año 2023-2024 se registró un logro general del 90.91 %, alcanzando la meta esperada del 85% en forma significativa.

En el siguiente gráfico puede apreciarse el aporte de cada uno de los componentes del índice en el logro general de los resultados:

■ Índice investigación, Innovación y emprendimiento



Objetivos específicos e iniciativas:

El pilar estratégico tiene como objetivos específicos:

1. Consolidar un equipo humano institucional caracterizado por la excelencia y liderazgo con capacidad de adaptación a los retos del mundo global.

■ Iniciativa desarrollada:

Plan de formación y desarrollo del personal en competencias de liderazgo innovador.

Entre las acciones y resultados se destacan:

- Entrenamiento formativo al equipo de docentes directores de grupo y otros líderes académicos, 30 en total, en el programa el Líder en mí, basado en las orientaciones de Steven Covey. El programa duró 16 horas
- El Colegio, al ser la segunda institución de la Ciudad que cuenta con la Certificación Google Reference School, distinción recibida en 2023, continúa impulsando la certificación de sus docentes en competencias digitales aplicadas en la educación. Al cierre del año escolar 2023- 2024 entre sus sedes oriente y Medellín, acredita un 70% de docentes con certificación de competencias digitales en el nivel 1 y un 40% en el nivel 2, así como un grupo de 4 Trainers, ejes de la movilización y el trabajo colaborativo de aprendizaje de nuevas estrategias y aplicaciones.
- Desarrollo de dos eventos internos para destacar experiencias significativas para el aprendizaje del estudiante: Educational Leadership Day (febrero 29) y Teachers Google Camp (1 de abril).

2. Implementar una unidad de investigación para el desarrollo de proyectos y difusión de resultados de investigación en la comunidad y la sociedad.

■ Iniciativa:

Implementación de la unidad de investigación Montessori:

Entre las acciones y resultados de esta iniciativa encontramos:

- Construcción del Modelo de investigación escolar para promover y fortalecer el desarrollo de competencias investigativas en estudiantes y docentes, en un proceso de fases que incluye el diagnóstico, el diseño, el despliegue y la difusión, con la orientación inicial de la Universidad del Rosario.
- Conformación de un equipo de gestión de apoyo en Investigación, innovación y emprendimiento integrado por 3 asesores y una asesora de formación.
- Desde Mayo de 2024, se conformaron y vienen en acompañamiento dos grupos de investigación, el primero con 6 docentes de Preschool orientado sobre la metodología Montessori y el segundo con 4 docentes de Middle trabajando en el campo de la metacognición.
- Desde Febrero de 2024 se formalizó el ingreso del Colegio en la Red de investigación Escolar de Antioquia-RIE liderada por el Centro de Tecnología e Innovación de Antioquia. A esta red pertenecen también importantes organizaciones como Explora, Mova, IU Digital, Eafit, UPB, ITM, SIATA, área metropolitana, Uniremington, la universidad de los niños y el INEM



- Entre octubre y noviembre de 2023 se realizó una primera sistematización de tres prácticas pedagógicas, dos de Lengua Castellana y una en Inglés, las cuales se inscribieron en el concurso de maestros innovadores del Caribe y obtuvieron los tres primeros puestos entre 14 propuestas presentadas.

* entre enero y Febrero de 2024 se acompañó la sistematización de 4 prácticas innovadoras más, 3 de Medellín y una de la Sede Oriente, dos de Preschool (círculo Montessori y Avenidas del conocimiento) una de Lengua castellana y una en la línea de movimiento y aprendizaje, en Sede Oriente.

3. Desarrollar habilidades emprendedoras en los estudiantes, que fortalezcan las capacidades para enfrentar y resolver retos

■ Iniciativa:

Programa de emprendimiento conectado con el desarrollo curricular.

Entre los desarrollos y resultados de esta iniciativa se registran:

- Actualización del Proyecto de Emprendimiento institucional con base en los lineamientos de la ley 1014 de 2006 relacionada con el fomento a la cultura del emprendimiento, así como los objetivos del desarrollo sostenible, de la agenda 2030 de las naciones unidas, en especial, el objetivo 4, referido a la educación.
- Implementación del Syllabus de Enterprise desde agosto 2023 con el liderazgo del área de Tecnología e Informática y el trabajo interdisciplinario de las áreas de Sociales, Inglés, Matemáticas, Biología, Francés, Ética y Artes, para impulsar las competencias de emprendimiento y el desarrollo de proyectos en los estudiantes.
- Establecimiento de Alianza con el programa Unidos por el planeta, desde Diciembre de 2023. Una alianza por la sostenibilidad y el cambio climático, liderada por la Secretaría de Ambiente y Sostenibilidad de la Gobernación de Antioquia junto a WWF Colombia como aliado técnico, con el objetivo de emprender acciones que permitan impulsar proyectos sociales y ambientales que buscan la protección de los ecosistemas y de las comunidades que lo habitan.
- Entre 2023- 2024 se desarrollaron al menos dos ferias de emprendimiento internas por cada Escuela y 3 pro-

yectos interdisciplinarios centrados en la investigación y el emprendimiento, entre ellos se destacan:

- How can I apply chemistry in entrepreneurship, con la participación de química, biología, francés y economía y estudiantes de 11º
- Shark Tank Projects: muestra de iniciativas de emprendimiento con jurado externo, trabajado desde las áreas de informática e Inglés, con estudiantes de 7º.



- Muestra de desarrollos aplicando tecnologías: vinculando estudiantes de 6º, 7º y 8º en la difusión de desarrollos en APPs y robótica.

Retos:

Conectar el desarrollo curricular desde la formación en Enterprise y Global Perspectives con el impulso al fortalecimiento de las competencias de los estudiantes en emprendimiento e investigación, a través de su participación y liderazgo en la ejecución de proyectos y soluciones.

Fortalecimiento de la investigación escolar y la investigación educativa a partir de la sistematicidad y la coherencia en el desarrollo de proyectos investigativos de docentes y estudiantes para consolidar la creación de la Unidad de Investigación Institucional.

Continuar con el plan de formación en competencias de innovación que incluye el desarrollo de competencias digitales, utilización de IA y Metodologías ágiles.

4.3 Pilar de Excelencia Educativa:

[GRI 3-3]

Aspiración: “Excelencia para la internacionalización, el aprendizaje y el bien común”.

El pilar de Excelencia educativa busca mejorar la calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la gestión institucional. Sus iniciativas se centran en la formación de los docentes en metodologías activas, la vivencia del internacionalismo en el día a día del Colegio, y la creación de un sistema único de evaluación institucional que integre estándares locales, nacionales e internacionales.

Meta y resultado del índice:

Para asegurar un seguimiento objetivo al desarrollo del Pilar fue diseñado un instrumento llamado “Índice de la Calidad Educativa Montessori” el cual integra los resultados obtenidos en diferentes procesos institucionales y da cuenta del desarrollo institucional. El resultado alcanzado para el año 2023-2024 fue de 91.78 , frente a una meta propuesta del 90%.

Los resultados individuales fueron:

INDICADORES QUE DAN CUENTA DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA

Índice de la Calidad Educativa	Meta %	Resultado
1 Perfil ciudadano global estudiantes 10° y 11°	80	95.65
2 Nivel clasificación Saber 11	86%	86.76
3 Índice de posicionamiento institucional, bajo estándares internacionales IGCSE	88	87.88
4 Nivel de acreditación del Bilingüismo	98	100
5 Nivel de competencia lingüística en Francés	80	83.82
6 Nivel de competitividad en participación de estudiantes	85	87.23
7 Índice de percepción de la comunidad sobre la gestión Institucional (Padres, Colaboradores, Estudiantes)	90	92.57
8 Percepción de egresados con pertinencia educativa	88	95.08
9 Nivel de competencia del personal	92	92.68
10 Nivel de empleados directivos, asesores y docentes con estudios de postgrados.	60	61
Total Índice de la Calidad Educativa		91.78

Perfil del ciudadano global

El resultado de este aspecto fue de 95.65% de estudiantes que lograron la meta con evaluación de competencias por encima del 80%, se evaluaron 138 estudiantes de los grados 10° y 11°.

Categoría	Logran Competencia (%)
Autonomía e Independencia	96.38
Responsabilidad Social y Ambiental	95.65
Habilidades Comunicativas y de Colaboración	94.93
Habilidades Sociales e Interculturales	93.48
Pensamiento Crítico y Creativo	89.13
Curiosidad e Interés en el Aprendizaje	86.96
Total Competencias Formativas Alumnos 10° y 11°	95.65

Los resultados de competencias de perfil de ciudadanía global en grado 10° y 11° tiene como factores de logro:

1. La implementación de una matriz más ajustada al contexto y a las competencias evaluadas, tomando como base 3 elementos como son los valores Institucionales, las competencias de ciudadano global y las habilidades del siglo XXI.
2. Toda la propuesta formativa y académica está sintonizada con el desarrollo de competencias de ciudadanía global.
3. Los resultados obedecen a un trabajo sistemático que se da desde los grados iniciales y continúa hasta grado 11° . Las matrices implementadas valoran las mismas

categorías, adaptadas según la etapa de desarrollo, lo que permite ver el proceso del estudiante, de los grupos y los aspectos que requieren mayor énfasis en la estrategia.

4. Es importante señalar que los estudiantes del grado 11° de la promoción 2024, durante su escolaridad, se caracterizaron por ser un grupo con un gran sentido de pertenencia y adherencia a la filosofía de la institución, demostrando respeto por la institucionalidad, responsabilidad frente a sus funciones con capacidad de tomar decisiones, asumir consecuencias y ser solidarios, con orientación al logro. Estas características se vieron reflejadas en los resultados de la matriz con el logro del perfil.

Nivel de clasificación pruebas Saber 11

Meta: Índice Clasificación Saber 11° 0,86

Año	Clasificación	# estudiantes	Índice Total
2023	A+	196	0.8676
2022	A+	194	0.8600

El indicador se logró al conseguir un registro de 0.8676 en el Índice SABER. El Colegio mantiene su clasificación A + y después de los resultados de la sesión en 2020, cuyo impacto se extendió hasta el 2022, se mantiene una tendencia positiva.

Índice de posicionamiento institucional, bajo estándares internacionales IGCSE.

Meta: 3 asignaturas con nivel por encima del promedio mundial

Año	2022-2023	2023-2024
Lograda	2	3

Se ha alcanzado la meta propuesta. En tres de las siete asignaturas internacionales, se mantiene un nivel de aprobación que supera los resultados globales. Aunque todas las áreas registran porcentajes satisfactorios de aprobación. Las que destacan por su desempeño superior son:

- Inglés: Este logro se ha mantenido constante desde el año 2012.
- Español como Primera Lengua: Se ha alcanzado este nivel desde el 2021.
- Geografía: Es la segunda ocasión, no consecutiva, en que se logra este resultado.

*Nivel de acreditación del Bilingüismo

Meta 98% obtienen B2 ó superior. Meta alcanzada 100%

	C2	C1	B2	Total Estudiantes
2023	4	46	9	59
2024	3	41	23	67

Los resultados indican que la mayoría de nuestros estudiantes alcanzan un nivel C1 o superior gracias a las estrategias implementadas en el área de Inglés.

Nivel de competencia lingüística en Francés

Meta 80% obtienen B2 ó superior. Meta alcanzada 83.82%

Año	Total	Aprobación	%
2022-2023	61	41	67.21
2023-2024	68	57	83.82

De los 68 estudiantes del grado 11° que presentaron la prueba DELF B2, 57 estudiantes aprobaron el examen, alcanzando una tasa de éxito del 83.82%. Aunque se observó un mejoramiento en la competencia de producción escrita, los promedios en otras áreas disminuyeron debido a nuevas exigencias y rúbricas de evaluación. Para el año 2024-2025 es necesario continuar reforzando todas las competencias y preparando a los estudiantes para la prueba.

Los resultados en las competencias en estos dos últimos años pueden apreciarse en la siguiente tabla:

Año	Comprensión		Expresión	
	Oral	Escrita	Escrita	Oral
2022/23	16	18,5	12	13
2023/24	11,3	16,4	14	13,5

Nivel de competitividad en participación de estudiantes

Meta: 85%, Meta alcanzada: 87.23%

Año	2022-2023	2023-2024
Logrado	85.1	87.23

En 41 de 47 participaciones de estudiantes en competencias y eventos deportivos, culturales, académicos, científicos, tecnológicos, el 87.23% llegaron a instancias de semifinal.

En 8 de estos eventos hubo presencia de Sede Oriente en la participación, con resultados positivos en 7 de las participaciones.

Cabe destacar los logros obtenidos en:

- Ganadores locales, nacionales y continentales en Your World Competition, British Council, con los estudiantes de 10°y su proyecto “Climate Change - from crisis to action in Medellín - Colombia”
- Primer lugar y cupo al mundial en Asia 2025 en el Torneo Nacional de Robótica IYRC con estudiantes de 4°.
- Primer lugar con la Categoría B en el Torneo Internacional de robótica Beebot Challenge(Cancún, México) con estudiantes de Tr y 2o.
- Primer lugar en el Concurso Festival Literario EAFIT. 2023 Categoría 1: Universo, multiverso, metaverso con una estudiante de 11°.
- Primer lugar en el Concurso Festival Literario EAFIT. 2023 en la categoría Dibujo en formato libre o historia gráfica.

- 4 medallas de oro, 5 de plata y 4 de bronce en el concurso 6th Colombo-Welsh School International Mathematics Olympiad 2024 con estudiantes entre 3º y 9º.
- Campeones en baloncesto femenino y masculino en los Big Games - 2024 Barranquilla, con estudiantes de 6º a 9º.
- Primer lugar en Spelling Bee Contest - Los Alcázares con un estudiante del grado 3º.

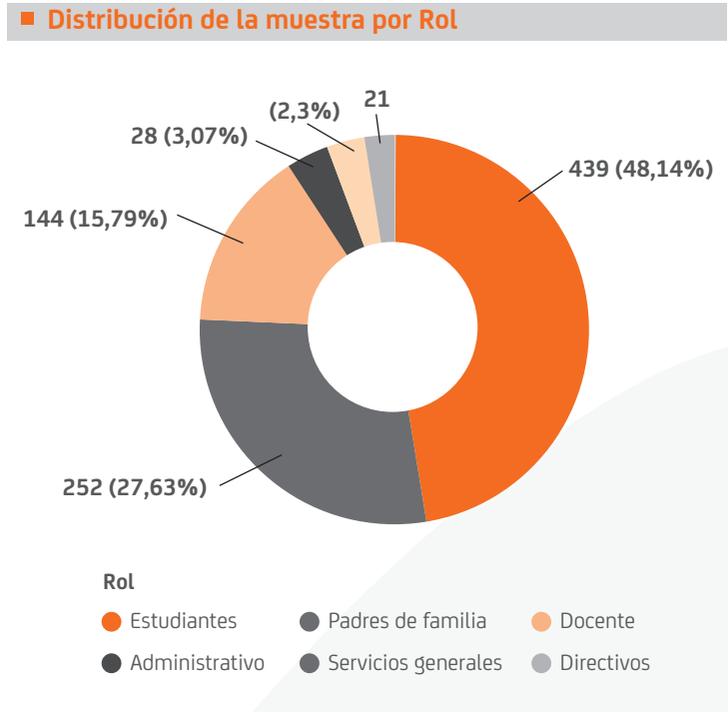
Percepción del servicio educativo por parte de los grupos de interés.

Meta: 90% de encuestados evalúan el servicio como satisfactorio.

Resultado: 91.53%

Para el inicio de este nuevo plan estratégico se actualizaron los instrumentos de medición de la percepción institucional de tal forma que estuvieran alineados a las nuevas demandas de la estrategia.

Para efectos de este estudio se consideró como población a los integrantes de la comunidad educativa que tienen una presencia constante en la institución. En este sentido, se definieron seis grupos de interés: Directivos, Administrativos, Docentes, Servicios generales, Padres de familia y Estudiantes. La muestra estuvo constituida por 905 integrantes.



*Resultado Índice de Percepción General

	Colegio	Sede Medellín	Sede Oriente
DIMENSIONES	% Respuestas en los niveles satisfactorios		
Ambiente Escolar	92,74	92,15	96
Estrategia Institucional	92,16	92,06	92,74
Operativa	89,56	89,83	88,1
Pedagógica	91,17	90,58	94,42
Relacionamiento con el entorno	92,03	92,1	91,64
Índice de Percepción General	91,53	91,34	92,58

Resultado de percepción por grupos de interés

	Padres	Estudiantes	Empleados
DIMENSIONES	% Respuestas en los niveles satisfactorios		
Ambiente Escolar	95	90,02	95,2
Estrategia Institucional	94,31	89,48	95,03
Operativa	88,03	88,61	92,08
Pedagógica	93,59	88,24	95,25
Relacionamiento con el entorno	93,89	83,94	94,15
Percepción General	92,96	88,06	94,34

Percepción de egresados con la pertinencia educativa

Meta 88% de egresados con nivel de percepción satisfactoria

Meta alcanzada 95.08%

Enunciado	2022	2023
1. El Montessori me preparó para asumir exitosamente los retos universitarios.	100%	97.73%
2. El Montessori me brindó una educación integral que fomentó el desarrollo de mis competencias humanas acorde con los valores del respeto, la responsabilidad, la autonomía y el bien común.	95.12 %	100%
3. Mi formación en el Colegio me ha permitido tener una mirada amplia y global del mundo.	97.56%	93.18%
4. Considero que los profesores del Colegio demostraban competencias para ejercer su labor docente con base en la propuesta educativa del Colegio.	92.68%	97.73%
5. El Colegio cuenta con personal idóneo a quien podía acudir si necesitaba asesoría en el ámbito personal.	85.37%	81.82%
6. Como egresado Montessori he tenido las competencias para destacarme en la universidad.	97.56%	100%
Resultado consolidado (% logro)	94.72%	95.08%

Se alcanza un 95% de satisfacción con la educación recibida por parte de los egresados 2022-2023. Como aspectos a resaltar están:

- El 100% de los egresados reconocen que la institución les brindó una educación integral,
- El 100% de los egresados encuestados señala que las

competencias adquiridas les permiten destacarse en la universidad.

- El 97,73% de los encuestados señalan satisfacción y reconocimiento por el ejercicio docente.

Nivel de competencia del personal

Para el 2024 se definió una valoración de competencias con mejoramiento del modelo, el cual incluyó la revisión y el cambio a una rúbrica que muestra los niveles de desarrollo de las competencias humanas, pedagógicas, gestión y liderazgo, según el cargo, el cual permite identificar el nivel de desarrollo actual y las competencias requeridas para lograr niveles de internalización y generatividad, es decir mantener un mindset de crecimiento que promueve constantemente el aprendizaje, el mejoramiento continuo, la innovación y la proyección institucional.

El **92,68%** de los empleados docentes, directivos, asesores, coordinadores y administrativos logró el nivel de competencia esperado, superando la meta planteada del 92%.



Consideramos que la sistematicidad en las formaciones en competencias humanas, pedagógicas y de liderazgo contribuyeron al logro de esta meta. Así como la observación, acompañamiento y realimentación clara y oportuna a colaboradores, por parte de sus líderes .

Nivel de empleados directivos, asesores y docentes con estudios de postgrado.

Meta: 60%

Año	Medellín	Oriente	Consolidado colegio
2022-2023	71%	40%	63%
2023-2024	69%	35%	61%

5 docentes se encuentran en proceso de estudios de maestría.

Los empleados que reciben un apoyo para la realización de su postgrado tienen el compromiso de proponer y posteriormente realizar un proyecto de mejoramiento que impacte su quehacer profesional. Algunos de estos proyectos por la calidad del impacto generado alcanzan una fase de mejora en el plan de área o en proyectos de aula.

Por último, los colaboradores tienen la oportunidad de proponer y liderar mejoras, innovaciones o investigaciones que dinamizan el logro de los objetivos Institucionales, previa aprobación del comité respectivo y de acuerdo con los lineamientos del modelo de innovación y gestión del conocimiento.

Retos:

- Incrementar el número de docentes con certificación Google.
- Incrementar el número de docentes con postgrado.
- Incrementar el número de docentes con certificación Guia Montessori.
- Extender el programa de liderazgo a otros niveles dentro del Colegio incluyendo habilidades de agilidad e innovación.
- Crear módulos de autoformación para la inducción, reinducción y capacitación en temas estratégicos, que garanticen la sostenibilidad del conocimiento.

Objetivos específicos e iniciativas desarrolladas

1. Promover metodologías de enseñanza-aprendizaje que contribuyan con propuestas innovadoras a la resolución de problemas para la vida práctica.

■ Iniciativa:

***Plan de desarrollo docente en metodologías activas: 100% para el 2023-2024**

Las acciones implementadas fueron:

Programas de formación de maestros para maestros en Metodologías Activas: Como parte del programa Google for Education, el grupo institucional de Google trainers se encargó de capacitar, apoyar y hacer seguimiento a los docentes, facilitando así su participación en el programa.

Formación y Acompañamiento metodológico con LINC:

se brindó formación y acompañamiento a 79 participantes bajo la plataforma LINCSPRING, incluyendo docentes, directivos, asesores y la directora de Gestión Humana.

Acompañamiento y formación metodológica con el British Council: Se capacitó a 103 docentes en Diferencia-

ción en el Aula y se entrenó a los docentes del área de Lengua Castellana en el nuevo programa de Literatura en Español de las pruebas IGCSE de Cambridge.

Observaciones de clases con base en la rúbrica institucional: el reporte de observaciones de clase evidenció que en Medellín se aplicaron metodologías activas en 209 de las 221 clases observadas, y en Sede Oriente, en 63 de 67 clases observadas superando la meta del 90%, con un 94.5% en la sede de Medellín, y un 94.2% en la Sede Oriente.

Horas de formación por grupos de interés

[GRI 3-3] [GRI 404-1, 404-2]

El Plan de formación tiene como objetivo el fortalecer las habilidades y capacidades de cada uno de los colaboradores, generando una cultura de aprendizaje continuo que apoye el crecimiento personal, profesional y el mejoramiento de los procesos. La formación de liderazgo busca construir ambientes armónicos, saludables así como consolidar y cohesionar la cultura Montessori, en torno a la filosofía Institucional.

■ Iniciativa:

***Plan de desarrollo empleados en competencias del ser y de liderazgo**

NOMBRE DE LA FORMACIÓN	PERFIL EMPLEADO	# ASISTENTES	HOMBRES	MUJERES	# HORAS
LINC "From Good to Great"	Docentes Directivos Académicos	74	20	54	20

Medición de Eficacia: En las observaciones de clase realizadas por externos durante el proceso se registró que en un 82% de ellas, muestran niveles superiores en el aprendizaje (internalización y generatividad), bajo ambientes de clase basados en metodologías activas. En el 18 % restante, las clases presentan un nivel medio de aplicación, con aspectos por fortalecer especialmente en lo relacio-

nado con la comunicación y el seguimiento al desempeño sobre la base de rúbricas orientadoras.

Google Educator Nivel 1	Docentes	16	6	10	30
-------------------------	----------	----	---	----	----

Medición de Eficacia: El 81,% de los docentes que realizaron la formación lograron la certificación como Google educato

Google Educator Nivel 2	Docentes	20	8	12	30
-------------------------	----------	----	---	----	----

Medición de Eficacia: El 80% de los docentes que realizaron la formación se certificaron como Google educator 2.

NOMBRE DE LA FORMACIÓN	PERFIL EMPLEADO	# ASISTENTES	HOMBRES	MUJERES	# HORAS
Google Educator Trainers	Docentes	25	2	3	15

Medición de Eficacia: El 80% de los docentes formados se certificaron como trainers.

Líder en Mi	Docentes Directivos Académicos	30	8	22	16
-------------	--------------------------------------	----	---	----	----

NOMBRE DE LA FORMACIÓN	PERFIL EMPLEADO	# ASISTENTES	HOMBRES	MUJERES	# HORAS
Marca de liderazgo Montessori	Directivos Académicos	30	6	24	60

Medición de Eficacia: El 88% de los directores/asesores lograron el nivel esperado en la competencia de desarrollo de personas y 90% en dirección de equipos.

Comunicación acertiva	Docentes Directivos Académicos	164	53	111	4 horas cada equipo
--------------------------	--------------------------------------	-----	----	-----	---------------------------

Medición de Eficacia: El 95% de los colaboradores logran la competencia de respeto en la comunicación.

Manejo de conflictos	Docentes	155	50	105	4 horas cada equipo
-------------------------	----------	-----	----	-----	---------------------------

Medición de Eficacia: El 93% de los colaboradores logran el nivel en la competencia respeto en la diferencia y conflictos.

Todas las capacitaciones fueron calificadas con una satisfacción de 3 y 4 y la de liderazgo en con una satisfacción de nivel 4. Ambas con 100% de satisfacción.

Objetivo 2. Consolidar una cultura de aprendizaje plurilingüe y multicultural afianzando la formación de los estudiantes.

■ Iniciativas:

Programa de pluriculturalidad e internacionalismo.

Las acciones implementadas fueron:

Agenda intercultural Montessori

Dentro de la agenda intercultural se realizaron durante el año escolar varias celebraciones de Días Internacionales lo que permitió fomentar la conciencia global y los valores y derechos humanos. Entre las celebraciones realizadas se destacan:

- Día de la Gratitude (Thanksgiving Day)
- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
- Green Week que agrupa: Día Internacional de los Bosques, Día Mundial del Agua, y Día Internacional de la Madre Tierra.
- Día del Idioma

- Día Mundial del Trabajo
- Día Mundial de la Lengua Francesa (Francophonie)
- Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo
- Día Internacional de los Niños Víctimas Inocentes de Agresión & Día Mundial contra el Trabajo Infantil

Proyectos colaborativos por área con estudiantes de otros países

Cuatro de las diez áreas del Colegio participaron en al menos 1 proyecto con un Colegio Internacional. Los países con los cuales tuvimos proyectos interdisciplinarios fueron: Estados Unidos, Suecia, Francia, México y Canadá.

Retos:

- En el ámbito del bilingüismo, y dado que nuestros resultados en los últimos años han superado ampliamente las metas esperadas, buscar establecer el nivel C1 como objetivo de adquisición de lengua. Esto permitirá reflejar mejor las capacidades de los estudiantes y fomentar un mayor crecimiento académico.
- Continuar en la búsqueda de proyectos internacionales con instituciones fuera del país con el fin de lograr la meta de que cada área tenga un proyecto internacional como mínimo durante el año escolar

Objetivo 3. Garantizar el desarrollo institucional en condiciones de calidad, implementando estándares de gestión y principios educativos nacionales e internacionales

■ Iniciativa:

Proyecto de articulación del Sistema de Gestión Institucional con los estándares del NEASC- ACE 2.0, ISO



21001, A-I-Secretarías de Educación Medellín y Oriente y GRI.

La gestión de la calidad es parte de la cultura de servicio y parte de nuestra estrategia corporativa. Somos conscientes que el trabajo colaborativo que promueve el enfoque de calidad permite no solo la fluidez operativa interna, sino también, nos posiciona en ofrecer un servicio diferencial. Gracias a esta convicción tuvimos los siguientes resultados:

RENOVACIÓN CERTIFICACIÓN ISO 21001-ICONTEC, en el mes de diciembre de 2023 se llevó a cabo la auditoría de recertificación de nuestro sistema de Gestión en la sede Oriente, en la cual se ratificó el certificado con una vigencia de otros tres años, hasta febrero del año 2027.

VISITA RE-ACREDITACIÓN NEASC, en marzo de 2024, el Colegio recibió la visita de la Asociación de Colegios y Universidades de Nueva Inglaterra (New England Association of Schools and Colleges, NEASC) como inicio del proceso de reacreditación internacional. El objetivo de esta visita fue llevar a cabo una pre-revisión de los procesos institucionales, basada en estándares internacionales, con el fin de validar la elegibilidad del colegio y así continuar en el proceso de reacreditación confirmado para el mes de septiembre de 2025.

SÍNTESIS DE LA VISITA NEASC - FORTALEZAS

- Muy fuerte sentido de comunidad - Espíritu Montessori.
- Sobresaliente organización en procesos del SGI.
- Estudiantes felices e involucrados.
- La prioridad es el bienestar de todos los grupos de interés.
- Atención a las necesidades socio-emocionales.
- Conocimiento de estudiantes por docentes.
- Apoyo a los padres de familia (caso de NEE).
- Consolidación del Learning Center.
- Claridad en el rol de la Junta Directiva como asesor del proceso de la alta dirección del Colegio.
- Sentido de seguridad dentro de la institución de todos los asistentes a las reuniones.

SÍNTESIS DE LA VISITA NEASC - RETOS Y OPORTUNIDADES

- Protección de la clara definición de roles dado el relevo de miembros de Junta Directiva este año. (alto interés en este aspecto)
- Continuar trabajando la autonomía en los estudiantes desde la perspectiva de los principios de aprendizaje NEASC.
- Afianzar la identidad de ciudadanos globales en nuestros estudiantes.
- Continuar afianzando el concepto de metodologías activas de aprendizaje.
- Asegurar que los estudiantes también incorporan el concepto de aprendizaje activo.
- Trabajo de apropiación profunda del nuevo protocolo ACE 2.0 con miras a la reacreditación - conectar los Learning Principles con el Plan Estratégico Institucional.

Desde el proyecto de articulación del sistema de gestión bajo un único sistema que integra todos los estándares, se está avanzando en la elaboración de una rúbrica que permitirá realizar la autoevaluación institucional, a la vez

que será la guía para la realización de las auditorías internas en ambas sedes. Esta matriz tiene cuatro niveles de desarrollo, donde el nivel superior permite visualizar el estado ideal de la institución para lograr el éxito sostenido, un nivel de excelencia en la gestión que nos diferencia de los demás, por adoptar y evidenciar las mejores prácticas en cada uno de los procesos teniendo como base los referentes internacionales de NEASC ICE 2.0, ISO 9004, GRI 2021.

Esta iniciativa no solo asegura que nuestra institución cumpla con los requisitos legales y de certificación, sino que también, como lo refleja nuestra clasificación en el Ranking Col-Sapiens 2023-24 mostrado a continuación, nos posiciona como un referente de calidad educativa a nivel local, nacional e internacional, con procesos validados por estándares internacionales.

Ranking Col Sapiens 2023-2024, Publicado por Sapiens Research el 6 septiembre, 2023



De acuerdo con los resultados del Ranking Col-Sapiens 2023-2024, el Colegio Montessori de Medellín obtuvo el decil D4 y la categoría AAA++, el Decil obtenido por los resultados de las pruebas Saber 11 por dos años consecutivos, y la categoría que refleja las certificaciones y acreditaciones internacionales que nuestro colegio ha alcanzado, demostrando su compromiso con los más altos estándares de calidad. Estas certificaciones son:

- NEASC/CAIE
- ISO-9001 AC
- LINC
- ISO-21001
- PC-CE
- PRIMED

Reto:

- Terminar de elaborar la Rúbrica para la verificación y evaluación del nivel de desarrollo institucional en cada uno de los estándares unificados.

4.4 Pilar Bien-Estar Montessori

[GRI 3-3]

Aspiración: “Un espacio seguro para el desarrollo de proyectos de vida”

El pilar de Bien-estar tiene como objetivo principal: promover el bienestar físico, emocional, espiritual y social de la comunidad de estudiantes y empleados para hacer frente a los diferentes retos del entorno, contribuir a la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje, en un ambiente seguro, para el desarrollo de los proyectos de vida de los miembros de la comunidad educativa.

Es por esto que el Bienestar Psicosocial de estudiantes y empleados es fundamental para el desarrollo integral y el éxito académico y/o laboral. Un plan de bienestar psicosocial aborda las necesidades emocionales, sociales y mentales de los alumnos y empleados y ofrece un enfoque holístico para apoyarlos.

4.4.1. Desarrollo del pilar desde la perspectiva de Estudiantes.

Con el objetivo de comprender mejor el bienestar de nuestros estudiantes, llevamos a cabo un tamizaje de salud mental utilizando la prueba TAMAI. Esta evaluación nos permitió explorar cuatro dimensiones fundamentales: lo personal, lo familiar, lo social y lo escolar. Al analizar estos aspectos en conjunto, podemos determinar el grado de adaptación o inadaptación de cada estudiante, lo que nos orienta en la planificación de intervenciones personalizadas.

RESULTADOS DE RIESGO PSICOSOCIALES:

El TAMAI es una herramienta muy útil para evaluar la adaptación de niños y adolescentes en diferentes ámbitos de su vida. A través de 175 preguntas, el test permitió identificar posibles dificultades o áreas de mejora en los siguientes aspectos:

Inadaptación Personal:

- Evalúa el bienestar emocional del individuo, su autoestima, cómo se siente consigo mismo y cómo maneja sus emociones.

Inadaptación Escolar:

- Analiza la relación del niño o adolescente con el colegio, su rendimiento académico, sus actitudes hacia el estudio y las instituciones educativas.

- Identifica problemas como la aversión a la escuela, dificultades de aprendizaje y conflictos con profesores o compañeros.

Inadaptación Social:

- Explora las relaciones interpersonales del individuo, su capacidad para relacionarse con los demás y su adaptación al entorno social.
- Evalúa aspectos como la agresividad, la timidez, la dificultad para hacer amigos y la falta de habilidades sociales.

Insatisfacción Familiar:

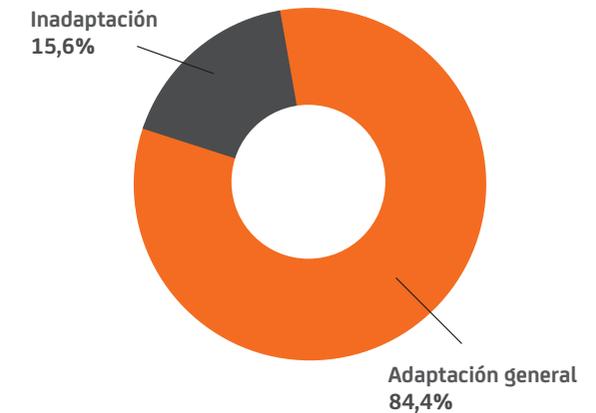
- Examina la percepción del niño o adolescente sobre su familia, la relación con sus padres y hermanos, y el clima familiar en general.
- Identifica posibles conflictos familiares, falta de comunicación y problemas de convivencia.

Los grados en los que se aplicó el tamizaje TAMAI fueron grados 3° a 10°

El indicador propuesto es que el 80% de los estudiantes estuvieran con riesgo bajo o sin riesgo, encontrándose que un 84,45% de nuestros estudiantes muestra una adaptación positiva en los ámbitos escolar, social y personal, así como una alta satisfacción familiar. Estos resultados son producto de una estrategia integral que incluye: programas formativos para el desarrollo de habilidades socioemocionales, promoción de una cultura de respeto y buena convivencia, y una estrecha alianza con las familias a través de diversas iniciativas.

Gracias a este enfoque, hemos logrado atender los casos de inadaptación, que actualmente representan el 15,55% del total de estudiantes.

■ Adaptación general Colegio



Estudiantes por grado con alguna característica de inadaptación (personal, escolar, social o familiar)



■ Estudiantes sede Medellín



■ Estudiantes sede Oriente



OBJETIVOS E INICIATIVAS DESARROLLADAS

Objetivo específico 1

Ofrecer un acompañamiento equitativo a la comunidad educativa que atiendan a las necesidades emocionales y de aprendizaje de sus integrantes que aseguren el desarrollo de las actividades académicas y administrativas

■ Iniciativas

Programa de acompañamiento emocional y de aprendizaje de los estudiantes

Resultados de avance

Se aplicó una escala de desarrollo para los niños de preescolar, la cual permitió el análisis de los resultados identificando fortalezas y oportunidades en las áreas de motricidad, lenguaje y habilidades sociales; los cuales fueron compartidos mediante reportes individualizados a cada una de las familias y se diseñaron intervenciones específicas para todos los estudiantes que requieren apoyo adicional.

Retos:

Continuar aplicando el tamizaje de desarrollo en los estudiantes nuevos que ingresan al preescolar, en ambas sedes, y realizar seguimiento para evaluar la efectividad de las intervenciones propuestas.

Implementar el plan de intervención con los estudiantes que presentan factores de riesgo psicosocial en escala alta y muy alta a partir del tamizaje con la prueba TAMAI .

Consolidar y estandarizar el acompañamiento formativo desde una perspectiva integral, incluyendo lo pedagógico y lo socioemocional desde el grado pre jardín hasta el grado 11°.

Unificar los programas que desarrollan habilidades para la vida y de esta manera dar respuesta a la Ley 2383 que promueve la educación emocional en las instituciones educativas

Objetivo específico 2

Promover una cultura del cuidado que fortalezca el

respeto, la diversidad, reconocimiento y valoración de sí mismos, de los otros, del medio ambiente y de la cultura.

■ Iniciativas

Plan de convivencia escolar de estudiantes

Resultados de avance

Dentro de las acciones realizadas en este plan se desarrollaron las siguientes:

*Implementación de la plataforma Brave Up y la optimización de su uso para la detección temprana de situaciones de riesgo de relacionamiento y una intervención más efectiva.

*Diversificación de las estrategias de intervención e implementación de nuevas herramientas y metodologías para el acompañamiento y la resolución de conflictos mediante la estrategia de mediación escolar y círculos de paz.

*Ejecución de los programas formativos como Character Counts, Líder en mí, Armonía, Hábitos de vida saludable, Afectivo sexual, mediación escolar que promueven la cultura del autocuidado y el cuidado por los otros y lo otro.

Resultados de ambiente positivo de convivencia:

Un 81,7% de nuestros estudiantes percibe un ambiente escolar seguro y armonioso, donde se sienten valorados por sus compañeros. Este logro es resultado de diversas iniciativas, entre las que destacan: programas de formación en habilidades sociales (como comunicación asertiva, resolución de conflictos y mediación), y una atención oportuna a las situaciones de convivencia, siempre involucrando a las familias en estrategias restaurativas.

Reto:

*Ampliar el alcance en la aplicación de la plataforma BRA-VE UP en la que se incluya además de los sociogramas, los módulos de convivencia escolar y el canal de denuncias de acoso escolar con el fin de implementar plan de intervención grupales e individual para los casos que se requieran.

*Fortalecer las estrategias del programa de mediación escolar, desde un enfoque de prácticas restaurativas.

Iniciativa:

Plan de acompañamiento al aprendizaje de los estudiantes:



Atendiendo a nuestro objetivo específico dentro del eje estratégico de Bien-estar correspondiente a: Ofrecer un acompañamiento equitativo a la comunidad educativa que atienda a las necesidades emocionales y de aprendizaje de sus integrantes, que aseguren el desarrollo de las actividades académicas compartimos a continuación nuestra cobertura en cuanto a necesidades específicas del aprendizaje:

Ampliación de la cobertura del apoyo pedagógico: Gracias a la creación del cargo de Docente del Learning Center y la extensión de este servicio hasta High School, ahora un mayor número de estudiantes cuentan con apoyo personalizado para alcanzar sus metas académicas.

Fortalecimiento de las habilidades de aprendizaje: La implementación de programas de tutoría en funciones ejecutivas ha permitido a los estudiantes desarrollar habilidades clave para un aprendizaje más efectivo y autónomo.

Mayor acompañamiento a los estudiantes: La presencia de un Docente del Learning Center en cada escuela garantiza un acompañamiento más cercano y personalizado a los estudiantes, facilitando la identificación y atención de sus necesidades individuales.

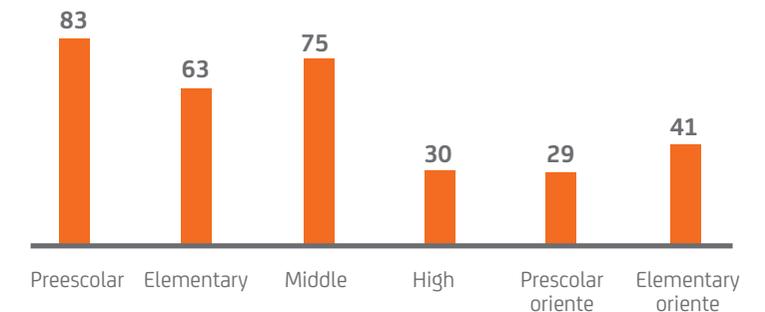
Mejora en el rendimiento académico: Se ha observado una mejora en el rendimiento académico de los estudiantes que han recibido apoyo en el Learning Center, especialmente en áreas como planificación, organización y resolución de problemas.

Aumento de la confianza en sí mismos: Los estudiantes se sienten más seguros y capaces de enfrentar los desafíos académicos gracias al apoyo personalizado y las estrategias de aprendizaje adquiridas.

Mayor autonomía: Los estudiantes están desarrollando habilidades de autogestión y son capaces de trabajar de manera más independiente.

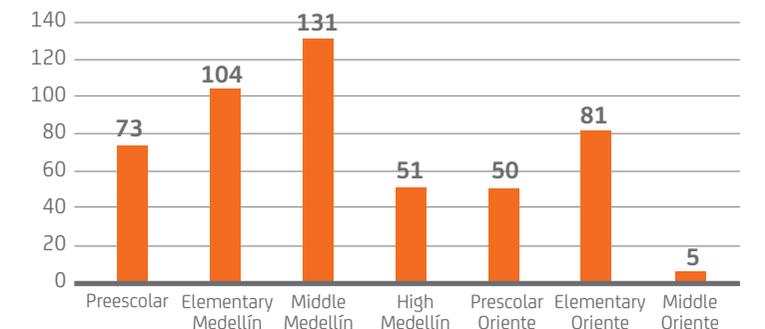
Estudiantes atendidos en el Learning Center por sede y escuela.

de Asistentes tutoría 2022 - 2023 Medellín-Oriente



En la sede Medellín se atendieron 251 estudiantes en el año escolar en las áreas de Matemáticas, inglés, español, función ejecutiva, tamizajes pedagógicos y lectoescritura y en la sede oriente 70, para un total de 321, estudiantes.

de Asistentes a tutoría Medellín-Oriente

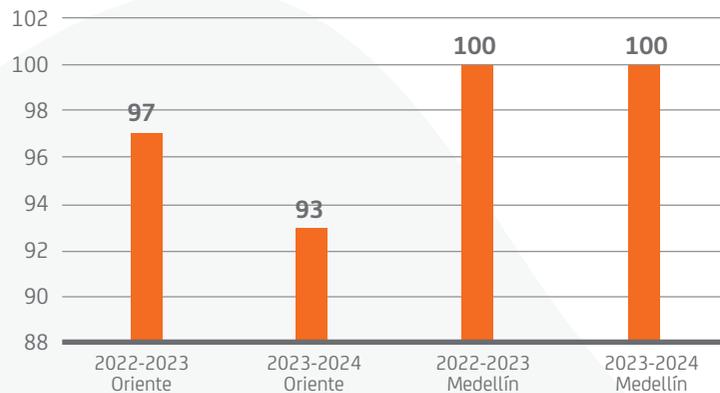


En la sede Medellín se atendieron 359 estudiantes en las áreas de inglés, español, matemáticas, física, geometría, funciones ejecutivas y circuitos neuromotores. En la sede de Oriente se atendieron 136 estudiantes en las áreas: Lectoescritura, Español, Matemáticas e inglés; para un total de 495 estudiantes.

En Elementary School las tutorías con mayor número de estudiantes participantes fueron las de Lengua Castellana y Matemáticas.

Eficacia en tutorías: Preschool:

■ % Eficacia -Lecto- Escritura- Preschool

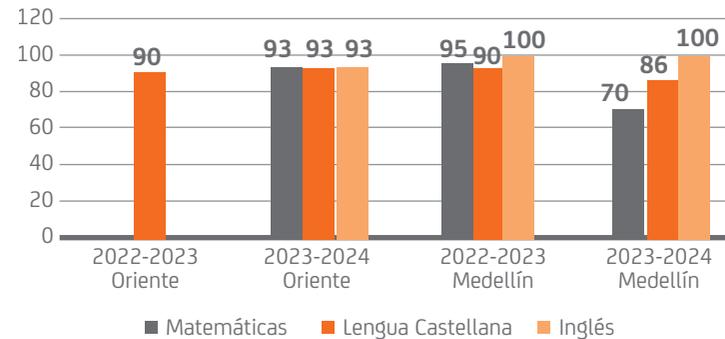


Las tutorías se destacan por su enfoque personalizado. Gracias a una rigurosa planificación, seguimiento constante y una comunicación fluida con los padres, garantizamos que cada niño reciba la atención individualizada que necesita. La colaboración con las directoras de grupo y el profundo conocimiento de nuestras tutoras en desarrollo infantil aseguran una perfecta alineación entre las tutorías y las clases regulares. Como resultado, nuestros estudiantes adquieren las habilidades necesarias para el siguiente grado, en lo académico y social.

Elementary: En Elementary de ambas sedes, el éxito de las tutorías se debe a una combinación de factores clave: una planificación rigurosa que alinea los objetivos de las tutorías con las metas de cada asignatura, una comunicación constante y efectiva entre tutores y docentes, y un seguimiento sistemático del progreso de cada estudiante. Esta sinergia garantiza que todos los alumnos reciban el apoyo necesario para alcanzar sus metas académicas.”

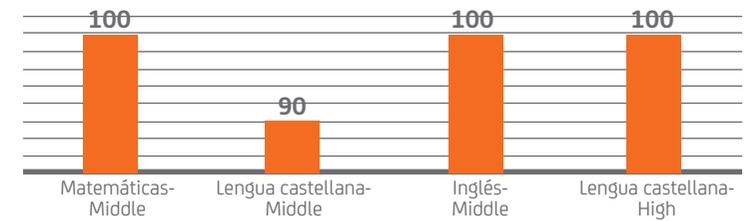
En el año 2022-2023, la eficacia por asignatura fue:

■ % Eficacia Tutoría - Elementary

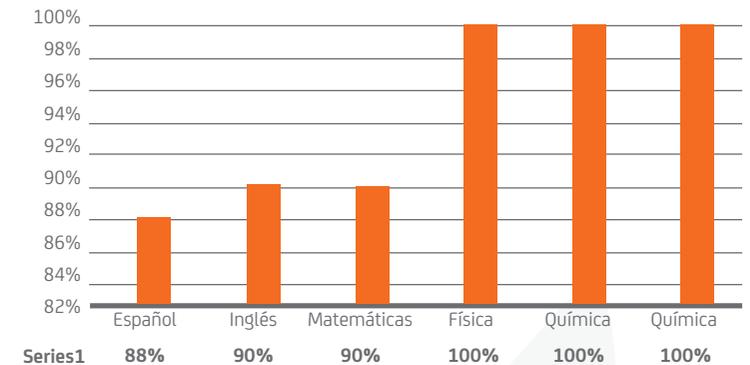


Secondary: El éxito de nuestras tutorías en Secondary en ambas sedes, se debe a la dedicación y profesionalismo de nuestros tutores. Gracias a su rigurosa planificación, seguimiento constante y una comunicación fluida con los docentes, cada estudiante recibe un apoyo personalizado que se adapta a sus necesidades individuales. La alineación de las tutorías con las metas de cada asignatura, junto con la responsabilidad y sistematicidad de nuestros tutores, garantiza un progreso académico significativo para todos nuestros alumnos.

■ % Eficacia tutorías Secondary año 2022-2023



■ % Eficacia en tutorías Medellín 2023-2024



Retos:

Incorporación de una nueva docente del Learning Center para mayor cobertura en la sede oriente.

Lograr que el 85% de los estudiantes que asisten a tutorías de matemáticas alcancen los desempeños establecidos antes de las nivelaciones.

Objetivo específico 3

Garantizar las condiciones físicas y del ambiente seguras que generen bienestar en la comunidad

Durante los años 2022 y 2023, se realizaron diferentes obras y adecuaciones, con el fin de generar bienestar y seguridad en la comunidad:

- Ampliación del bloque de primaria, que cuenta con 4 salones de clase, 2 salas de profesores, baños para profesores, baños para alumnos, baños para discapacitados, áreas comunes y corredores de circulación.



- Se cambió el espacio de la enfermería, que antes tenía 1 solo espacio de atención y ahora cuenta con 4 espacios amplios e independientes para atención



- Adecuación de salones de 5° y de aulas de expresión corporal



- Mantenimiento de la cancha sintética
- Mejora de sistemas de iluminación (cambio a luz LED)
- Se compró mobiliario para estudiantes, se instalaron nuevos aires acondicionados, se realizó dotación de oficinas y salas de docentes.

- Se construyó una nueva rampa para facilitar el acceso de discapacitados al bloque de bachillerato.



- Se realizaron mantenimientos y mejoras en infraestructura que incluyeron: pintura general, lavada de pisos y fachadas, cambios de cabinas de baños, jardinería, juegos infantiles, extintores y equipos de seguridad, mejoras del cerramiento perimetral, entre otros.



- Se compraron computadores, impresoras, equipos de robótica, video beams, entre otros, equipos de cómputo y tecnología.
- Se compraron instrumentos musicales para mejorar la oferta de enseñanza en diferentes habilidades musicales.



- Dotación de CHROMEBOOKS para estudiantes de grado 5o en la sede de oriente, como piloto para la implementación final del programa Google Reference School, que entre otras ventajas ofrece un alto nivel de seguridad informática a nuestros estudiantes.



Retos:

- Ampliación de las instalaciones físicas del Learning Center
- Mejorar las instalaciones físicas del preescolar en la sede Medellín.,
- Ampliación del bloque Middle School para atender la necesidad de nuevas aulas que permitan a todos los estudiantes y docentes de la escuela estar en el mismo bloque.

4.4.2.Desarrollo del pilar Bien-Estar Montessori desde la perspectiva de Empleados

4.4.2.1 Objetivo específico:

Ofrecer un acompañamiento equitativo a la comunidad educativa que atiendan a las necesidades emocionales y de aprendizaje de sus integrantes que aseguren el desarrollo de las actividades académicas y administrativas.

■ Iniciativa:

Programa de Bienestar laboral

El Colegio Montessori tiene como propósito superior contribuir al desarrollo integral de niños y jóvenes con sólidas competencias humanas y académicas; ciudadanos globales con capacidad de liderar procesos de cambio orientados al bien común. Sabemos que para lograr este objetivo requerimos adultos significativos, maestros que con su ejemplo, coherencia y devoción impulsen el potencial de cada estudiante. Montessori está comprometido con el desarrollo integral y bienestar de sus colaboradores, tocar el corazón para llegar a la razón, principio fundamental de la pedagogía Montessori, en la cual nos inspiramos para generar conexiones desde el afecto, la valoración y reconocimiento del otro, atender y acompañar sus necesidades y expectativas; lo que ha generado una cultura donde predomina el compromiso, sentido de pertenencia y el orgullo.

De ahí la importancia de formular y desarrollar un Programa de Bienestar Laboral, acorde con los valores y políticas Institucionales, nuestro compromiso de responsabilidad social empresarial, las necesidades y expectativas de los colaboradores actuales y potenciales para generar una marca empleadora atractiva por el afecto, la cercanía, la oportunidad para el desarrollo, bienestar y construcción de ambientes de trabajo armónicos.

Nuestros enfoques en Bienestar laboral son: Desarrollo profesional para la empleabilidad, calidad de vida, cuidado de la salud y hábitos de vida saludable, ambientes armónicos e intervención de riesgo psicosocial. A continuación se relacionan las actividades que se han realizado para impactar cada uno de estos ejes:

ENFOQUE: DESARROLLO PROFESIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD

ACTIVIDADES	POBLACIÓN ATENDIDA	SEGUIMIENTO
Sesiones de Coaching y mentoría a líderes para mejorar la competencia de liderazgo.	Sesiones de Coaching y mentoría a líderes para mejorar la competencia de liderazgo.	Se realizó con 40 líderes un proceso de acompañamiento y coaching para aumentar el nivel de conciencia y desarrollo de las personas y de equipos, logrando que el 88% de los líderes alcance la competencia de desarrollo de personas y 90% de consolidación de equipos de trabajo.
Realización de taller manejo de finanzas personales.	Realización de taller manejo de finanzas personales.	Se realizó charla a todos los colaboradores enfocado en el manejo de tiempo, control de las emociones y brindar estrategias para el correcto uso de las finanzas personales.

ENFOQUE: CALIDAD DE VIDA

ACTIVIDADES	POBLACIÓN ATENDIDA	SEGUIMIENTO
Actividades de integración y compartir espacios de conocimiento y fortalecimiento de las relaciones.	Asociados al fondo de empleados y colaboradores	Se realizó actividad de integración en el marco de la celebración del 25 aniversario de Fedecom.
Revisión y cambio de contratos fijos a indefinidos	5 colaboradores con contrato a término fijo	En el año escolar 2023-2024 pasaron a contrato a término indefinido, 5 colaboradores.
Celebraciones especiales día del empleado y día del maestro.	Colaboradores	El 15 de diciembre se realizó la celebración del día del empleado en las instalaciones de la sede Medellín. La inversión total del día del empleado fue de \$ 43.464.084



ENFOQUE: CALIDAD DE VIDA

ACTIVIDADES	POBLACIÓN ATENDIDA	SEGUIMIENTO
Análisis de nuevos beneficios para empleados y realización de presupuesto para ello.	240 colaboradores	Se logró tener una nueva prima de 7 días de salario, 240 fueron los empleados beneficiados y se pagó un valor de \$207'914.046 y se incrementó el valor de la prima semestral a colaboradores que tienen más de 10 años en la Institución. En total fueron 43 los empleados beneficiados entre Noviembre 2023 y Julio 2024, con un valor pagado de \$47'525.242.
Búsqueda de nuevos beneficios que mejoren la calidad de vida y la asignación presupuestal.	Colaboradores	Se firmó convenio con Eafit para estudios de pregrado y postgrado para el empleado y sus hijos.
Elección hijo de empleado de mantenimiento para apoyo de carrera tecnológica.	1 colaboradores	Se patrocinó la etapa lectiva y práctica de 1 hijo de una de nuestras colaboradoras en la formación "Tecnología en Animación 3D"

ENFOQUE: CUIDADO DE LA SALUD Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

ACTIVIDADES	POBLACIÓN ATENDIDA	SEGUIMIENTO
Conferencia hábitos de vida saludable.	Todos los colaboradores	Se realizó conferencia dónde abordaron estrategias para fortalecer la alimentación saludable, actividad física, higiene del sueño y salud financiera.
Formación en sueño reparador y prácticas restauradoras del sueño.	Todos los colaboradores	Se realizó conferencia abordando las estrategias de un descanso saludable, fomentando un sueño reparador y rutinas que benefician la salud.

» ENFOQUE: CUIDADO DE LA SALUD Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

ACTIVIDADES	POBLACIÓN ATENDIDA	SEGUIMIENTO
Acompañamiento médico personalizado a colaboradores con enfermedades de la voz, osteomusculares o psicosociales.	En este acompañamiento se han beneficiado 20 colaboradores de ambas sedes	Trimestralmente se realizan acompañamientos a los colaboradores con recomendaciones médicas para su respectivo seguimiento.
Jornada de salud	150 colaboradores y familia	En ambas sedes se realizaron actividades enfocadas en la prevención de enfermedades para los colaboradores y sus familias, contamos con la participación de más de 150 personas, quienes disfrutaron de espacios pensados en su salud y bienestar.
Formación en primeros auxilios psicológicos	Brigada de primeros auxilios, 25 colaboradores de ambas sedes.	Se realizaron dos ciclos de formación en primeros auxilios psicológicos, para brindar herramientas de contención en momentos de crisis.
Realización de jornadas de relajación con aparatología y estiramiento muscular	Se beneficiaron durante los dos últimos años escolares 320 colaboradores	Se realizaron 24 sesiones de masajes en ambas sedes, donde pudieron tener un espacio de bienestar físico enfocado en la prevención de desordenes musculoesqueleticos. La satisfacción de los colaboradores es alta con actividades donde implique estiramiento muscular, música relajante y aromaterapia)

ENFOQUE: INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

ACTIVIDADES	POBLACIÓN ATENDIDA	SEGUIMIENTO
Atención desde medicina laboral a colaboradores que salieron con riesgo alto en la encuesta de riesgo psicosocial.	12 colaboradores con nivel de riesgo alto	Se contrató servicio médico especialista en SST, por medio de Comfama y atendió a los colaboradores que salieron altos en la encuesta de riesgo psicosocial.
Realización de grupos nominales que permitan profundizar temas que se encontraron más bajos en la encuesta de riesgo psicosocial	35 colaboradores	Luego de hacer la revisión de los resultados de la encuesta de RPS, se priorizaron los equipos de trabajo que por sus resultados, se vio la necesidad de intervenir. Los equipos que se abordaron fueron: servicios generales y mantenimiento, inglés, matemáticas, música y ciencias naturales. Dentro de los dominios más sobresalientes a intervenir están, demandas cuantitativas, liderazgo, relacionamiento entre colaboradores.
Acompañamiento psicoemocional a colaboradores que solicitan el espacio	32 Colaboradores	Durante el año escolar se ha apoyado a 32 colaboradores desde la parte de salud mental por medio de consejería y/o orientación psicológica según la necesidad manifiesta.
Intervención y acompañamiento preventivo a los diferentes equipos	Grupo priorizados	Se realizó acompañamiento en equipos de ambas sedes donde se trabajó temáticas sobre el respeto, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, teniendo un foco principal en el equipo de elementary sede oriente, con quien adicional se realizó grupo focal y se viene realizando acompañamiento individual con aproximadamente 5 colaboradores.

4.4.2.2 Desarrollo de una cultura de salud y seguridad [GRI 3-3] [GRI 403-1]

Contamos con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo alineada con el pilar de **Bien-estar**, manteniendo el propósito de “Promover en los colaboradores y sus partes interesadas, una cultura de cuidado que facilite estilos de vida saludables y ambientes seguros, contribuyendo con el desarrollo sostenible de la institución, mediante la mejora continua del sistema aplicando la normatividad legal vigente y teniendo en cuenta la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos”

La seguridad y salud en el trabajo ha aportado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, generando mayor bienestar físico, mental, incrementando el rendimiento y satisfacción laboral.

Los colaboradores se sienten sanos, seguros, protegidos y valorados en su lugar de trabajo, lo cual se apalanca con el objetivo de asegurar el bienestar físico, emocional, espiritual y social de la comunidad de estudiantes y empleados, se realizó con el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

1. Asegurar el cumplimiento de los estándares mínimos en SST, en un puntaje mayor o igual al 85%.
2. Disminuir los niveles de riesgo en la matriz de identificación de peligros con relación al año anterior.
3. Cumplir con los requisitos legales aplicables al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
4. Disminuir los niveles de riesgo psicosocial en el ámbito intralaboral.
5. Disminuir los niveles de accidentalidad con relación al último año escolar.

6. Disminuir los niveles de ausentismo laboral con relación al último año escolar.

En coherencia con lo anterior para abordar la salud y seguridad, cumplimos con todas las reglamentaciones legales, para impulsar el bienestar de los colaboradores.

Comités que representan a los colaboradores:
[GRI 403-4]

- **COPASST - 10 INTEGRANTES:** realizó inspecciones de seguridad centradas en caídas a nivel y garantizando una movilidad segura dentro de la institución, analizó indicadores de ausentismo laboral, accidentalidad, condiciones inseguras y revisión a la matriz de peligros.
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - 8 INTEGRANTES:** Por su parte el comité de convivencia laboral estuvo en proceso de adaptación, actualización normativa y consolidación a nivel documental del nuevo comité.
- **BRIGADA PARA EMERGENCIAS - 25 INTEGRANTES:** se realizó formación sistemática en primeros auxilios y primer respondiente ante una posible situación de emergencia.

El Colegio dentro de la intervención de la accidentalidad implementó los siguientes programas de vigilancia epidemiológicos:

Programa de vigilancia epidemiológico en prevención de desórdenes musculoesqueléticos

- Se realizaron observaciones conductuales para los colaboradores de servicios generales y mantenimiento con respecto a responsabilidades que implican el uso de máquinas y herramientas para prevenir lesiones y trastornos musculoesqueléticos.

- Para los docentes que utilizan computadores portátiles se les proporcionó un kit ergonómico para establecer lugares de trabajo adecuados y mitigar impactos, beneficiando aproximadamente a 70 colaboradores de ambas sedes.
- Se realizó dotación de sillas ergonómicas para los puestos de trabajo de administrativos de ambas sedes, donde se beneficiaron 20 colaboradores.
- Cada mes alrededor de 60 personas se beneficiaron con espacios de relajación con aparatología y clases de baile, donde se impacta el programa de bienestar y la calidad de vida del colaborador, hábitos de vida saludable y aporta al bienestar en el lugar de trabajo.

Programa de vigilancia de manejo y conservación de la voz

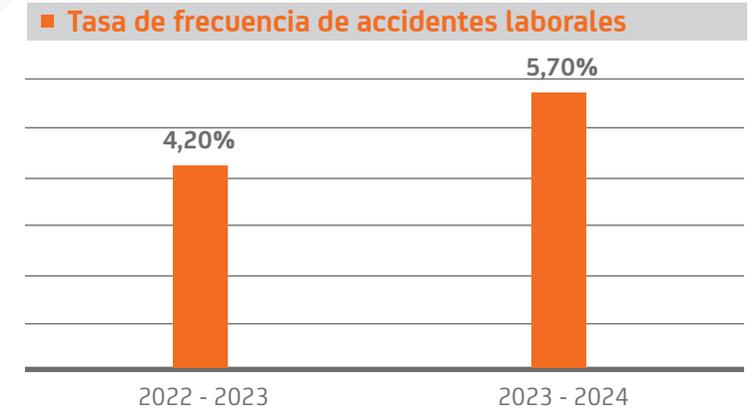
La implementación del programa de vigilancia de manejo y conservación de la voz, ha permitido la disminución del nivel de riesgo de este peligro.

- Encuesta de condiciones de la salud a nivel vocal, a todos los docentes de ambas sedes.
- Se realizó observación de comportamiento por parte de la fonoaudióloga de la ARL a los 15 docentes para la prevención del esfuerzo vocal. quienes a su vez presentaban ausentismo por este motivo. Se dieron recomendaciones y pautas de higiene vocal en el aula y espacios abiertos.
- Se reforzó la utilización del estándar del uso y cuidado de la voz para todos los docentes expuestos.

Seguiremos trabajando en fomentar y fortalecer una cultura de autocuidado y del cuidado de los otros, estamos comprometidos con la salud y el bienestar de toda la comunidad educativa.

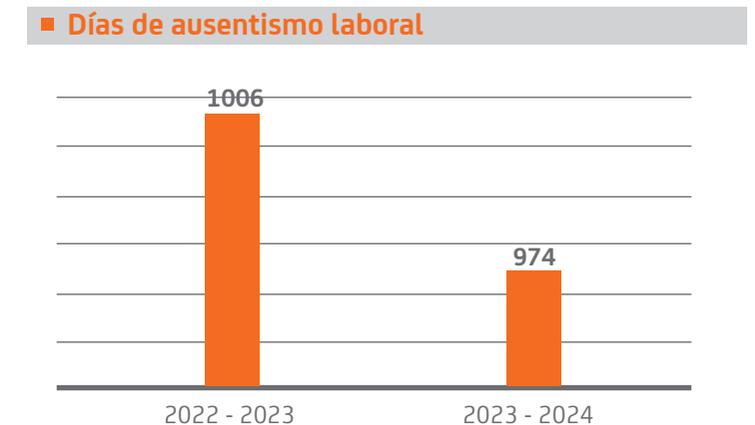
Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos absentismo

[GRI 403-2]



Con respecto a los accidentes laborales presentados en este periodo de tiempo corresponden a los siguientes motivos:

- Caídas a nivel
- Golpes o contusiones.
- Sobreesfuerzo
- Tránsito.



En relación al ausentismo laboral el Colegio logró una disminución del 3.18% del ausentismo laboral con respecto al año anterior. Como institución identificamos los principales motivos de ausentismo y a través de la intervención de los programas de vigilancia epidemiológica impactamos positivamente en la salud y bienestar de los colaboradores.

Planes de beneficios

[GRI 401-2]

Durante este año escolar implementamos nuevos beneficios para los colaboradores:

- La política de trabajo desde casa para empleados administrativos y directivos para contribuir a la reducción de la huella de carbono neutro.
- Incremento de los días de la prima extralegal pasando de 30 días a 37 días de salario para todos los colaboradores y una prima adicional de 6 a 12 días más para los colaboradores que tienen una antigüedad mayor a 10 años.
- Se concedió el beneficio de unos días adicionales de vacaciones en el mes de octubre
- Se concedió una nueva ruta a los colaboradores que viven en el sur del área metropolitana, ayudando a su cuidado, seguridad y bienestar.

Estos beneficios buscan contribuir con la calidad de vida del colaborador y su familia, buscando mayor tiempo de descanso, tiempo para compartir con la familia y mejoramiento del patrimonio familiar.

Auxilios y beneficios - Inversión presupuestal

- Servicio de transporte colaboradores:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$134.220.071	\$186.083.736	38.64%

- Auxilio de alimentación:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$224.753.000	\$264.815.053	17.82%

- Auxilio para código de vestuario:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$103.217.000	\$ 73.870.666	-28.43%

- Becas hijos de colaboradores:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$204.160.882	\$206'318.617	1.06%

- Salud y bienestar:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$78.737.290	\$60.853.600	-22.71%

- Celebraciones y obsequios:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$57.484.420	\$78.355.460	36.31%

- Licencia remunerada y beneficio bienestar:

2022-2023	2023-2024	% variación
\$25.567.750	\$43.639.180	70.68%

- Vacaciones extralegales

2022-2023	2023-2024	% variación
\$314.939.946	\$331'790.072	5.35%

- Prima extralegal

2022-2023	2023-2024	% variación
\$994.486.641	\$1.021'293.012	2.70%

- Inversión desarrollo profesional

2022-2023	2023-2024	% variación
\$301.860.000	\$241.016.540	-20,16%

Para el año escolar 2023-2024 hubo disminución de solicitudes por parte del personal, en comparación con el año escolar anterior (2022-2023) donde se patrocinaron formaciones en Metodología Montessori.

Fondo de empleados

Durante sus 26 años de trayectoria, el Fondo de Empleados del Colegio Montessori FEDECOM ha mantenido un firme compromiso con el bienestar integral de sus asociados. Este compromiso se ha materializado a través de una oferta de servicios diversificada y de alto valor, que incluye:

- Acceso a créditos con tasas preferenciales: Facilitando la consecución de metas personales y familiares a través de condiciones financieras más favorables que las del mercado.
- Convenios empresariales estratégicos: Ampliando las posibilidades de ahorro y acceso a bienes y servicios de calidad para los asociados y sus familias.
- Espacios de esparcimiento y bienestar: Promoviendo un estilo de vida saludable y equilibrado a través de actividades recreativas y programas de salud.
- Maximización de la rentabilidad del ahorro: Ofreciendo alternativas de inversión seguras y rentables que contribuyen al crecimiento patrimonial de los asociados.
- Ferias y eventos promocionales: Generando espacios de interacción y acceso a productos y servicios exclusivos para los asociados.
- Incentivos al ahorro: gracias a nuestra alianza con el Colegio Montessori, cada asociado puede obtener un incentivo al ahorro adicional, entre más ahorros, mayor es el incentivo.

Los resultados que se presentan a continuación, evidencian el impacto positivo de estas iniciativas en la calidad de vida y el bienestar financiero de nuestros asociados, consolidando a FEDECOM como un aliado estratégico en la construcción de un futuro próspero y sostenible para los colaboradores del colegio Montessori y sus familias.

Número de asociados

2022-2023	2023-2024	% variación
193	227	17.62%

• Total activos

2022-2023	2023-2024	% variación
\$2.529.352.203	\$2.932.322.981	15.93%

• Auxilio de salud

2022-2023	2023-2024	% variación
\$3.620.000	\$5.856.015	61.77%

• Auxilio educativo

2022-2023	2023-2024	% variación
No existía	\$550.000	100%

• Auxilio por calamidad

2022-2023	2023-2024	% variación
\$754.300	\$1.160.000	53.78%

• Regalo de fin de año

2022-2023	2023-2024	% variación
\$16.800.000	\$20.823.109	23.95%

• Celebraciones especial

2022-2023	2023-2024	% variación
\$4.092.090	\$26.169.602	539,52%

La variación se presenta porque en este último año escolar se celebraron los 25 años del Fondo de empleados.

• Intereses al ahorro permanente - Revalorización de aportes

2022-2023	2023-2024	% variación
\$63.681.736	\$110.000.000	72.73%

- Programa incentivo al ahorro con apoyo del Colegio

2022-2023	2023-2024	% variación
\$48.244.522	\$66.683.433	38.22%

Durante el año 2023-2024 FEDECOM realizó la celebración de sus 25 años de vida y creó un nuevo beneficio para sus asociados con el auxilio de educación.

Retos:

- Ofrecer nuevas líneas de ahorro para los asociados, por ejemplo vivienda y educación.
- Brindar soluciones de crédito a tasa preferencial frente a las entidades financieras tradicionales, sacando créditos promocionales en meses de alta demanda.
- Incentivar a los asociados con obligaciones por fuera para que el fondo les compre la cartera a una tarifa competitiva.
- Realizar campaña para lograr la afiliación del 85% de los empleados del colegio, actualmente estamos en un 73%

4.5 Pilar de Impacto Social:

[GRI 413-1]

Aspiración: Una Comunidad con Impacto Social.

El Programa PAIS Montessori, Programa de Acción e Impacto Social, es una apuesta estratégica que busca la consolidación y potenciación de las capacidades instaladas en la Familia Montessori. Desde el despliegue de rutas formativas, alianzas estratégicas y promoción del volun-

tariado con sentido social, se busca consolidar una comunidad educativa que genere impacto social en diferentes ambientes y entornos.

Ser Montessori, implica en esencia y presencia la transformación de la vida a través de prácticas conscientes e intencionadas. De esta manera, reconociendo y acogiendo las fortalezas institucionales de nuestros estudiantes, empleados y padres de familia, nos damos a la tarea de soñar, diseñar y ejecutar diferentes acciones que promuevan el mejoramiento de condiciones de vida apalancadas por la educación.

Nuestra intención nace del compromiso con la formación de seres humanos que sean socialmente responsables, y capaces de transformar entornos que posibiliten la construcción de una mejor sociedad, mientras se dignifica al ser humano.

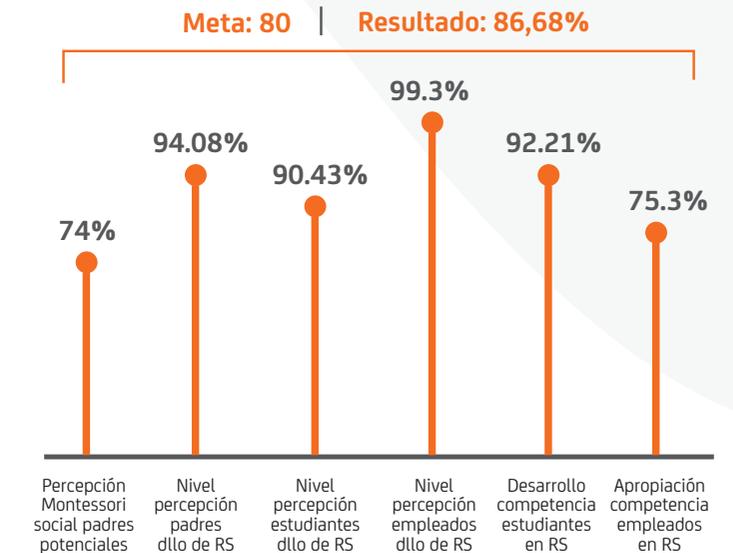
El Programa PAIS Montessori, es un laboratorio de vida, servicio y compromiso social.



Objetivo Estratégico: Facilitar el desarrollo de capacidades que generen acciones para la transformación de diferentes estados y condiciones de vida.

Para evaluar el resultado de este objetivo, se definió un **índice de Impacto social**, el cual se compone de 6 indicadores. Los resultados obtenidos en la primera medición son:

■ índice de impacto social



Objetivo específico: Ampliar los programas y prácticas de desarrollo sostenible que transforman comunidades, perduren en el tiempo y permitan abordar los desafíos relacionados con la transformación social para fomentar el compromiso por el bien común y por la superación de problemáticas locales, regionales y nacionales.

■ Iniciativas

Red de Amigos Montessori



La iniciativa Red de Amigos Montessori, que agrupa tres estrategias, logró consolidar en el periodo 2023 - 2024 un cumplimiento óptimo de acuerdo con las metas establecidas:

De una alianza propuesta como meta para el año, se consolidaron dos, las cuales permitieron el inicio de la expansión de la propuesta.

El contacto con las comunidades tuvo un alcance por encima de lo esperado, dado que se amplió la propuesta a comunidades que representaron el reconocimiento de

nuevos entornos. Cada comunidad visitada contó con la participación de estudiantes, Voluntarios papás y Voluntarios empleados.

Por su parte, la apuesta de proyectos curriculares, que corresponde a una estrategia totalmente nueva para el Programa, logró consolidar 8 proyectos, convirtiéndose en un avance significativo desde lo histórico, y en un reto a seguir fortaleciendo para la ruta que continúa desde la iniciativa. De esta manera, el avance total de la iniciativa, está por encima de la meta esperada, dejando la satisfacción de la ampliación del Programa y el compromiso de la consolidación de la estrategia para redireccionar la apuesta de Impacto Montessori, con un enfoque más amplio y significativo para todos.

Escuela de Liderazgo con Sentido Social



La Escuela de Liderazgo con sentido social, más que una apuesta formativa, es una puesta en escena de las capacidades instaladas con las que cuenta la gran Familia Montessori de cara a la promoción del Voluntariado y el fortalecimiento de la Responsabilidad Social. Dentro de esta

iniciativa se cuenta con tres estrategias, que en la primera fase de ejecución del Programa se consolidó como una de las actividades de mayor sistematicidad en el proceso; pues desde la comprensión macro de PAIS Montessori, esta iniciativa es el capital intrínseco con el que contamos para poder dar viabilidad al resto de las estrategias y actividades.

Desde la Promoción y Planeación del Voluntariado, se tuvieron espacios de sensibilización con los diferentes públicos de interés. Una vez consolidado el grupo de voluntarios se dio paso a la construcción de las diferentes estrategias que pudieran ser de apoyo desde las capacidades, disposición y tiempo de los voluntarios y de acuerdo con las necesidades de las comunidades a acompañar. Cerramos la primera fase (2023 - 2024) con un total de 170 voluntarios de los diferentes miembros de la Familia Montessori. Vale resaltar que la meta final, para el año de cierre de la estrategia es de 250 voluntarios.

De cara a la ejecución de las iniciativas planeadas, desde la estructura del Programa, se tiene una meta anual de 6 actividades, las cuales en la primera fase fueron ejecutadas en su totalidad, dando cumplimiento a lo esperado.

Finalmente, en esta misma iniciativa se agrupa el servicio social de los estudiantes, el cual como garante de una formación orientada al Bien Común y a la transformación de la sociedad, se enfocó en plantear la meta de atender, acompañar y liderar iniciativas con comunidades vulnerables, al menos en un 70% de la totalidad de estudiantes que prestan su servicio social. Para el cierre del primer año del Programa, se obtuvo un 84% de participación bajo esta mirada. Este dato nos llena de satisfacción y alegría, a la par de ponernos el reto de seguir avanzando para tocar

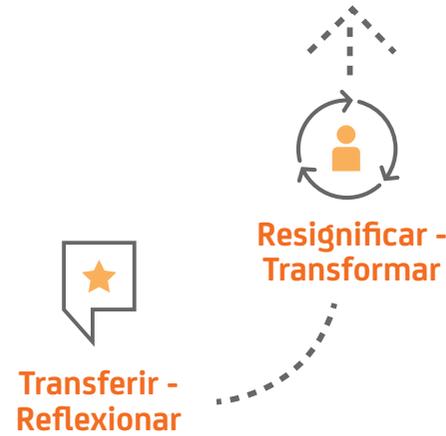
más corazones que quieran impactar su entorno al estilo Montessori.

Como dato adicional, es importante relacionar, que dentro de la iniciativa, se encuentra planteada La Evaluación de iniciativas de impacto social, la cual para este primer año, se tomó como referencia y línea base, los resultados obtenidos en los diferentes instrumentos de medición, control y seguimiento institucional, mismos que se relacionaron anteriormente mediante la socialización de resultados para el objetivo estratégico del pilar. Cabe anotar que, de acuerdo con estos resultados y haciendo seguimiento a la estrategia, se determinó que para el segundo año de ejecución del pilar Impacto Social, se diseñará un instrumento de evaluación de impacto social para las comunidades atendidas, teniendo de esta manera, que para la próxima mediación anual, contaremos con datos no solo internos, sino además con los externos, procurando una mirada 360 que nos indique una posible ruta de intervención y mejoramiento para el impacto que aspiramos.

Retos:

El gran reto que se plantea para PAIS Montessori, es la consolidación de la estrategia denominada Laboratorio de Impacto Social, donde la sistematización de iniciativas, unida a la transferencia de experiencias y difusión de las acciones, puedan convertirse en un motor, que impulse el conocimiento del Programa y la consolidación de nuevas alianzas y recursos para llegar a más comunidades.

Al interior de la Familia Montessori hay mucho talento y disposición, necesitamos aprender a capitalizarlo, difundirlo y ponerlo en acción, con una mirada profundamente social, innovadora y de servicio transformador.



4.6 Pilar de Sostenibilidad y Hábitat:

4.6.1 Sostenibilidad Económica

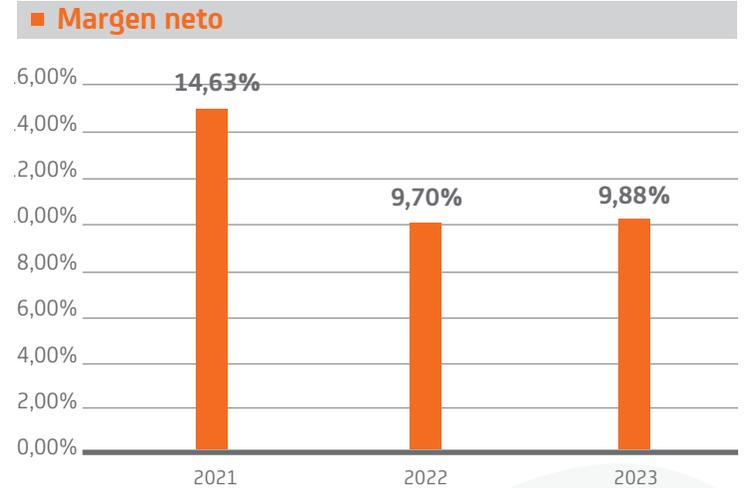
[GRI 201-1, 203-1]

Aspiración:

“Una institución sostenible en un hábitat propicio para la vivencia de experiencias transformadoras”

“Garantizar la sostenibilidad financiera y ambiental; el desarrollo de un hábitat competitivo y de vanguardia; que faciliten el desarrollo de las funciones misionales del Colegio y favorezcan la creación de experiencias transformadoras para la comunidad educativa”

Durante el año 2023, la rentabilidad neta del Colegio fue de \$3.371 millones, que representan el 9,88% de los ingresos operacionales, que fueron de \$34.125 millones. En términos de porcentaje, se logra un resultado de 9.88%, frente al 7% esperado como mínimo en la meta.



Como muestra de la sostenibilidad económica, el colegio tiene unos estados financieros con buenos índices de rentabilidad que nos permiten realizar inversiones para mejorar la calidad de las instalaciones y de la oferta educativa con el fin de garantizar la estabilidad financiera y contar con excedentes para invertir en el desarrollo de la institución:

Durante el 2023, estos excedentes de invirtieron en:

- \$747 millones en mejoras de edificios de ambas sedes
- \$305 millones en tecnología: audiovisuales, telecomunicaciones y equipos de cómputo
- \$358 millones en mobiliario
- \$150 millones en instrumentos musicales
- \$2.574 millones de inversión en desarrollo profesional, bienestar y salud de los empleados

CORPORACION COLEGIO MONTESSORI
ESTADO DE SITUACION FINANCIERA A DICIEMBRE 31 DE 2023 - CONSOLIDADO
 Millones de Pesos

	2022	2023	2023 - 2022
ACTIVO CORRIENTE	2.067	3.918	1.851
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE AL EFFECTIVO	1.009	2.673	1.664
CUENTAS COMERCIALES (CARTERA)	841	1.010	170
OTROS ACTIVOS CORRIENTES	218	236	18
ACTIVO NO CORRIENTE	80.251	80.522	271
TOTAL ACTIVO	82.318	84.440	2.122
PASIVO CORRIENTE	8.553	8.904	351
PASIVO FINANCIERO	2.168	1.785	-383
OTROS PASIVOS CORRIENTES	6.385	7.119	734
PASIVO NO CORRIENTE (FINANCIERO)	20.385	19.034	-1.351
TOTAL PASIVO	28.938	27.937	-1.001
TOTAL PATRIMONIO	53.380	56.501	3.121
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	82.318	84.440	2.122

CORPORACION COLEGIO MONTESSORI
ESTADO DE RESULTADOS A DICIEMBRE 31 DE 2023 CONSOLIDADO
 Millones de Pesos

DETALLE	2022	2023	2023 Vs 2022	PPTO	2023 Vs PPTO
INGRESOS	29.334	34.127	16%	33.060	3%
ENSEÑANZA	27.095	30.938	14%	30.434	2%
SEMILLEROS	727	1.048	44%	1.069	-2%
OTROS COBROS	1.512	2.141	42%	1.558	37%
COSTO OPERACIÓN	20.026	23.116	15%	22.279	4%
EXCEDENTE BRUTO	9.308	11.011	18%	10.781	2%
GASTOS ADMINISTRACION	3.505	3.734	7%	3.795	-2%
DEPRECIACION	1.120	1.289	15%	1.166	11%
OTROS INGRESOS Y EGRESOS	483	178	-63%	56	219%
EXCEDENTE DE OPERACIÓN	5.166	6.167	19%	5.876	5%
INGRESOS FINANCIEROS	74	322	335%	101	219%
GASTOS FINANCIEROS	-2.421	-3.368	39%	-3.423	-2%
EXCEDENTE DEL EJERCICIO	2.819	3.121	11%	2.554	-222%
EBITDA	6.286	7.456	19%	7.042	6%
% EBITDA	21%	22%		21%	

Objetivos específicos e iniciativas:

Objetivo

Fortalecer los mecanismos de generación y optimización de recursos y distribución de los mismos.

■ **Iniciativa**

Plan de posicionamiento de marca Colegio Montessori

Seguimos monitoreando el posicionamiento de marca, bajo los siguientes criterios con los que se espera que los padres asocien al Montessori con: formación en valores, excelencia, integralidad y bilingüismo.

97% de padres potenciales que perciben el colegio con los criterios esperados.



Proyecto de generación de nuevas unidades de negocio para el colegio

Resultados de avance

Se analizaron diferentes alternativas para generar nuevas líneas de negocios, con cada una de estas propuestas se realizó el proceso de definición, costeo y estructuración.

Las alternativas analizadas fueron:

- Cocina creativa para niños y jóvenes: presentación de propuesta comercial, manejada a través de un proveedor llamado InCucina
- Vacaciones deportivas de fútbol
- Porrismo vacacional para estudiantes de transición y Elementary: se realizaron muestras deportivas, hubo participación de estudiantes de transición y elementary en el vacacional durante 2 semanas
- Elite Soccer Camp Coerver: participación de 50 deportistas (21 de montessori y 29 externos)
- Alquiler de espacios deportivos a la Colegiatura: se alquilaron espacios para baloncesto, voleibol y fútbol
- Skateboarding: muestra deportiva, se espera iniciar con el proyecto en septiembre 2024
- Pádel Club llano grande - para estudiante y padres de familia: se espera iniciar con el proyecto en septiembre 2024)

El Plan Estratégico ha sido efectivo en el logro de su objetivo de fortalecer los mecanismos de generación y optimización de recursos. Los proyectos implementados han tenido un impacto positivo en la comunidad y han contribuido a la sostenibilidad financiera de la organización.

Estas nuevas iniciativas generaron ingresos por valor de \$19.985.000 (2% del total de los ingresos obtenidos en 2023 por concepto de extracurriculares)

Proyecto de optimización de procesos, capacidades y recursos

Resultados de avance

Se identificaron necesidades tecnológicas para optimizar procesos, encontrando los siguientes requerimientos:

1. Cambio de plataforma de información BEAM a Phidias
2. Implementar Flujo de pagos a través de software especializado
3. Software para registro de asistencia y elecciones en Asamblea general padres de familia.
4. Mejora de la página web del Colegio.
5. Desarrollo de habilidades para la generación de informes a través de plataforma de visualización de datos.
6. Sistema para el Control de inventarios.
7. Implementación de firmas electrónicas

A julio de 2024, se han gestionado 5 de 7 necesidades, para un cumplimiento del 71,4%

1. Phidias: Implementada. Se han logrado mejoras en los canales de comunicación del colegio con los padres de familia, es una infraestructura tecnológica moderna que funciona en cualquier sistema operativo, incluidos celulares, arquitectura que permite implementar nuevas funcionalidades, implementación de procesos en línea para mejoramiento de procesos.

2. Flujos de pago: Implementada. Se logra una reducción considerable en el consumo de papel, trazabilidad en todo el procedimiento para gestión de los pagos.

3. Software para asambleas de padres de familia: Implementada. Automatización del 100% de la logística: acreditación, verificación de quorum, votaciones,



mejoramiento de tiempos para las votaciones, resultados en tiempo real.

4. Página WEB: Implementada. infraestructura de desarrollo de última generación., implementación de buenas prácticas para mejor reconocimiento en internet, cuenta con las bases para luego implementar estrategias de marketing.

5. Se realizó entrenamiento en la plataforma Looker estudio, y se diseñó el reporte de seguimiento en línea sobre la ejecución, de la planeación estratégica. Así mismo se implementó el reporte para la visualización de los resultados de la evaluación de competencias de estudiantes.

Retos:

1. Implementar el plan de posicionamiento de la marca Montessori.
2. Mejoramiento de procesos con tecnología: Control de inventarios y software para firma electrónica

4.6.2 Sostenibilidad ambiental

Prevenir, mitigar y compensar los impactos ambientales

Gestionar responsablemente la cadena de valor y el ciclo de vida del servicio

[GRI 3-3] [GRI 302-1] [GRI 302-2] [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3]

La preservación del medio ambiente y la integración de prácticas sostenibles constituyen pilares fundamentales en el ADN corporativo que ha guiado nuestras acciones desde el Direccionamiento Estratégico institucional del periodo 2017-2022. En la actualidad, este compromiso se refuerza con firmeza a través del Plan Estratégico Institucional 2023-2027: “Sostenibilidad y hábitat”.

El Colegio Montessori está comprometido con el planeta y desarrolla permanentemente actividades ambientales enfocadas en el uso racional y eficiente de los recursos naturales.

Con la mirada puesta en el desarrollo de un entorno de armonía, nuestro plan estratégico busca fusionar las metas institucionales con la preservación del entorno que compartimos. En este sentido, aspiramos a crear un hábitat

que refleje nuestros valores, propiciando una simbiosis entre nuestras actividades y el entorno que habitamos. Esta memoria de sostenibilidad se convierte, así, en el testimonio de un compromiso continuo hacia la construcción de un futuro más sostenible y equitativo.

Objetivo

Implementar lineamientos, prácticas y procesos formativos orientados a la reparación y el cuidado medioambiental

■ Iniciativas

Fortalecimiento del programa ambiental institucional

Resultados de avance

Desde la línea administrativa:

- Mejora en el diagnóstico de consumo de agua y energía
- Sustitución de bombillas fluorescentes por bombillas ahorradoras y/o LED
- Campañas de sensibilización ambiental día mundial del ahorro de energía y día del agua
- Detección oportuna y reparación de fugas de agua
- Mantenimiento a la red eléctrica: tableros, cuartos eléctricos, subestación eléctrica, transformador.

Desde la línea pedagógica

- Implementación del proyecto “Sin campo no hay ciudad” en el preescolar a través de la creación de huertas ecológicas, donde los niños aprendieron de manera práctica a sembrar y cuidar plantas. Este proyecto promovió el valor de la autonomía, permitiendo que los niños asumieran la responsabilidad de cuidar sus huer-

tas, tomando decisiones sobre su manejo y aprendiendo a ser autosuficientes.

- **Proyecto:** “Cambio climático desde la crisis hacia la acción”: Solve Climate by 2030, Center for Environmental Policy of Bard College

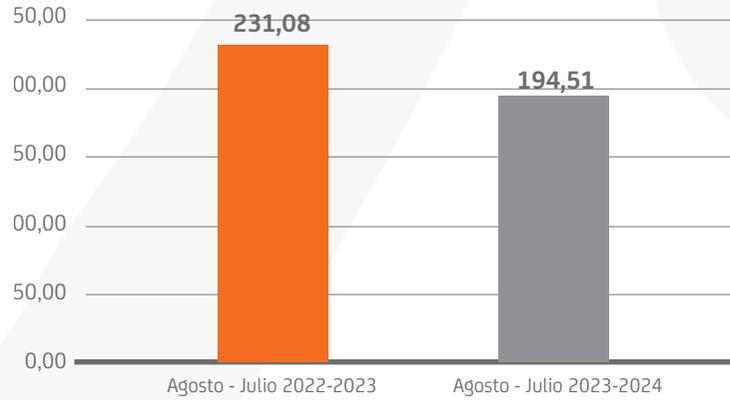
Gestión del cambio climático - Emisiones Gases Efecto Invernadero - GEI.

Durante el periodo 2023-2024 la Huella de Carbono totalizaron 194,51 toneladas de CO2 equivalente, lo que representa una disminución significativa en comparación con las 231,08 toneladas emitidas en el 2022-2023. Esta reducción de aproximadamente el 15,8% indica avances positivos en las estrategias de mitigación, evidenciando un compromiso continuo con la protección del medio ambiente y el cumplimiento de objetivos climáticos.



Proyecto de Huertas Colegio Montessori.

■ Huella de Carbono Corporativa TonCO2-eq



Emisiones Directas de GEI:

Nuestras emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) están asociadas al consumo de combustible fósil: Gasolina corriente en la sopladora (medellín) y guadaña (sede oriente), el subsidio de rodamiento del mensajero, gas propano de laboratorio, fugas de gases refrigerantes en los equipos de aire acondicionado, extintores y viajes misionales.

Para el periodo 2023-2024 las emisiones directas fueron 12,56 Ton CO2 equivalentes, una reducción del 55,28% respecto al 2022-2023. Esta reducción se presentó principalmente porque no se realizaron recargas a los aires acondicionados en sede Medellín. Sin embargo en sede Oriente hubo un incremento significativo debido a que para el presente inventario se incluyeron las emisiones derivadas del transporte misional.

Emisiones Indirectas de GEI: Nuestras emisiones indirectas

Inventario emisiones GEI Huella de Carbono

Categoría de impacto	2022-2023			2023-2024		
	Medellín	Oriente	Total	Medellín	Oriente	Total
Consumo combustible mantenimiento Gasolina	0,94	1,18	2,12	0,57	1,09	1,66
Consumo Gasolina mensajero	3,97	0,00	3,97	2,47	0,00	2,47
Consumo Gas propano	0,05	0,00	0,05	0,06	0,00	0,06
Consumo combustible viajes misionales (Med-Ori-Med)	0,00	0,00	0,00	0,00	8,27	8,27
Refrigerantes	21,93	0,00	21,93	0,00	0,00	0,00
Extintores	0,00	0,01	0,01	0,10	0,00	0,10
Total Emisiones directas Ton CO2-eq	26,89	1,19	28,08	3,20	9,36	12,56

Inventario emisiones GEI Huella de Carbono

Categoría de impacto	2022-2023			2023-2024		
	Medellín	Oriente	Total	Medellín	Oriente	Total
Consumo electricidad	23,37	7,30	30,67	24,80	7,40	32,20
Total Emisiones indirectas Ton CO2 -eq	23,37	7,30	30,67	24,80	7,40	32,20

Las emisiones indirectas por consumo de electricidad aumentaron un 5%, pasando de 30,67 a 32,20 toneladas de CO2 equivalente. Este incremento se debe principalmente al mayor consumo de electricidad en la sede de Medellín, donde las emisiones aumentaron de 23,37 a 24,80 toneladas de CO2 equivalente, mientras que en la sede Oriente se mantuvieron casi constantes, con un incremento de 7,30 a 7,40 toneladas de CO2 equivalente.

Otras emisiones indirectas de GEI: Dentro de las otras emisiones indirectas se tienen en cuenta las emisiones asociadas al transporte de empleados, salidas pedagógicas, ruta de empleados, viajes aéreos, consumo de papel y disposición de residuos peligrosos.

Movilidad sostenible:

Con la implementación del Plan Empresarial de Movilidad Sostenible, a través de las siguientes estrategias: un día de trabajo en casa (Para empleados directivos y administrativos que utilicen carro o moto como medio de transporte para asistir al colegio), pico y placa interno, rutas de transporte de empleados, se disminuyeron en un 25% las emisiones asociadas al transporte de empleados. Lo cual aporta a la disminución de la Huella de Carbono Corporativa. (nuevo)

Intensidad de emisiones GEI: de acuerdo con lo anterior, al sumar las emisiones directas e indirectas, obtenemos una huella de carbono corporativa de 194,51 Ton de CO2. Teniendo en cuenta que en 2023-2024 tuvimos 223 empleados en sede Medellín y 53 empleados en sede oriente, las toneladas emitidas por cada empleado fueron de 0.70 Ton CO2 equivalente.

Compensación de emisiones GEI:

Entre 2022-2024 se realizó la compensación voluntaria de 287 toneladas de CO2, como un compromiso del colegio

Inventario emisiones GEI Huella de Carbono

Categoría de impacto	2022-2023			2023-2024		
	Medellín	Oriente	Total	Medellín	Oriente	Total
Consumo Gasolina Salidas pedagógicas y ruta de empleados	11,89	0,00	11,89	12,66	1,30	13,96
Viajes aéreos	15,66	0,00	15,66	4,21	0,00	4,21
Transporte empleados	85,39	57,99	143,38	64,05	64,58	128,63
Consumo de papel	0,75	0,43	1,18	2,11	0,51	2,62
Disposición de residuos peligrosos	0,22	0,00	0,22	0,34	0,00	0,34
Total otras emisiones indirectas Ton CO2 -eq	113,91	58,42	172,33	83,36	66,39	149,75

con el medio ambiente para resarcir el impacto ambiental generado, a través del proyecto Manejo Sostenible de los

Bosques Aplicado en el Oriente Antioqueño bajo el esquema BancO2. Aportando a los Objetivos de desarrollo sostenible.

Programa de certificación: Cercarbono

EcoRegistry certifica que el **2023-04-20** se han retirado **200** certificados de carbono del proyecto **Manejo Sostenible de los Bosques Aplicado en el Oriente Antioqueño bajo el esquema BancO2** identificado con el ID **28**, asociado al titular **Corporación Masbosques**, identificado con **811.043.476-9**. Dichos certificados están asignados al siguiente número serial:

Total TonCO2e: 200

Serial Inicial: CDC_28_1_11_321_14_R4_1X_CO_1_3_2020_28424
Serial Final: CDC_28_1_11_321_14_R4_1X_CO_1_3_2020_28623
Año de remoción (vintage): De 2020-01-01 al 2020-12-31



Usuario final: CORPORACIÓN COLEGIO MONTESSORI
NIT: 890916768 - 9

El retiro se realiza como compensación voluntaria
Periodo de acreditación: 2017-11-01 a 2027-10-31

Fecha: 2023-04-20
Nro. certificado: 232

Programa de certificación: Cercarbono

EcoRegistry certifica que el **2024-08-20** se han retirado **87** certificados de carbono del proyecto **Manejo Sostenible de los Bosques Aplicado en el Oriente Antioqueño bajo el esquema BancO2** identificado con el ID **28**, asociado al titular **Corporación Masbosques**, identificado con **811.043.476-9**. Dichos certificados están asignados al siguiente número serial:

Total TonCO2e: 87

Serial Inicial: CDC_28_1_11_321_14_R4_1X_CO_1_3_2020_32724
Serial Final: CDC_28_1_11_321_14_R4_1X_CO_1_3_2020_32810
Año de remoción (vintage): De 2020-01-01 al 2020-12-31



Usuario final: CORPORACIÓN COLEGIO MONTESSORI
NIT: 890916768 - 9

El retiro se realiza como compensación voluntaria
Periodo de acreditación: 2017-11-01 a 2027-10-31

Fecha: 2024-08-20
Nro. certificado: 279

Cobeneficios:

ODS 1: Fin de pobreza; el proyecto ha aumentado los ingresos diarios totales de todos los participantes entre 1,46 dólares y 3,75 dólares al día.

ODS 2: Hambre cero; el 40% de los participantes destinan los ingresos percibidos para la compra de canasta familiar y así se contribuye a la alimentación de toda su familia.

ODS 3: Salud y bienestar; 19 participantes que tienen estufas eficientes y que han disminuido la quema de leña en la jurisdicción de la Autoridad Ambiental Cornare.

ODS 6: Agua limpia y saneamiento; El proyecto cuenta con 23 participantes que han sido beneficiados con programas de saneamiento básico, entre pozo séptico o unidad sanitaria.

ODS 13: Acción por el clima; El proyecto ha logrado reducciones de emisiones de GEI de 35.749 tCO₂eq promedio año debido a la implementación de actividades para reducir la deforestación no planeada dentro de los predios vinculados

ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres; se reportan 119 especies de fauna y 350 especies de flora con alguna categoría de amenaza, protegiendo 21.854 hectáreas de bosque y contribuyendo a su conservación.



Fuente: MasBosques.

Uso racional y eficiente de los recursos naturales.

Consumo de agua:

Sede	Agosto 2022 - Julio 2023			Agosto 2023 - Julio 2024		
	Consumo de agua m ³ /año	Población (Estudiantes + empleados)	Consumo de agua per cápita	Consumo de agua m ³ /año	Población (Estudiantes + empleados)	Consumo de agua per cápita
Medellín	8.584,00	1.365,00	6,29	11.576,00	1.377,00	8,41
Oriente	1.523,00	339,00	4,49	1.838,00	382,00	4,81

De 2022 a 2024 el consumo de agua aumentó en ambas sedes. En la sede Medellín, se pasó de 8.584 m³/año a 11.576 m³/año, a pesar de un incremento moderado en la población de estudiantes y empleados (de 1.342 a 1.377 personas). El consumo per cápita se incrementó de aproximadamente 6,29 m³/año en 2022-2023 a 8,41 m³/año en 2023-2024, lo que representa un aumento del 33,68%. En la sede Oriente, el consumo de agua subió de 1.523 m³/año a 1.838 m³/año, acompañado de un crecimiento en la población (de 266 a 382 personas). A pesar del aumento en la población, el consumo per cápita pasó de 4,49 m³/año a 4,81 m³/año, lo que representa un incremento del 7,12%.

Es necesario revisar y fortalecer las estrategias de ahorro y uso eficiente del agua en el colegio.

Consumo de energía eléctrica. (ver cuadro)

El consumo total de energía en sede Medellín, incrementó de 207.918 kWh/año a 220.691 kWh/año, acompañado de un crecimiento en la población, que pasó de 1.342 a 1.377 personas. Lo que significó mayor consumo per cápita de 152,32 kWh/persona a 160,27 kWh/persona, es decir un aumento del 5.22%. Este aumento indica que, a pesar del esfuerzo por gestionar la eficiencia energética, el consumo por persona ha crecido, posiblemente debido a un mayor uso de dispositivos eléctricos como ventiladores y aire acondicionado debido al fenómeno del niño o cambios en los patrones de consumo.

En la sede Oriente, aunque el consumo total de energía aumentó levemente de 64.949 kWh/año a 65.888 kWh/año, la población también creció significativamente de 266 a 382 personas. Este cambio resultó en una disminución del

consumo de energía per cápita, de 191,59 kWh/persona a 172,48 kWh/persona, es decir un 9.99%, lo que refleja una mejora en la eficiencia energética. La sede logró satisfacer una mayor demanda poblacional con un incremento míni-

mo en el consumo total, optimizando así el uso de energía por persona.

Consumo de papel (ver cuadro)

Consumo de energía eléctrica

Sede	Agosto 2022 - Julio 2023		Agosto 2023 - Julio 2024			
	Consumo de energía KWh/año	Población (Estudiantes + empleados)	Consumo de energía per cápita	Consumo de agua m ³ /año	Población (Estudiantes + empleados)	Consumo de agua per cápita
Medellín	207.918,00	1.365,00	152,32	220.691,00	1.377,00	160,27
Oriente	64.949,00	339,00	191,59	65.888,00	382,00	172,48

Consumo de papel

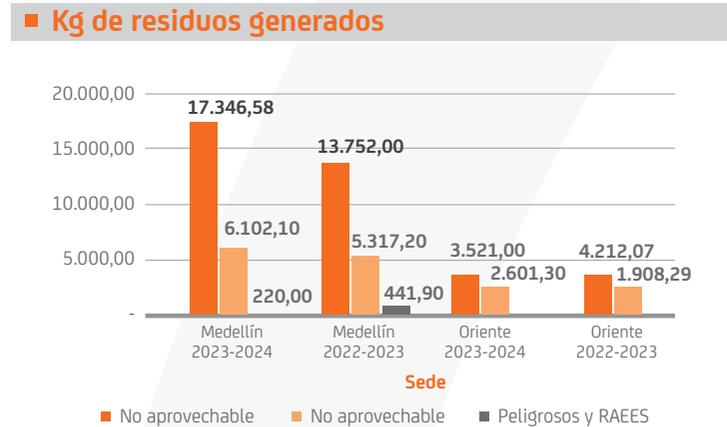
Sede	Agosto 2022 - Julio 2023		Agosto 2023 - Julio 2024	
	Fotocopias	Impresiones	Fotocopias	Impresiones
Medellín	201.449,00	63.204,00	270.324,00	51.926,00
Oriente	53.132,00	6.985,00	62.849,00	12.090,00

En la sede Medellín, se obtuvo un aumento significativo en el número de fotocopias, pasando de 201,449 a 270,324 copias, lo que representa un incremento del 34,19%. a diferencia de las impresiones que disminuyeron de 63,204 a 51,926, es decir un 17.84%.

Por otro lado, en la sede Oriente, tanto las fotocopias como las impresiones aumentaron, aunque el incremento en impresiones fue más notable. Las fotocopias pasaron de 53,132 a 62,849, mientras que las impresiones casi se duplicaron, subiendo de 6,985 a 12,090. Este incremento está asociado principalmente al aumento en la población de la sede, la cual seguirá incrementándose año tras año hasta llegar a grado 11°.

Manejo de residuos sólidos:

[GRI 3-3] [GRI 306-1]



En la sede Medellín, se observó un incremento del 26,14% en la cantidad de residuos no aprovechables, pasando de 13.752 kg a 17.346,58 kg. Los residuos aprovechables también aumentaron en un 14,76%, de 5.317,20 kg a 6.102,10 kg, mientras que los residuos peligrosos y RAEE

(Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) disminuyeron de 441,90 kg a 220 kg. A pesar del incremento en la cantidad de residuos gestionados, el porcentaje de aprovechamiento y tratamiento se redujo del 30% al 27%, lo que sugiere una disminución en la eficiencia del manejo de residuos en esta sede.

Por otro lado, en la sede Oriente, los residuos no aprovechables disminuyeron de 4.212,07 kg a 3.521 kg, lo que refleja una mejora en la reducción de residuos destinados al relleno sanitario. Además, los residuos aprovechables aumentaron de 1.908,29 kg a 2.601,30 kg, lo que resultó en un incremento del porcentaje de aprovechamiento y tratamiento, pasando del 31% al 42%. Este avance significativo indica una gestión de residuos más eficiente y un fortalecimiento de las prácticas de sostenibilidad en la sede Oriente.

Retos

- Retomar el Servicio Social Ambiental como proyecto para la implementación de soluciones a problemáticas ambientales institucionales y comunitarias.
- Implementar estrategias para la conservación de la biodiversidad, tales como la protección y enriquecimiento de áreas verdes; identificación y protección de especies, inventario vivo de la biodiversidad del campus, y la transformación de áreas verdes en espacios de conservación y refugio para la flora y fauna local.
- Disminuir los índices de consumo de recursos de agua energía.
- Incrementar el aprovechamiento de residuos reutilizables.



Índice Estándar
GRI
Global Reporting
Initiative



We transform lives.
We build the future.

La Corporación Colegio Montessori ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI teniendo en cuenta sus últimas actualizaciones al 2021.

GRI 1: Fundamentos 2021: usado para definir contenidos del informe			
Estándar GRI	INDICADOR	Página	NOTAS Y OMISIONES (motivos y explicaciones)
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	6	La Corporación Colegio Montessori, es una entidad privada sin ánimo de lucro creada el 21 de septiembre de 1976. Con sede principal en Medellín ubicada en la Calle 20 A Sur # 20-55 y su segunda sede en la vereda Cabeceras Rionegro, Antioquia – Colombia.
	2-2 Entidades incluidas en informes de sostenibilidad	6	La Corporación Colegio Montessori es una sola entidad, todas las actividades se realizan bajo un único NIT.
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6	El período de reporte es de dos años 2022-2024, con base al año escolar calendario B.
	2-4 Actualización de la información	-	No hay cambios en la información presentada en reportes anteriores.
	2-5 Verificación externa	-	El informe es elaborado por todos los directivos y revisado por el área de calidad y rectoría. No cuenta con verificación externa.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6	
	2-7 Empleados	15	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	-	Total 61: Actividades desarrolladas: jardinería, vigilancia, transporte, servicio de cafetería.
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	9	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	9	
	2-11 presidente del máximo órgano de gobierno	10	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	10	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	10	

Estándar GRI	INDICADOR	Página	NOTAS Y OMISIONES (motivos y explicaciones)
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	10	
	2-15 Conflictos de interés	12	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	12	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	-	Los miembros de los diferentes organismos de gobierno son elegidos buscando diversidad de capacidades y participación de la comunidad Montessori.
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	12	
	2-19 Políticas de remuneración	-	Confidencial
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	-	Confidencial
	2-21 Ratio de compensación total anual	-	Se omite este indicador por no tenerlo incorporado en los indicadores organizacionales. Se evaluará su inclusión para 2024-2025
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	pág. 4 pág. 21 pág. 22	La estrategia se declara desde la Junta directiva y se operacionaliza desde la alineación con los ODS y el plan estratégico 2023-2027
	2-23 Compromisos y políticas	12	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	12	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	-	La estructura del gobierno escolar mediante diferentes instancias de participación de la comunidad, permite la consulta y asesoramiento frente a inquietudes.
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	12	Durante el año 2022-2024 el Colegio no tuvo sanciones significativas derivadas de incumplimientos normativos.
	2-28 Afiliación a asociaciones	9	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	23	
2-30 Convenios de negociación colectiva	-	No aplica: ningún empleado está cubierto por acuerdos de negociación colectiva	

Estándar GRI	INDICADOR	Página	NOTAS Y OMISIONES (motivos y explicaciones)
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	21	
	3-2 Lista de temas materiales	20-21	
	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 25 a la pág. 60	Los temas materiales hacen parte integral del desarrollo del plan estratégico 2023-2027 el cual está fundamentado en seis pilares en los que convergen los aspectos sociales, ambientales, económicas y de gobernanza.
	Tema material: Pilar espíritu Montessori	Pág. 25 a 28	
	Tema material: Pilar de Investigación, Innovación y emprendimiento.	Pág. 28 a 30	
	Tema material: Pilar de Excelencia educativa	Pág. 30 a 37	
	Tema material: Pilar Bien-estar Montessori	Pág. 37 a 51	
	Tema material: Pilar de Impacto Social	Pág. 51 a 53	
	Tema material: Pilar Sostenibilidad y Hábitat	Pág. 53 a 61	
	GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	18
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	42 y 53	
GRI 204: prácticas de abastecimiento 2016	204-1 proporción de gasto en proveedores locales	18	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	9 y 12	

Estándar GRI	INDICADOR	Página	NOTAS Y OMISIONES (motivos y explicaciones)
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	57	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	59	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	57	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	57-58	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	58	
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	61	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	61	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	61	
GRI 401: Empleo 2016	401-2 a) Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Pág. 15 a 18	
	401-2 b) Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados de tiempo parcial o temporales	Pág. 49 a 50	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	48	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	48	
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	35-36	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	35-36	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	51-53	

**INFORME
SOSTENIBILIDAD
Y GESTIÓN
MONTESSORI
2022-2024**



We transform lives.
We build the future.