



INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y
EL DESARROLLO PEDAGÓGICO

1-2025-1598

Fecha: 2025-12-15 14:59:29

Destino: SUBDIR.ACAD

Tipo: COMUNICACION ENTRADA

Origen: JOSE ANDRES MARTINEZ SILVA

Bogotá, diciembre 15 de 2025

Señores

**INSTITUTO PARA LA INVESTIGACION EDUCATIVA Y
EL DESARROLLO PEDAGÓGICO -IDEP**

ATN. Dra. OLGA JEANNETTE SÁNCHEZ CORTES

Subdirección Académica

Supervisora contrato

Ciudad.

Asunto. Entrega octavo informe de actividades y producto contrato No. 64 de 2025

Cordial saludo.

En cumplimiento a lo establecido en el contrato de prestación de servicios profesionales No. 64 de 2025, cuyo objeto es: **"prestación de servicios profesionales para el desarrollo de la evaluación externa de los colegios oficiales en el marco del modelo de acreditación a la excelencia a la gestión educativa 2025"**, hago entrega del octavo informe de avances y/o actividades - contratista, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

Adicionalmente adjunto los siguientes documentos:

1. Informe de avance del proceso de evaluación externa: Informe final de gestión que dé cuenta de las actividades y obligaciones ejecutadas en el marco del proceso de evaluación externa, que incluya la retroalimentación realizada al 100% de los colegios postulados en términos de fortaleza y estado de sus procesos de gestión educativa en aras de que hagan parte del insumo para planes de mejora o de sostenibilidad, así como un documento general con las memorias del proceso externa y la definición de la acreditación, como memoria útil a todos los agentes involucrados (Producto No. 8).
2. Certificación juramentada para efectos de clasificación tributaria año 2.
3. Planilla de pago de seguridad social.

Cordialmente,

JOSE ANDRÉS MARTÍNEZ SILVA
C.C 79.790.361

	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 1 de 9

**FECHA DE
DILIGENCIAMIENTO:** **Diciembre 15 de 2025**

CONTRATO No.: **64 de 2025**

CONTRATISTA : **JOSÉ ANDRÉS MARTÍNEZ SILVA**

OBJETO : *PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS COLEGIOS OFICIALES EN EL MARCO DEL MODELO DE ACREDITACIÓN A LA EXCELENCIA A LA GESTIÓN EDUCATIVA 2025.*

SUPERVISOR: **OLGA JEANNETTE SÁNCHEZ CORTES**

INFORME No.: **8 Correspondiente al período comprendido entre el 1 de diciembre de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.**

DESEMBOLSO No.: **8**

De conformidad con las obligaciones específicas pactadas en el contrato, me permito presentar informe de la ejecución realizada durante el periodo señalado anteriormente, según lo estipulado en la cláusula “Forma de Pago”, en los siguientes términos:

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
1. <i>Elaborar y entregar dentro de los cinco (5) primeros días calendario siguientes a la suscripción del inicio del contrato, el plan de trabajo y el cronograma de actividades para aprobación por parte del supervisor</i>	<i>El plan de trabajo y el cronograma de actividades fueron desarrollados, socializados y radicados de forma oportuna.</i> <i>Durante los días siguientes, atendiendo las inquietudes planteadas por el equipo de la SED frente a la armonización entre el proceso de evaluación externa y el proceso de revisión del modelo de Evaluación Externa, se ajustaron algunas de las fechas originalmente planteadas y el nuevo plan de trabajo y cronograma fue enviado vía correo electrónico.</i>	1. Radicado 06-812-2025-000775
2. <i>Organizar y desarrollar seis (6) talleres presenciales de postulación a la Evaluación Externa en el marco del Modelo de acreditación a la Excelencia 2025, dirigidos a los colegios oficiales que cumplan con los requisitos. El contratista deberá garantizar que los talleres se realicen de acuerdo con el</i>	<i>Se realizó la planeación del Taller 1, el cual tiene por temática central: Contextualización e Indicadores. Dicha planeación fue validada con el equipo de la SED y se ajustó de acuerdo con los comentarios recibidos.</i>	1. Rad. 813-000867 2. Rad. 1-2025-193 3. Rad. 1-2025-401 4. Rad. 1-2025-401

	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 2 de 9

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
<i>contenido y criterios establecidos y que le informará el supervisor del contrato, que atienden lo establecido entre el IDEP y la Secretaría de Educación</i>	<i>Se desarrolló el taller 1 el 29 de mayo del 2025 con la asistencia de representantes de 25 IED.</i> <i>Se desarrolló el taller 2 el 10 de junio del 2025 con la asistencia de representantes de 28 IED.</i> <i>Se desarrolló el taller 3 el 17 de julio del 2025.</i> <i>Se desarrollo el taller 4 el 31 de julio del 2025.</i> <i>Se desarrolló el taller 5 el 13 de agosto del 2025.</i> <i>Se desarrolló el taller 6 el 20 de agosto del 2025.</i>	
3. <i>Apoyar al supervisor en el proceso de estructuración y selección de los perfiles profesionales que desarrollarán los roles de pares evaluadores y jurados externos en el proceso de evaluación externa 2025, para ello deberá elaborar un informe que incluya la información básica y los perfiles académicos del seleccionado</i>	<i>Se elaboró el documento: “Los Pares Evaluadores, los Jurados Expertos y el modelo de acreditación de la SED”, el cual brinda la información necesaria para comprender el rol de pares evaluadores y jurados expertos en el proceso de acreditación, así como los lineamientos generales relacionados con su proceso de contratación por parte de una entidad externa al IDEP.</i>	1. Rad. 1-2025-193
4. <i>Elaborar un informe sobre el desarrollo de los comités técnicos y operativos que se celebren entre el IDEP y la Secretaría de Educación, en el desarrollo del proceso de evaluación de los colegios oficiales en el marco del Modelo de Acreditación la Excelencia en el Gestión Educativa. 2025, que incluya los logros, desafíos y recomendaciones</i>	<i>Se brindo la información relacionada con el desarrollo del proceso de evaluación de los colegios, con el propósito de compartirla en la reunión del sexto Comité Técnico del Convenio, realizada con el equipo de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) el 24 de octubre de 2025.</i> <i>Entrega y revisión de los informes de evaluación por parte del equipo de pares evaluadores.</i>	1. Rad 1-2025-656

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 3 de 9

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
	- Conformación del equipo de jurados externos. - Ruta formativa del equipo de jurados externos.	
5. Proponer y presentar para aprobación el instrumento de valoración para la realización de los talleres presenciales, asegurando que incluyan los criterios relevantes para evaluar su efectividad; sobre el cual deberá realizar un ejercicio de análisis de los resultados obtenidos del instrumento identificando áreas de mejoras y recomendaciones	Se ha desarrollado e implementado con éxito el instrumento para la valoración de los talleres presenciales desarrollados con los colegios. La información recopilada con este permite comprender el nivel de satisfacción de los asistentes, sus principales dudas, los aprendizajes construidos y diferentes sugerencias de mejora para el taller siguiente.	1. Rad 1-2025-193 2. Rad. 1-2025-401
6. Organizar las sesiones de trabajo con el equipo de evaluación de la SED, de acuerdo con lo establecido por el supervisor del contrato, a fin de que sean abordadas las recomendaciones y posibles ajustes al proceso de Evaluación Externa.	Se han preparado las mesas técnicas que se listan a continuación y para cada una de ellas se han elaborado los materiales necesarios para discutir con el equipo de la SED los posibles ajustes que deben hacerse sobre el proceso de Evaluación Externa: - Mesa técnica 16/05/2025 - Mesa técnica 30/05/2025 - Mesa técnica 16/06/2025 - Mesa técnica 04/07/2025 - Mesa técnica 25/07/2025 - Mesa técnica 01/08/2025 - Mesa técnica 08/08/2025 - Mesa técnica 15/08/2025 - Mesa técnica 22/08/2025 - Mesa técnica 15/09/2025	1. Actas de las mesas técnicas compartidas por el IDEP

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 4 de 9

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
	11. Mesa técnica 9/10/2025 12. Mesa técnica 24/10/2025 13. Mesa técnica 14/11/2025 14. Mesa técnica 21/11/2025 15. Mesa técnica 24/11/2025	
7. Organizar y desarrollar los talleres de orientación presenciales dirigidos a: a) Pares evaluadores: Cinco (5) sesiones con una duración de cinco (5) horas cada una; b) Jurados externos: Dos (2) sesiones, con una duración de cuatro (4) horas cada una. Entregar un informe que documente el desarrollo de dichas jornadas	Se ha revisado y ajustado la ruta formativa para los pares evaluadores de acuerdo con las consideraciones acerca del banco de pares expuestas por la SED y de las que se da cuenta en el producto 4 de este contrato.	1. Rad 1-2025-656
8. Verificar que los informes de postulación y los documentos soporte que presenten los colegios oficiales postulados para la evaluación externa 2025 cumpla con los requerimientos técnicos y reglamentarios y hacer entrega de los resultados y soportes de las visitas realizadas por el equipo de pares evaluadores, de las sustentaciones de los colegios ante jurados y el acta de deliberación sobre los colegios que reciben acreditación y re acreditación.	Fueron verificados todos los documentos enviados por los 21 colegios que deseaban postularse al modelo este año. Se solicitaron 2 subsanaciones, 1 de las cuales terminó en un desistimiento por parte de la IED (Luis Vargas Tejada).	1. Rad 1-2025-1225
9. Elaborar un cronograma detallado de las visitas presenciales a cada colegio que se postule al Modelo de Acreditación, estableciendo fechas y horarios específicos y programar con los pares evaluadores y los colegios la realización de las visitas, hacer el seguimiento que permita el cumplimiento de los plazos establecidos	Se elaboró el cronograma de visitas a partir de los resultados del encuentro de colegios y pares evaluadores. Se implementó un mecanismo de seguimiento grupal y para cada uno de los equipos de pares vía WhatsApp y se implementó el siguiente protocolo: 1. Se organizaron las duplas en grupos de whatsapp, con el equipo Idep 2. De acuerdo con el cronograma de visitas, a primera hora se saluda a los equipos en terreno y se pone a disposición la atención a sus inquietudes sobre su trabajo in situ	1. Rad 1-2025-1225

	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 5 de 9

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
	3. Se cuenta con disponibilidad de respuesta y estas se realizan desde las 6 am hasta las 9 pm por parte del equipo Idep 4. Se dispone de un espacio de contacto virtual, de 30 minutos, para que aquellos pares que lo requieran se reúnan con el equipo Idep y resolver inquietudes o fortalecer aspectos del trabajo in situ	
10. Organizar, conjuntamente con el supervisor del contrato, la realización de las jornadas de sustentación presencial para cada colegio postulado en el proceso de Evaluación Externa, estableciendo un cronograma detallado con las fechas y horarios de las presentaciones ante los jurados, garantizando que se sigan los lineamientos establecidos. Estas jornadas de sustentación tendrán una duración de tres (3) horas cada una.	Se organizaron las jornadas de sustentación con los 20 colegios que se postularon en el 2025. Dado el número de colegios fue necesario realizarlas a lo largo de 4 días, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con la presentación de 5 colegios cada día. Estas jornadas se desarrollaron entre el 4 y el 7 de noviembre del 2025.	1. Rad 1-2025-1225
11. Liderar la jornada de deliberación final del reconocimiento de acreditación o reacreditación de los colegios oficiales postulados. Lo anterior de conformidad con los lineamientos normativos que le apliquen, informes de postulación, las visitas a los colegios, el análisis de la información recogida y la sustentación ante jurados.	Se organizó y lideró la jornada de deliberación definitiva para otorgar el reconocimiento de acreditación y reacreditación a los colegios que se presentaron al modelo en el 2025. Esta jornada se desarrolló el 11 de noviembre del 2025 de 4:00 p.m. a 5:00 p.m. con la asistencia del 100% de los pares evaluadores y los jurados expertos.	1. Rad. 1-2025-1546
12. Documentar el proceso de reconocimiento de acreditación o re acreditación, creando un informe que detalle el procedimiento seguido y las decisiones tomadas, así como el fundamento de estas.	El proceso de acreditación se encuentra descrito en el producto que acompaña el informe número 6. Adicionalmente se adjunta a este informe el archivo de Excel en el que se condensan las evaluaciones de los pares evaluadores y los jurados expertos y se comprende la manera en que se calcularon las calificaciones definitivas en cada caso. Las valoraciones de los	1. Rad. 1-2025-1546

	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 6 de 9

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
	<i>jurados expertos incluyen los comentarios que sustentan cada una de las calificaciones emitidas.</i>	
13. Organizar, junto con el supervisor del contrato, el desarrollo de las jornadas de retroalimentación de resultados en cada uno de los colegios participantes a través de la socialización del informe de evaluación externa	<i>Se organizaron las jornadas de realimentación en cada uno de los colegios evaluados en el 2025. En el producto que acompaña a este informe se presenta el detalle de dicha realimentación a partir de tres casos particulares. De igual manera se adjunta la plantilla del taller de realimentación y una de las plantillas elaborada para brindar la realimentación en uno de los colegios evaluados.</i>	1. Rad. 1-2025-1546
14. Apoyar a la supervisión del contrato en desarrollo de la jornada pedagógica de los colegios acreditados o re acreditados en 2025, de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación externa realizado.	<i>Se planeó en conjunto con el equipo de la SED, la jornada pedagógica de cierre con los colegios, empleando como base la rutina de pensamiento Antes pensaba... Ahora pienso. Sobre este encuentro y los resultados del mismo, se da cuenta en el producto que acompaña este informe.</i>	1. Rad. 1-2025-1546
15. Participar activamente en las reuniones y mesas técnicas convocadas por el supervisor del contrato, la Subdirección Académica y/o el Director General	• Participación en la reunión del 16/05/2025 con el equipo de la SED. • Participación en la reunión del 28/05/2025 con el equipo de la SED. • Participación en la reunión del 30/05/2025 con el equipo de la SED. • Atención telefónica al personal de EAFIT que avanzaba en la elaboración de una propuesta para brindar el apoyo relacionado con la contratación de pares evaluadores 04/08/2025.	
16. Atender las acciones que sean requeridas en el marco del objeto del contrato	• Se atendió la solicitud interpuesta por el colegio Ángela Restrepo Moreno, coordinando con los pares evaluadores la respuesta que se envió de manera	1. Rad. 1-2025-1546

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 7 de 9

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	DOCUMENTO SOPORTE
	<i>oficial por parte del IDEP el 21/11/2025.</i> • <i>Se atendió la solicitud interpuesta por el colegio Tabora, coordinando con los pares evaluadores la respuesta que se envió de manera oficial por parte del IDEP el 26/11/2025.</i>	

	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 8 de 9

PRODUCTOS PACTADOS	ESTADO DE AVANCE DE LOS PRODCUTOS PACTADOS
PRIMER PRODUCTO: Documento con una propuesta metodológica, plan de trabajo, objetivos y cronograma del proceso.	100%
SEGUNDO PRODUCTO: Documento que contenga datos básicos, perfiles académicos y laborales del equipo de pares evaluadores y jurados externos, responsables del proceso de evaluación externa 2025	100%
TERCER PRODUCTO: Informe de avance del desarrollo de los talleres de postulación dirigidos a los colegios del distrito interesados en participar en el proceso de evaluación externa 2025 realizados a la fecha, el cual debe incluir la tabulación, instrumento de valoración, análisis de los resultados y listado de asistencia	100%
CUARTO PRODUCTO: Informe del final del desarrollo de los talleres de postulación dirigidos a los colegios del distrito interesados en participar en el proceso de evaluación externa 2025 del proceso de evaluación externa y de desarrollo de las jornadas de orientación dirigidas al quipo de pares evaluadores.	100%
QUINTO PRODUCTO: Informe de las visitas realizadas por los pares evaluadores en cada uno de los colegios, análisis de los principales aspectos a destacar en función de las dimensiones y de los criterios que establece la Evaluación Externa; además, las recomendaciones específicas sobre aspectos operativos, metodológicos y de evaluación que sea necesario considerar para el desarrollo de la evaluación externa versión 2026 y para el fortalecimiento del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa	100%
SEXTO PRODUCTO: Informe con el desarrollo de las jornadas de capacitación dirigidas al equipo de jurados externos y el avance de las jornadas de sustanciación de los colegios postulados ante jurados.	100%
SÉPTIMO PRODUCTO: Documento que describa aspectos técnicos y metodológicos del Encuentro Pedagógico realizado para reconocer a los colegios que se les otorgue la acreditación o reacreditación en el marco del proceso de evaluación externa 2025 y del desarrollo de las jornadas de retroalimentación de los resultados en cada uno de los colegios participantes	100%
OCTAVO PRODUCTO: Informe final de gestión que dé cuenta de las actividades y obligaciones ejecutadas en el marco del proceso de evaluación externa, que incluya la retroalimentación realizada al 100% de los colegios postulados en términos de fortaleza y estado de sus procesos de gestión educativa en aras de que hagan parte del insumo para planes de mejora o de sostenibilidad, así como un documento general con las memorias	100%

	INFORME DE AVANCE Y/O ACTIVIDADES - CONTRATISTA	Código: FT-GC-08-24
		Versión: 5
		Fecha Aprobación: 12/02/2019
		Página 9 de 9

del proceso externa y la definición de la acreditación, como memoria útil a todos los agentes involucrados	
--	--


JOSÉ ANDRÉS MARTÍNEZ SILIVA
 C.C. No. 79.790.361

Memorias del Proceso de Evaluación Externa en el marco del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa – 2025

Elaboradas por José Andrés Martínez Silva

Diciembre del 2025

Capítulo 1: Los Pares Evaluadores, los Jurados Expertos y el modelo de acreditación de la SED	2
Introducción	3
Los pares evaluadores en diferentes modelos de acreditación	3
ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology) - Acreditación de Programas	4
MSCHE (Middle States Commission on Higher Education) - Acreditación Institucional	5
COGNIA (anteriormente AdvancED) - Acreditación Institucional	6
Council of International Schools (CIS) - Acreditación Institucional	7
Los pares evaluadores en el modelo de acreditación de la SED	8
Perfil de los pares de acuerdo con los ejes del modelo	10
Perfil del Par Evaluador - Eje 1: Autogestión Estratégica	10
Perfil del Par Evaluador - Eje 2: Formación para la Vida	11
Perfil del Par Evaluador - Eje 3: Administración Efectiva	12
Proceso formativo de los pares evaluadores	13
Metodología y Recursos de Apoyo	14
Articulación con los Perfiles Ideales de los Evaluadores	15
Instrumentos de los pares evaluadores	15
Valoración Inicial y Preparación de la Visita	15
La Visita de Pares	17
Elaboración de Informes y Deliberación	19
Evaluación	19
Los jurados expertos	22
Perfil requerido para los jurados expertos	22
Ruta Formativa para Jurados Expertos: Articulación entre Perfil, Formación y Rol	23
Los Instrumentos de los Jurados: Herramientas para una Evaluación Rigurosa y Sistemática	25
El trabajo articulado con los jurados expertos	26
La visita de realimentación a los colegios evaluados	28
Contratación de los Pares y Jurados	29
Base de Datos	32

Conclusión	46
Capítulo 2: Talleres de postulación, formación a pares evaluadores y a jurados expertos	47
Introducción	48
Diseño de los talleres	48
Desarrollo de los talleres	50
Evaluación de los talleres	51
Particularidades del taller 1	53
Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:	53
Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:	54
Resultados de la evaluación:	55
Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:	55
Registro fotográfico:	57
Particularidades del taller 2	58
Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:	59
Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:	60
Resultados de la evaluación:	62
Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:	63
Registro fotográfico:	65
Particularidades del taller 3	66
Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:	67
Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:	69
Resultados de la evaluación:	69
Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:	71
Registro fotográfico:	73
Particularidades del taller 4	74
Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:	75
Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:	76
Resultados de la evaluación:	76
Registro fotográfico:	78

Particularidades del taller 5	80
Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:	80
Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:	81
Resultados de la evaluación:	82
Registro fotográfico:	83
Particularidades del taller 6	85
Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:	86
Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:	86
Resultados de la evaluación:	86
Registro fotográfico:	88
Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:	89
Diseño de la ruta de formación de los pares evaluadores	92
Antecedentes	93
Jornada 1:.....	93
Resultados de aprendizaje esperados:	93
Metodología:	93
Jornada 2:.....	93
Resultados de aprendizaje esperados:	93
Metodología:	94
Jornada 3:.....	94
Resultados de aprendizaje esperados:	94
Metodología:	94
Jornada 4:.....	94
Resultados de aprendizaje esperados:	94
Metodología:	94
Jornada 5:.....	95
Resultados de aprendizaje esperados:	95
Metodología:	95
Formación de pares evaluadores en el 2025	95
Aspectos relevantes de la primera sesión:	95
Desarrollo de la sesión:	96

Aspectos relevantes de la segunda sesión:	96
Desarrollo de la sesión:	96
Aspectos relevantes de la tercera sesión:	97
Desarrollo de la sesión:	97
Aspectos relevantes de la cuarta sesión:	98
Desarrollo de la sesión:	98
Aspectos relevantes de la quinta sesión:	98
Desarrollo de la sesión:	99
Encuentro entre pares evaluadores y colegios en el 2025	99
Cronograma y desarrollo de las visitas a los colegios en el 2025	100
Ruta y proceso de formación de los jurados externos	102
Conclusión	104
Capítulo 3: retroalimentación realizada al 100% de colegios postulados, con las oportunidades de mejora sugeridas para la formulación de sus planes de mejora o de sostenibilidad.	105
Eje 1: Autogestión estratégica	106
Principales observaciones de los pares evaluadores:	107
Conclusión estratégica:	108
Eje 2: Formación para la vida	109
Principales observaciones de los pares evaluadores:	110
Conclusión estratégica:	110
Eje 3: Administración efectiva	111
Principales observaciones de los pares evaluadores:	112
Conclusión estratégica:	112
Recomendaciones por IED	113
Colegio Ángela Restrepo Moreno	113
Colegio Antonio José de Sucre	115
Colegio Chuniza Famaco	117
Colegio Escuela Normal Superior María Montessori	119
Colegio Filarmónico Jorge Mario Bergoglio	120
Colegio Juan Luis Londoño	122
Colegio La Felicidad	124

Colegio Manuela Ayala de Gaitán	125
Colegio Marruecos y Molinos	126
Colegio Nelson Mandela	128
Colegio Nydia Quintero de Turbay	130
Colegio Próspero Pinzón	131
Colegio Rafael Uribe Uribe	133
Colegio República EEUU de América	135
Colegio San José de Castilla.....	136
Colegio San José de Usme	138
Colegio Tabora.....	140
Colegio Técnico Aldemar Rojas Plazas.....	141
Colegio Técnico Benjamín Herrera.....	143
Colegio Tenerife Granada Sur.....	145
Capítulo 4: visitas de realimentación y encuentro pedagógico con los colegios al finalizar el proceso de evaluación externa.	147
Extractos de algunas de las visitas de realimentación realizadas durante el 2025	150
Colegio Antonio José de Sucre IED.....	150
Colegio Chuniza Famaco IED	152
Colegio Marruecos y Molinos IED	154
Encuentro pedagógico realizado con los colegios el 27/11/2025	156
1) Concepciones previas: entre la carga documental y la incertidumbre.....	157
2) Transformación durante el proceso: de “cumplir” a “aprender para mejorar”	158
3) Hallazgos transversales: capacidades y palancas de sostenibilidad	159
4) Implicaciones para el rol del colegio acreditado.....	159
Síntesis reflexiva	160
Fortalezas y Oportunidades de Mejora	161
1) Dimensión pedagógica: procesos reconocidos y orientados al aprendizaje	161
2) Dimensión administrativa: organización documental y trazabilidad ..	162
3) Dimensión comunitaria: participación, acompañamiento y vínculos	163

4) Dimensión gestión directiva, académica y financiera: horizonte, seguimiento y recursos	164
Integración de fortalezas: cómo operan como palancas de sostenibilidad	164
Recomendaciones accionables para capitalizar las fortalezas	165
1) Dimensión pedagógica: investigación escolar, evaluación formativa y claridad de indicadores	166
2) Dimensión administrativa: sistematización, gestión documental y trazabilidad operativa.....	166
3) Dimensión comunitaria: vínculos, comunicación y participación corresponsable	167
4) Dimensión gestión directiva/ académica/ financiera: liderazgo y sostenibilidad del modelo	168
Integración analítica: coherencias y brechas a cerrar	168
Síntesis reflexiva	168
Capítulo 5: Evaluación Externa 2025: balance, acciones, fortalezas y recomendaciones 2026	169
Introducción	170
Balance General del Proceso 2025	171
Análisis de Resultados por Eje.....	173
Eje 1: Autogestión Estratégica	174
Eje 2: Formación para la Vida	175
Eje 3: Administración Efectiva	175
Síntesis de Fortalezas y Oportunidades Transversales	177
Dimensión pedagógica: claridad de propósito, pertinencia y evaluación para aprender.....	177
Dimensión administrativa: organización documental, trazabilidad y gestión por procesos.....	178
Dimensión comunitaria: participación corresponsable, acompañamiento y vínculos que sostienen el cambio.....	178
Dimensión de gestión directiva/financiera: horizonte, seguimiento y recursos alineados al propósito	179
Integración analítica: coherencias que sostienen y brechas que aún requieren cierre	179

Recomendaciones para la Evaluación Externa 2026.....	180
Volver a las ternas: una decisión de calidad, no de preferencia.....	181
Capacidad y crecimiento: el límite operativo de las duplas y la necesidad de más recursos	181
El apoyo pedagógico: de “valioso” a “indispensable”	182
Sustentaciones: foco, eficiencia y representación técnica suficiente	183
Calendario y coordinación fina: ventanas temporales explícitas	183
Evidencias que transforman: del cumplimiento a la mejora	184
Gobernanza documental, gestión del riesgo y comunidad que aprende	184
Indicadores de seguimiento: pocos, claros y accionables	184
Mensaje clave para 2026	185
Conclusión	185
Bibliografía.....	188

Capítulo 1: Los Pares Evaluadores, los Jurados Expertos y el modelo de acreditación de la SED

Introducción

La evaluación externa, realizada por pares evaluadores y jurados expertos, constituye un pilar fundamental en los procesos de acreditación de la calidad educativa a nivel mundial. Este proceso, que combina diferentes perspectivas y niveles de experticia, busca garantizar una valoración objetiva, rigurosa y constructiva de las instituciones educativas.

Los pares evaluadores, profesionales expertos en campos específicos, tienen la responsabilidad de valorar programas e instituciones empleando criterios e instrumentos definidos por diferentes modelos de acreditación. Su rol integra el conocimiento profundo de la materia que evalúan, tanto desde la perspectiva teórica como desde la experiencia práctica, con la capacidad de realizar juicios objetivos que impulsen el mejoramiento continuo.

Por su parte, los jurados expertos aportan una mirada de alto nivel que complementa y valida el trabajo de los pares evaluadores. Su función es emitir el concepto definitivo sobre la valoración de las instituciones educativas, fundamentando sus decisiones en un análisis integral que considera tanto el informe de los pares como la sustentación institucional.

Este análisis busca contribuir a la comprensión de las mejores prácticas en evaluación externa y ofrecer elementos para el fortalecimiento continuo del proceso de acreditación en el contexto educativo distrital, destacando particularmente cómo la interacción entre pares evaluadores y jurados expertos enriquece el proceso y contribuye a decisiones más robustas sobre la acreditación.

Los pares evaluadores en diferentes modelos de acreditación

Un par evaluador es un profesional experto en un campo específico que realiza la evaluación de un programa o una institución, empleando criterios e instrumentos definidos en un modelo determinado. Es una persona que cuenta con

conocimiento profundo de la materia que evalúa, tanto desde la perspectiva teórica como desde la experiencia práctica. A continuación, se presenta un análisis sobre cómo diferentes modelos de acreditación a nivel mundial definen el rol de los pares evaluadores.

ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology) - Acreditación de Programas

El modelo de acreditación internacional, referente de los programas de ingeniería y tecnología a nivel mundial, concibe a los pares evaluadores como profesionales voluntarios provenientes de la academia, la industria o el gobierno. Su rol es técnico y está altamente enfocado en la disciplina específica del programa a evaluar (ABET, 2024).

Las responsabilidades de un par evaluador en este modelo incluyen:

1. Revisión Documental (Informe de Autoevaluación): Antes de la visita, el par evaluador analiza en detalle el Informe de Autoevaluación preparado por el programa, donde se presenta evidencia del cumplimiento de los criterios de ABET.
2. Visita de Evaluación (In Situ/Virtual): Como parte de un equipo, el par evaluador participa en una visita a la institución. Durante esta, se encarga de:
 - a) Entrevistar a directivos, profesores y estudiantes.
 - b) Revisar materiales de cursos, trabajos de estudiantes y proyectos finales para verificar la calidad del aprendizaje.
 - c) Inspeccionar laboratorios, bibliotecas y otros recursos de apoyo.
3. Verificación de Criterios: Su función principal es verificar que el programa cumple con los criterios de calidad de ABET, con un fuerte énfasis en la evaluación basada en resultados (*outcomes-based assessment*). Esto implica constatar que el programa tiene objetivos claros y que demuestra, con evidencia, que sus egresados los alcanzan.
4. Elaboración de Informes: El par evaluador no toma la decisión final de acreditar. Su rol es identificar fortalezas, debilidades, deficiencias y

preocupaciones en el programa y documentarlas en un informe detallado. Este informe es la base para que la comisión de acreditación de ABET tome la decisión final.

Para poder desarrollar su trabajo, los pares evaluadores deben completar 20 horas de entrenamiento en línea y participar en una visita simulada en el centro de entrenamiento de Baltimore, la cual tiene una duración de un día y medio (ABET, 2025).

MSCHE (Middle States Commission on Higher Education) - Acreditación Institucional

La Middle States Commission on Higher Education es una comisión de acreditación institucional independiente, reconocida por el Departamento de Educación de los Estados Unidos. Su modelo busca promover la excelencia educativa mediante la innovación. El par evaluador de MSCHE es un miembro de la comunidad de instituciones afiliadas, conformada por académicos y administradores con experiencia comprobada. Su rol consiste en evaluar a la institución en su totalidad, no limitándose a programas específicos. El enfoque es holístico y se fundamenta en la misión y los objetivos de la propia institución (MSCHE, n.d.).

Las responsabilidades de un par evaluador en este modelo incluyen:

1. Análisis de la Autoevaluación Institucional: El par evaluador revisa el informe de Autoevaluación de la institución, un documento exhaustivo que demuestra cómo la institución cumple con los 7 Estándares de Acreditación de MSCHE.
2. Visita de Evaluación en Equipo: Dentro del modelo se define como una "evaluación rigurosa por parte de pares expertos". El objetivo no es solo verificar el cumplimiento de los criterios definidos en el modelo, sino también ayudar a la institución en su proceso de mejora continua. Durante la visita, el equipo de pares valida la información de la Autoevaluación. Esto implica:

- a) Reuniones con todos los estamentos de la comunidad universitaria (consejo directivo, administradores, personal, profesores, estudiantes).
 - b) Revisión de evidencias sobre gobernanza, finanzas, integridad, experiencia estudiantil y evaluación de resultados educativos.
3. Informe y Recomendación Confidencial: El equipo de pares elabora un informe detallado que evalúa el cumplimiento de cada estándar y su efectividad. Basado en este informe, el equipo de pares realiza una recomendación confidencial a la Comisión de MSCHE, que es la que finalmente decide sobre el estatus de acreditación de la institución. El rol del par es, por tanto, de verificador, validador y consultor.

Para poder desarrollar su trabajo, los pares evaluadores deben presentar en primer lugar una prueba escrita y luego desarrollar un proceso de entrenamiento riguroso (MSCHE, 2024).

COGNIA (anteriormente AdvancED) - Acreditación Institucional

COGNIA representa un modelo con extensa tradición en instituciones de educación básica y media. Basado en evidencias, busca determinar el grado de articulación entre los elementos institucionales: desde su plataforma institucional, el contexto, los recursos y ambientes de aprendizaje, hasta su capacidad para atender las necesidades de aprendizaje individuales de los estudiantes. El par evaluador de COGNIA es un educador (docente, directivo o administrador) proveniente de otra institución acreditada por la misma organización. Su rol se define como un "amigo crítico" que evalúa la institución de manera integral (COGNIA, 2025).

Las responsabilidades de un par evaluador en este modelo incluyen:

- 1) Análisis de Evidencias: Antes de la visita, el equipo revisa el diagnóstico de la institución y las evidencias que demuestran el cumplimiento de los Estándares de Desempeño de COGNIA, los cuales se agrupan en tres grandes dominios: Liderazgo, Aprendizaje y Recursos.

- 2) **Visita de Revisión:** Durante la visita (presencial o virtual), el equipo se enfoca en recolectar evidencia directa a través de:
 - a) **Observación de clases:** Para evaluar la cultura de aprendizaje y la práctica pedagógica.
 - b) **Entrevistas:** Conversan con todos los grupos de interés, incluyendo estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo y directivos.
 - c) **Revisión de artefactos:** Analizan documentos y registros que demuestren los procesos y resultados de la institución.
- 3) **Evaluación Holística y Mejora Continua:** El rol del par no es solo auditar, sino comprender la historia y el contexto de la institución. Su objetivo es identificar las prácticas más destacadas y, fundamentalmente, las áreas prioritarias de mejora. El foco está puesto en la capacidad de la institución para sostener una mejora continua.
- 4) **Informe y Recomendación:** El equipo elabora un informe detallado que sirve como base para la decisión de acreditación que toma la Comisión Global de COGNIA. El informe es una herramienta de diagnóstico para guiar el plan de mejora de la institución para los siguientes años.

Para poder desarrollar su trabajo, los pares evaluadores deben desarrollar un proceso formativo, el cual abarca desde el rol del evaluador en el modelo de COGNIA, pasando por entrenamiento específico en las instituciones que se evalúan, entrenamiento en los estándares del modelo, comprensión de los procesos de diagnóstico y formación en narrativas y reportes (COGNIA, 2024).

Council of International Schools (CIS) - Acreditación Institucional

Este modelo de acreditación busca alinear las prácticas institucionales con sus prioridades estratégicas. Se fundamenta en estándares basados en datos que permiten a las instituciones evaluar y determinar el impacto de sus prácticas en la comunidad, mientras desarrollan un liderazgo socialmente responsable (CIS, 2020). El par evaluador en CIS es un educador experimentado proveniente de otra escuela miembro de CIS. Su rol está profundamente vinculado con la misión y

visión de la escuela evaluada y mantiene un sólido componente de ciudadanía global.

Las responsabilidades de un par evaluador en este modelo incluyen:

- 1) Evaluación Basada en la Misión: El punto de partida es la propia Declaración de Principios y Propósitos de la escuela. El rol del par es evaluar la alineación y coherencia entre lo que la escuela dice que es y lo que realmente hace.
- 2) Validación de la Autoevaluación: El equipo de pares valida las conclusiones del profundo proceso de autoevaluación que la escuela ha realizado previamente con toda su comunidad.
- 3) Enfoque en el Bienestar y la Ciudadanía Global: Además de los aspectos académicos y de gestión, el par evaluador de CIS pone un énfasis especial en:
 - a) El bienestar de los estudiantes y de toda la comunidad.
 - b) El desarrollo de la ciudadanía global y la competencia intercultural.
 - c) La protección y seguridad de los estudiantes.
- 4) Informe Colaborativo: El equipo de pares evaluadores elabora un informe que contiene elogios y recomendaciones. Este informe no es una simple lista de verificación, sino una narrativa que busca impulsar la reflexión y el diálogo dentro de la escuela. El equipo hace una recomendación sobre el estatus de acreditación, pero la decisión final la toma CIS.

Para ejercer su función, los pares evaluadores deben completar un proceso formativo centrado en el marco de evaluación para la Acreditación Internacional de CIS (CIS, n.d.), el cual proporciona una metodología estructurada para la reflexión, evaluación y mejoramiento continuo de las instituciones educativas.

Los pares evaluadores en el modelo de acreditación de la SED

En el Marco del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa de la Secretaría de Educación del Distrito (Dirección de Evaluación de la Educación, Subsecretaría de Calidad y Pertinencia, 2025), los pares evaluadores constituyen el eje fundamental de la etapa de evaluación externa. Son un equipo de expertos,

externos a la SED, cuya función principal es valorar rigurosa y objetivamente los procesos de mejoramiento de las instituciones educativas postulantes, promoviendo el diálogo pedagógico y la reflexión profunda.

Su intervención se desarrolla en tres momentos clave:

- 1) Valoración Inicial y Preparación de la Visita: Una vez que la institución educativa entrega su informe de postulación y los documentos complementarios, el equipo de pares evaluadores realiza una primera valoración. En esta fase, identifican las fortalezas, así como posibles falencias y oportunidades de mejora en la información presentada. Posteriormente, establecen comunicación con el colegio para que se realicen los ajustes pertinentes, garantizando que la información esté completa y sea clara para la siguiente fase.
- 2) La Visita de Pares: El momento más significativo de su labor es la visita de campo, con una duración de tres jornadas. El propósito fundamental de esta visita es verificar y validar la información consignada en el informe de postulación. Esto se logra a través de:
 - a) Diálogo con la comunidad: Realizan entrevistas y reuniones con todos los actores de la comunidad educativa: equipo directivo, docentes, estudiantes, familias, egresados y personal administrativo.
 - b) Recopilación de evidencias: Acopian las pruebas necesarias para sustentar la valoración de cada uno de los componentes y criterios del modelo.
 - c) Observación directa: Visitan los espacios y ambientes de aprendizaje para contrastar lo documentado con la realidad institucional.
- 3) Elaboración de Informes y Deliberación: Tras culminar la visita, los pares evaluadores elaboran un informe preliminar donde se plasma la valoración detallada de los criterios definidos en el Modelo. Este informe es un insumo crucial que se entrega a un grupo de jurados expertos, quienes lo revisan y complementan.

Finalmente, los pares evaluadores, junto con el jurado, deliberan para determinar las valoraciones definitivas y decidir a qué colegios se les otorga la acreditación a la excelencia. Su rol, por tanto, no es solo de auditoría, sino de un acompañamiento crítico y constructivo que busca visibilizar los avances, aportar a la cualificación de los procesos y promover una cultura de mejoramiento continuo en las instituciones educativas del Distrito.

Perfil de los pares de acuerdo con los ejes del modelo

En términos generales, el perfil académico y profesional mínimo con el que debe cumplir un par evaluador es el siguiente:

- Profesional o licenciado con postgrado en áreas relacionadas con: ciencias administrativas, ciencias sociales, ciencias humanas o educación.
- Experiencia profesional mínima de tres (3) años en evaluación, gestión de procesos pedagógicos y estrategias de calidad y mejoramiento educativo.

Aunque todo par evaluador debe compartir competencias transversales como la capacidad de diálogo, el pensamiento sistémico, la objetividad y la habilidad para analizar evidencias, su fortaleza y enfoque principal deberían especializarse de la siguiente manera:

Perfil del Par Evaluador - Eje 1: Autogestión Estratégica

Este evaluador es un estratega y líder educativo. Su enfoque principal es la capacidad de la institución para definirse, organizarse y relacionarse con su entorno para cumplir sus metas a largo plazo.

Conocimientos y Experiencia Clave:

- Planificación Estratégica: Experiencia demostrada en la formulación, seguimiento y evaluación de Proyectos Educativos Institucionales (PEI), planes de mejoramiento y modelos de autoevaluación institucional.
- Gobernanza y Liderazgo: Profundo conocimiento de las estructuras del gobierno escolar, estilos de liderazgo colaborativo y estrategias para la gestión del clima y la convivencia escolar.

- **Relacionamiento Interinstitucional:** Experiencia en la creación y gestión de alianzas y redes de colaboración con entidades públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil.
- **Gestión del Cambio:** Comprensión de los procesos de transformación organizacional y cómo se gestiona la información y el conocimiento para impulsar la mejora continua.

Habilidades y Enfoque Evaluativo:

- Capacidad para analizar la coherencia entre el horizonte institucional (misión, visión, principios) y las acciones cotidianas del colegio.
- Habilidad para evaluar la efectividad de los canales de comunicación y los mecanismos de participación de la comunidad educativa.
- Enfoque en la sostenibilidad de los procesos y en cómo la institución se adapta a las demandas cambiantes del contexto.

Perfil del Par Evaluador - Eje 2: Formación para la Vida

Este evaluador es un experto pedagógico y curricular. Su foco es el corazón de la misión escolar: los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, y cómo estos garantizan una formación integral.

Conocimientos y Experiencia Clave:

- **Diseño y Gestión Curricular:** Dominio de enfoques pedagógicos, diseño de mallas curriculares, planes de estudio y su alineación con los referentes de calidad nacionales y distritales.
- **Prácticas Pedagógicas y de Aula:** Amplia experiencia como docente o coordinador académico, con habilidad para observar, analizar y retroalimentar prácticas de enseñanza y la creación de ambientes de aprendizaje efectivos.
- **Educación Inclusiva:** Formación específica y experiencia en el diseño e implementación de prácticas para atender la diversidad del estudiantado, garantizando el derecho a una educación de calidad para todos.

- Evaluación de los Aprendizajes: Profundo conocimiento del Sistema Institucional de Evaluación de Estudiantes (SIEE), y del uso pedagógico de los resultados de pruebas internas y externas para la toma de decisiones y la mejora de las prácticas.
- Formación Ciudadana y Socioemocional: Experiencia en la integración de competencias ciudadanas, socioemocionales y la Cátedra de la Paz en el currículo y en la vida escolar.

Habilidades y Enfoque Evaluativo:

- Capacidad para conectar los documentos curriculares (el "deber ser") con las prácticas reales en el aula (el "ser").
- Habilidad para dialogar con los docentes sobre su quehacer pedagógico de una manera constructiva y respetuosa.
- Enfoque en el estudiante como centro del proceso, evaluando cómo las acciones del colegio impactan su desarrollo de competencias y su proyecto de vida.

Perfil del Par Evaluador - Eje 3: Administración Efectiva

Este evaluador es un gestor de recursos y procesos. Su especialidad es la administración eficiente del talento humano, los recursos físicos, tecnológicos y financieros que sirven de soporte para que la misión pedagógica sea posible.

Conocimientos y Experiencia Clave:

- Gestión del Talento Humano: Experiencia en procesos de gestión del desempeño, bienestar y formación del personal docente y administrativo en el sector educativo.
- Gestión Financiera y Presupuestal: Conocimiento sólido de la normativa y los procesos de planificación y ejecución presupuestal en colegios oficiales, incluyendo la gestión del Fondo de Servicios Educativos.
- Administración de Recursos Físicos y Tecnológicos: Experiencia en la gestión de infraestructura, dotaciones, inventarios y en la integración de

recursos tecnológicos para apoyar las funciones académicas y administrativas.

- Gestión Documental y de Servicios: Conocimiento de los procedimientos para la administración de servicios complementarios (ej. admisiones, certificados) y de los sistemas de gestión documental.

Habilidades y Enfoque Evaluativo:

- Capacidad para analizar la eficiencia y la pertinencia en el uso de los recursos.
- Habilidad para evaluar cómo la gestión administrativa y financiera se alinea y da soporte a las prioridades pedagógicas definidas en el PEI.
- Enfoque en la optimización de los procesos de soporte, garantizando que satisfagan las necesidades de la comunidad educativa de manera oportuna y con calidad.

Proceso formativo de los pares evaluadores

Este proceso, que se desarrollará en cinco (5) sesiones intensivas, integra aspectos conceptuales, metodológicos y prácticos, y está orientado a asegurar la calidad y efectividad del proceso de acreditación.

La ruta formativa se estructura de la siguiente manera:

Sesión 1: Rol del Evaluador y Análisis Inicial

- Objetivo: Centrada en la comprensión del rol del par evaluador dentro de un marco de trabajo colaborativo y ágil. Se enfoca en el análisis inicial de los informes de postulación para identificar actores, procesos clave y dinámicas de mejoramiento institucional.
- Productos: Los pares desarrollan cronogramas de trabajo, mapas de actores y diagramas de procesos como herramientas prácticas para la planificación de su labor.

Sesión 2: Apropriación del Modelo de Evaluación

- **Objetivo:** Profundiza en el estudio detallado de los criterios de calidad y las escalas de valoración del Modelo de Acreditación. Se busca que los pares desarrollen la habilidad para realizar un análisis crítico de los informes y emitir juicios fundamentados.
- **Metodología:** Se trabaja con casos prácticos que permiten a los pares aplicar las escalas de valoración a situaciones concretas.

Sesión 3: Planificación Operativa de la Visita

- **Objetivo:** Se orienta a los aspectos operativos de la evaluación. Los pares aprenden a identificar qué insumos y evidencias adicionales son necesarios para la evaluación y cómo obtenerlos durante las visitas in situ.
- **Productos:** Se desarrollan agendas de trabajo efectivas y detalladas para las visitas institucionales.

Sesión 4: Construcción e Integración de Juicios Evaluativos

- **Objetivo:** Se enfoca en la habilidad para integrar las diversas observaciones (documentales, entrevistas, observación directa) y construir juicios de valor coherentes sobre las diferentes dimensiones institucionales.
- **Énfasis:** Se pone especial atención en la correcta fundamentación de los juicios y en la claridad de la comunicación para determinar las fortalezas y oportunidades de mejora.

Sesión 5: Consolidación y Visión Global del Proceso

- **Objetivo:** Consolida la comprensión integral del Modelo de Acreditación y los objetivos de la evaluación externa. Busca que los pares articulen todos los elementos del proceso y comprendan su rol en el marco más amplio del mejoramiento de la calidad educativa del Distrito.

Metodología y Recursos de Apoyo

El trabajo se desarrollará de manera presencial y se apoyará en una plataforma en línea que contendrá tres tipos de recursos clave:

1. Documentos orientadores del proceso y normativa vigente.

2. Documentación específica de cada institución a evaluar.
3. Instrumentos y formatos necesarios para la labor evaluativa (plantillas de informes, rúbricas, etc.).

Cada sesión exige evidencias de aprendizaje (presentaciones, informes, diagramas) para verificar el desarrollo progresivo de las competencias.

Articulación con los Perfiles Ideales de los Evaluadores

Este proceso formativo está diseñado para nivelar y potenciar las competencias de todos los pares, pero sus componentes se conectan de manera particular con los perfiles especializados:

- Para el Par Estratega y Líder (Eje 1): Las sesiones 1 y 5 son cruciales, ya que le permiten afianzar su comprensión del rol, las dinámicas de mejoramiento y la visión global del proceso, conectando la evaluación con el propósito superior de la calidad educativa.
- Para el Par Pedagógico y Curricular (Eje 2): Las sesiones 2, 3 y 4 son su núcleo. Le permiten dominar los criterios de calidad específicos de los procesos de enseñanza-aprendizaje, planificar visitas para observar las prácticas de aula de manera efectiva y construir juicios de valor fundamentados sobre el corazón pedagógico de la institución.
- Para el Par Gestor de Recursos (Eje 3): La sesión 2 le permite apropiarse de los criterios de valoración para la administración efectiva. La sesión 3 es fundamental para que aprenda a identificar y solicitar las evidencias documentales (financieras, administrativas) que a menudo no son visibles en una simple visita, y la sesión 4 le da las herramientas para fundamentar sus juicios sobre la eficiencia y pertinencia de la gestión de soporte.

Instrumentos de los pares evaluadores

En cuanto a los instrumentos y herramientas con los que los pares evaluadores realizan su trabajo, estos pueden agruparse por momentos.

Valoración Inicial y Preparación de la Visita

Como se ha mencionado previamente, en este primer momento los pares se aproximan por primera vez a la institución mediante su informe de postulación. Luego de la lectura del mencionado informe, los pares deben hacer uso del instrumento **FA-17-Valoración Informes de Postulación_Dic6.xlsx** el cual les permite evaluar dos grandes aspectos.

- 1) Cumplimiento de los requisitos generales para la postulación: el par evaluador señala si, luego de la revisión del informe de postulación, cuenta o no con evidencia de que el colegio cumple con cada uno de los requisitos generales de postulación:
 - a) Autoevaluación en los tres años anteriores al año en el que se encuentra
 - b) Plan de mejoramiento formulado a partir de la evaluación de hace 3 años con sus correspondientes seguimientos
 - c) Evidencias de las mejoras conseguidas
 - d) Carta de solicitud de evaluación externa firmada por el Consejo Académico dirigida a la SED
 - e) Carta de aceptación de la solicitud por parte de la SED
 - f) Plan Institucional de Mejoramiento Acordado (PIMA)
 - g) Evidencias de ejecución del Plan Operativo Anual (POA)
- 2) Valoración sobre los contenidos del informe: el par evaluador debe valorar si el informe de postulación desarrolla cada uno de los subcomponentes, componentes y dimensiones definidos para los tres ejes que contempla el modelo. Este desarrollo puede ser valorado en grado incipiente, básico o amplio. A continuación, el par debe valorar la coherencia que encuentra entre la dimensión evaluada y la información que se presenta para cada uno de sus componentes, esta valoración se observa con una escala de baja, media o alta. Finalmente, para cada uno de los componentes, el par evaluador debe valorar las evidencias relacionadas en el informe, pudiendo ser estas valoradas como: ninguna, pocas o suficientes.

Es importante señalar que el ejercicio de valoración previamente descrito no tiene peso en la calificación final que reciba el colegio al finalizar el proceso de evaluación, pero permite al par evaluador identificar los elementos donde debe centrar su atención durante la visita, o bien por que el documento de postulación no lo desarrolla con suficiencia, o bien porque ha encontrado una incoherencia entre la dimensión y alguno de sus componentes o sencillamente, porque durante la revisión del informe de postulación no pudo encontrar evidencias que soportaran las afirmaciones presentadas por el colegio. Precisamente, considerando el papel que juega este ejercicio de valoración, el instrumento señalado incluye una columna de observaciones en la que los pares deben diligenciar, antes de la visita, los asuntos de interés que requieren detallar durante la visita.

El siguiente instrumento que debe utilizar el par durante esta etapa previa a las visitas los constituye el archivo **FA-16 - Programación Evaluación Externa_Verf2.xlsx**, archivo en el cual él, junto con sus compañeros de terna, realizan una primera planeación de las tres jornadas de visita que realizarán al colegio.

Aunque las “actividades tipo” a desarrollar dentro del momento de la visita de pares, aparecen previamente diligenciadas y dispuestas en una secuencia lógica, el equipo de pares puede reorganizarlas de acuerdo con los resultados de la valoración preliminar del informe de postulación. Por ejemplo, dado el caso de un colegio que no haya adjuntado evidencias relacionadas con el proceso de enseñanza o la manera en que se desarrolla la evaluación, podría ser una buena idea mover la entrevista con docentes para la segunda o tercera jornada, de forma que durante la primera se tenga el tiempo de revisar la información adicional requerida.

La Visita de Pares

Durante las jornadas en que realizan la visita in situ de los colegios, los pares evaluadores deben hacer uso del instrumento **FA-21 - Apo_Val_In Situ Vef3_2024.xlsx** para consignar por cada uno de los subcomponentes las correspondientes fortalezas u oportunidades de mejora y ampliar, durante este

espacio de encuentro y diálogo pedagógico, las evidencias que soportan las fortalezas u oportunidades de mejora señaladas y que no fueron relacionadas en el informe de postulación. Estas evidencias no se limitan al aspecto documental, sino pueden hacerse explícitas durante una entrevista o un proceso de observación pedagógica (por citar dos ejemplos).

Al finalizar cada visita, los pares deben llevar todas sus apreciaciones cualitativas al instrumento **FA-21 Hta Resultados Evaluacion Externa_Complemento IDEP_Verf2.xlsx**. Este instrumento ha sido concebido bajo la visión del trabajo colaborativo que deben desarrollar los pares evaluadores, por lo que inicia solicitando a cada terna que identifique a cada uno de los pares evaluadores asociándolo al eje correspondiente.

Este instrumento cuenta con tres pestañas, en la primera los pares debe seleccionar un valor dentro de la escala para calificar cada uno de los subcomponentes evaluados. De acuerdo con el valor seleccionado, el instrumento presentará el valor numérico correspondiente.

La segunda pestaña del instrumento corresponde a la rúbrica de evaluación definida en el modelo, en la cual se presenta para cada subcomponente el criterio de calidad (entendido como el ideal) y luego, se presenta cada uno de los niveles de la escala: existencia, pertinencia, apropiación y mejoramiento continuo, indicando en cada caso el juicio de valor que permitiría tomar la decisión acerca de la valoración en cada caso, acompañado de las evidencias necesarias para soportar dicha valoración. De esta manera los pares evaluadores cuentan con una guía para valorar según la escala del modelo, es su responsabilidad luego identificar, en cuál de los rangos definidos se encuentra, pues de acuerdo con el juicio de valor y las evidencias correspondientes, un subcomponente podría ser evaluado en el nivel de pertinencia, sin embargo, el detalle de la valoración, es decir ¿en qué grado cumple con el juicio de valor? O ¿qué tan contundentes son las evidencias que se encontraron? Determina si, dentro del nivel de pertinencia hablamos de una pertinencia inicial, media, alta o superior.

La tercera pestaña del instrumento presenta a la terna de pares evaluadores, un conjunto de gráficos que le permiten comprender de manera visual los resultados obtenidos por el colegio.

Elaboración de Informes y Deliberación

Durante este último momento los pares evaluadores deben trabajar, nuevamente de forma colaborativa, sobre la plantilla **IF-08 - Plantilla Informe Evaluación Externa_Verf2_2024.docx** para elaborar, de acuerdo con las indicaciones que allí aparecen, el informe de evaluación externa que será entregado a los jurados externos en la última etapa del proceso. Esta plantilla brinda el espacio para que los pares describan de manera clara y directa, cada una de las valoraciones previamente construidas mediante el uso articulado de los instrumentos que se han puesto a su disposición.

Se espera que cada una de las fortalezas u oportunidades de mejora que señalen en los diferentes subcomponentes evaluados se encuentren soportados por observaciones previas y se formulen de tal manera que las instituciones educativas puedan tomar este informe como línea de base para la formulación de su siguiente plan de mejoramiento.

Evaluación

Finalmente, se han dispuesto en el modelo, tres instrumentos para realizar el proceso de evaluación del trabajo de los pares. El primero de ellos debe ser diligenciado por el colegio y enviado de manera confidencial a la entidad externa que coordina el proceso, se trata de **FA-19 - Evaluación IED de Pares_Verf2.docx** un formato diseñado para conocer la percepción de la IED evaluada sobre el trabajo realizado por la terna de pares evaluadores. El rol y las responsabilidades del par académico se evalúan a través de los siguientes componentes y criterios:

- 1) Componente Ético: Mide el profesionalismo, la integridad y el respeto del par evaluador durante el proceso. Los criterios son:
 - a) Respeto y prudencia: Solicitud respetuosa y tratamiento adecuado de la información suministrada por la IED.

- b) Puntualidad y organización: Cumplimiento oportuno de las entrevistas y citas programadas.
 - c) Claridad en la comunicación: Uso de un vocabulario fácil de entender.
 - d) Integridad y objetividad: Exploración completa de la IED, con juicios fundamentados, objetivos, coherentes y respetuosos.
 - e) Transparencia: Procedimientos académicos transparentes e imparciales.
- 2) Componente Conocimiento: Evalúa la experticia y el dominio técnico del par evaluador en las áreas relevantes para la acreditación.
- a) Dominio pedagógico: Nivel de conocimiento en pedagogía y didáctica para un diálogo enriquecedor.
 - b) Calidad de la retroalimentación: Uso adecuado y preciso del lenguaje en sus devoluciones.
 - c) Conocimiento del campo: Reflejo de conocimientos en investigación educativa.
 - d) Dominio del modelo: Conocimiento sólido del Modelo de Acreditación de la SED.
 - e) Comprensión contextual: Entendimiento del contexto particular que enmarca a la IED.
- 3) Componente Habilidades: Valora las competencias interpersonales y de gestión del par evaluador.
- a) Habilidades interpersonales: Alta capacidad de escucha, promoción del trabajo en equipo, y establecimiento de relaciones cordiales y comunicación asertiva.
 - b) Gestión y adaptabilidad: Adaptación a las dinámicas de la visita, uso efectivo del tiempo y una notoria planificación del trabajo.
 - c) Enfoque constructivo: Realización de intervenciones orientadas a proponer estrategias de mejora y soluciones, con un enfoque formativo y organizativo.

El siguiente instrumento definido para esta parte es el **FA-19 - Coevaluación Pares_Verf2.docx** el cual, si bien comparte una base con el instrumento anterior, incluye aspectos específicos de la colaboración y la construcción conjunta del informe final.

- 1) Componente Ético: Mide el profesionalismo y la colaboración. Comparte la mayoría de los criterios con el otro formulario (respeto, puntualidad, claridad, etc.), pero añade un elemento clave de responsabilidad compartida:
 - a) Participación y compromiso en la elaboración del informe final de evaluación. Este criterio es específico de la coevaluación, ya que valora la contribución directa de un par a las tareas internas del equipo.
- 2) Componente Conocimiento: Evalúa la experticia y la calidad de los aportes al equipo. Además de los criterios sobre dominio pedagógico y del modelo, se enfoca en cómo ese conocimiento se traduce en un producto colectivo:
 - a) Nuevo Criterio: Aportes y valor agregado en la elaboración del informe final de evaluación. Mide no solo el conocimiento individual, sino la capacidad de aplicarlo para enriquecer el trabajo y el informe del grupo.
- 3) Componente Habilidades: Valora las competencias de colaboración y apoyo mutuo. Junto a las habilidades de comunicación, escucha y planificación, se introduce un criterio centrado en la eficiencia del trabajo en equipo:
 - a) Apoyo, oportunidad y celeridad en la elaboración del informe final de evaluación. Evalúa la disposición del par para ayudar a sus compañeros y la eficiencia con la que cumple con sus responsabilidades en la fase final y más crítica del proceso.

El último de los instrumentos para este momento corresponde al de autoevaluación, denominado **FA-19 - Autoevaluación de Pares_Verf2.docx** el cual completa el ciclo de retroalimentación del proceso de evaluación. Su objetivo es que cada par evaluador realice un ejercicio de autoevaluación, reflexionando

críticamente sobre su propia labor y desempeño durante la visita a una IED específica.

Este instrumento es fundamental porque fomenta la autocrítica y la responsabilidad individual. Al cruzar esta información con la evaluación de la IED y la coevaluación de los compañeros, se puede obtener una visión 360° del desempeño del par y de la salud del proceso de acreditación.

Los jurados expertos

Los jurados externos son un grupo de 5 expertos en educación que complementan el trabajo de los pares evaluadores. Su función principal es emitir el concepto definitivo sobre la valoración de las instituciones educativas que se postulan.

Sus responsabilidades clave a lo largo del proceso son:

- Revisar los informes: Analizan los informes preliminares que elaboran los equipos de pares evaluadores después de las visitas a los colegios.
- Presenciar la sustentación: Asisten a la sustentación final de cada colegio, donde un equipo de la institución (encabezado por el rector/a) argumenta sus procesos de gestión, resultados y logros.
- Formular preguntas: Durante la sustentación, expresan sus inquietudes y preguntas para aclarar la información presentada por el colegio.
- Deliberar y tomar la decisión final: Tras las sustentaciones, el equipo de jurados delibera para determinar las valoraciones definitivas de cada institución.
- Otorgar la acreditación: Junto con los pares evaluadores, determinan a qué colegios se les otorga la acreditación (o reacreditación) a la excelencia en su gestión institucional.

Perfil requerido para los jurados expertos

El jurado es un profesional de alto nivel, que actúa como garante final de la calidad y objetividad en el proceso de evaluación externa. Su perfil se define por una combinación de requisitos académicos, experiencia profesional específica y una trayectoria destacada en el sector educativo.

- 1) Perfil Académico y Profesional (Requisito Indispensable):
 - a) Formación: Debe ser un profesional o licenciado.
 - b) Estudios de Posgrado: Es mandatorio contar con un título de posgrado en áreas relacionadas con ciencias administrativas, ciencias sociales, ciencias humanas o educación.
- 2) Experiencia Profesional (Requisito Mínimo):
 - a) Años de Experiencia: Se requiere una experiencia profesional mínima de cinco (5) años.
 - b) Áreas de Experiencia: Dicha experiencia debe ser específicamente en evaluación, gestión de procesos pedagógicos y/o estrategias de calidad y mejoramiento educativo.
- 3) Criterios Adicionales de Trayectoria (Factores de Valoración): Además de los requisitos mínimos, el perfil se fortalece y se valora positivamente si el candidato posee una trayectoria que demuestre liderazgo y excelencia, evidenciada por:
 - a) Experiencia en Cargos Directivos: Haber ocupado posiciones de liderazgo dentro del sector educativo.
 - b) Reconocimientos y Méritos: Haber recibido premios, reconocimientos o méritos por su contribución al desarrollo de procesos de investigación y producción de conocimiento.

Ruta Formativa para Jurados Expertos: Articulación entre Perfil, Formación y Rol

La ruta formativa para los jurados es un proceso de capacitación intensivo y focalizado, diseñado no para enseñarles sobre educación (un campo que ya dominan), sino para equiparlos con el conocimiento procedimental y las herramientas específicas del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa. Su objetivo es alinear su perfil de alto nivel con las responsabilidades concretas que asumirán.

La formación se desarrolla en dos (2) sesiones presenciales de cuatro (4) horas cada una, estructuradas de la siguiente manera:

Sesión 1: Fundamentación y Contextualización (4 horas)

Contenido: En esta primera jornada, los jurados se sumergen en el marco conceptual y normativo del proceso. A través de una plataforma dedicada, acceden y analizan la documentación esencial:

- El Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa.
- Las Resoluciones 1852 de 2021 y 3183 de 2022 que lo rigen.
- Los objetivos, etapas, criterios de calidad y escalas de valoración del proceso.

Articulación con el Perfil y el Rol:

- Perfil: Esta sesión aprovecha directamente su formación de posgrado y sus cinco o más años de experiencia en evaluación y gestión de la calidad. Su bagaje les permite asimilar rápidamente marcos normativos complejos y comprender sus implicaciones prácticas.
- Rol: Les proporciona el lenguaje común y las "reglas del juego" indispensables para su función de árbitros. Asegura que su juicio final no se base en criterios personales, sino en los estándares establecidos por el modelo, garantizando consistencia y equidad en la evaluación.

Sesión 2: Análisis Práctico y Preparación para la Deliberación (4 horas)

Contenido: Esta jornada es eminentemente práctica. Los jurados trabajan directamente con los informes de evaluación final elaborados por los pares evaluadores. El objetivo es prepararlos para las jornadas de sustentación, enfocándose en:

- Analizar los informes para identificar fortalezas, debilidades y puntos críticos.
- Formular preguntas específicas y pertinentes para la sustentación.
- Comprender el proceso de triangulación de la información: cómo contrastar el informe escrito con la presentación oral del colegio.
- Entender el impacto de su calificación en el resultado definitivo.

Articulación con el Perfil y el Rol:

- Perfil: Aquí se capitaliza su experiencia en cargos directivos y en producción de conocimiento. Entienden la dinámica interna de una institución y saben cómo y qué preguntar para validar la información. Su experiencia práctica en evaluación les permite identificar rápidamente inconsistencias o áreas que requieren mayor profundización.
- Rol: Esta sesión es un entrenamiento directo para los momentos más críticos de su labor: participar activamente en la sustentación y deliberar para emitir la calificación final. Les prepara para ir más allá de la información superficial, cuestionar de manera constructiva y fundamentar su decisión final en un análisis que integra múltiples fuentes de evidencia.

Los Instrumentos de los Jurados: Herramientas para una Evaluación Rigurosa y Sistemática

Los jurados expertos cuentan con un instrumento especializado en formato Excel que facilita el análisis sistemático y la toma de decisiones fundamentada sobre el proceso de acreditación. Este instrumento integra las valoraciones cuantitativas y cualitativas realizadas por los pares evaluadores para cada eje del modelo, permitiendo un análisis detallado por dimensiones y componentes.

El diseño del instrumento contempla un proceso secuencial de evaluación que se desarrolla en cuatro momentos clave, representados en columnas específicas:

Preparación Previa (Columna L)

- Los jurados registran interrogantes surgidos durante la revisión del informe de evaluación externa.
- Estas inquietudes orientan tanto el trabajo articulado con los pares evaluadores como la posterior sustentación.
- Se identifican aspectos que requieren profundización o clarificación.

Planificación de la Sustentación (Columna M)

- Se formulan preguntas específicas para la institución educativa.

- Las preguntas se organizan por componentes para garantizar una exploración sistemática.
- Se busca profundizar en aspectos críticos identificados durante la revisión documental.

Registro de la Sustentación (Columna N)

- Se documentan las respuestas institucionales a las preguntas planteadas.
- Se consignan observaciones sobre evidencias o argumentos presentados durante la sustentación.
- Se registran elementos emergentes relevantes para cada componente evaluado.

Valoración Final (Columna O)

- El jurado asigna su calificación definitiva para cada componente.
- La calificación puede ratificar o modificar (superior o inferior) la valoración de los pares evaluadores.
- El instrumento calcula automáticamente los niveles y rangos según los parámetros del modelo.

El proceso culmina con la consolidación de las valoraciones individuales de los jurados, tarea que realiza el coordinador del proceso. Esta integración permite:

- Determinar la calificación final de cada institución.
- Fundamentar la decisión sobre el otorgamiento de la acreditación.
- Garantizar la objetividad y transparencia del proceso evaluativo.

Este instrumento refleja la rigurosidad metodológica del modelo de acreditación, facilitando un proceso de evaluación estructurado pero flexible, que permite capturar tanto elementos cuantitativos como cualitativos en la valoración institucional.

El trabajo articulado con los jurados expertos

La articulación entre pares evaluadores y jurados expertos representa una fase fundamental del proceso de acreditación, diseñada para garantizar una evaluación

rigurosa y una toma de decisiones sólidamente fundamentada. Este proceso colaborativo se desarrolla a través de distintos momentos que permiten una comprensión profunda de la realidad institucional evaluada.

El proceso inicia con un análisis preliminar donde los jurados expertos realizan un estudio minucioso del informe de evaluación elaborado por los pares. Durante esta revisión documental, identifican aspectos que requieren clarificación o profundización, formulan preguntas específicas sobre las evidencias y hallazgos presentados, y señalan posibles inconsistencias o áreas de particular interés. Esta fase preparatoria incluye la organización cuidadosa de las reuniones posteriores, considerando la complejidad de los casos y estableciendo un cronograma eficiente de trabajo conjunto.

Las sesiones de trabajo conjunto se desarrollan durante dos jornadas completas, donde las ternas de pares evaluadores y jurados expertos participan en un diálogo profesional profundo y constructivo. Durante estas reuniones, los pares evaluadores presentan sus argumentos y hallazgos, mientras los jurados plantean sus inquietudes y solicitan aclaraciones específicas. Este espacio permite discutir interpretaciones, contrastar valoraciones y buscar consensos en la comprensión de la realidad institucional evaluada. La riqueza de estas sesiones radica en la posibilidad de compartir evidencias adicionales y profundizar en aspectos críticos del proceso evaluativo.

Como resultado de este trabajo articulado, se logra consolidar una comprensión común de los hallazgos, validar las evidencias más significativas e identificar los aspectos críticos que deberán abordarse durante la sustentación. Este proceso permite afinar los criterios de evaluación y establecer un marco común para la toma de decisiones. La preparación para la sustentación se beneficia enormemente de este trabajo previo, pues permite definir los aspectos estratégicos a abordar y anticipar posibles escenarios de discusión.

Los beneficios de este trabajo articulado se reflejan en múltiples niveles. Para el proceso mismo, garantiza mayor objetividad en la evaluación y permite optimizar el tiempo de sustentación, conduciendo a decisiones mejor fundamentadas y

coherentes. Las instituciones evaluadas se benefician al recibir una evaluación más justa y comprehensiva, pudiendo aprovechar mejor el espacio de sustentación y recibir retroalimentación más precisa y útil. A nivel sistémico, este trabajo conjunto fortalece la credibilidad del proceso, contribuye a la mejora continua de los instrumentos y criterios, y consolida una cultura de evaluación robusta.

Esta metodología de trabajo articulado constituye un elemento distintivo del modelo de acreditación de la SED, que lo diferencia de otros sistemas de evaluación y contribuye significativamente a su rigurosidad y efectividad. La interacción sistemática entre pares evaluadores y jurados expertos enriquece el proceso evaluativo y asegura que las decisiones de acreditación se fundamenten en un análisis profundo y multidimensional de la realidad institucional.

La visita de realimentación a los colegios evaluados

La visita de realimentación representa el momento culminante del proceso de Evaluación Externa, constituyendo mucho más que un simple cierre administrativo. Esta instancia se ha diseñado como un espacio de encuentro pedagógico significativo, donde la evaluación trasciende su función valorativa para convertirse en un catalizador del mejoramiento institucional continuo.

Durante esta visita, el equipo evaluador comparte con la comunidad educativa una lectura comprehensiva y matizada de los hallazgos plasmados en el Informe Final de Evaluación Externa. Este ejercicio de socialización va más allá de la mera presentación de resultados, pues busca generar una comprensión profunda de las fortalezas institucionales identificadas y las oportunidades de mejora detectadas. El diálogo que se establece permite contextualizar los hallazgos, explorar sus implicaciones y visualizar posibles rutas de acción futura.

La metodología empleada durante la visita privilegia la participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa. A través de espacios de diálogo estructurado, los participantes tienen la oportunidad de reflexionar sobre los hallazgos, plantear inquietudes y compartir perspectivas sobre las proyecciones institucionales. Este intercambio enriquece la comprensión colectiva del proceso evaluativo y fortalece el compromiso con el mejoramiento continuo.

Un aspecto fundamental de esta visita es su orientación hacia el futuro. Los hallazgos de la evaluación se presentan y discuten no como un punto final, sino como un insumo estratégico para la planificación institucional. El equipo evaluador facilita la identificación de conexiones entre los diferentes aspectos evaluados y ayuda a visualizar cómo los hallazgos pueden transformarse en objetivos y acciones concretas de mejoramiento. Este enfoque prospectivo contribuye a que la comunidad educativa apropie la evaluación como una herramienta de gestión y desarrollo institucional.

La visita de realimentación encarna los principios fundamentales del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa. Refleja una concepción de la evaluación como proceso formativo y transformador, que promueve la reflexión crítica y la búsqueda constante de la excelencia. Al privilegiar el diálogo y la construcción colectiva de significados, esta visita fortalece la cultura de la evaluación en las instituciones y contribuye a su desarrollo sostenible.

El impacto de esta visita se extiende más allá del momento mismo del encuentro. Las reflexiones y proyecciones que emergen durante esta jornada sientan las bases para los procesos de planificación institucional subsiguientes. La comunidad educativa queda dotada no solo de un diagnóstico detallado de su realidad actual, sino también de herramientas conceptuales y metodológicas para abordar sus desafíos futuros. De esta manera, la visita de realimentación se constituye en un puente entre el proceso evaluativo y la gestión institucional continua.

Contratación de los Pares y Jurados

La conformación de un equipo de pares evaluadores y jurados expertos que responda a las exigencias del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa representa un proceso crítico que requiere una gestión altamente especializada. La complejidad inherente a este proceso demanda la participación de una entidad que demuestre no solo capacidad operativa, sino también una comprensión profunda del sector educativo y sus dinámicas particulares.

Reconociendo esta necesidad, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP) ha asumido el liderazgo en la estructuración de un

proceso de contratación riguroso y transparente. Durante los meses de mayo y junio de 2025, el Instituto ha extendido invitaciones estratégicas a diversas instituciones del sector educativo que cuentan con la experiencia y el reconocimiento necesarios para asumir esta responsabilidad. Esta convocatoria selectiva busca garantizar que la entidad seleccionada pueda no solo identificar y contratar profesionales idóneos, sino también gestionar efectivamente su participación en el proceso de acreditación.

La decisión de involucrar a instituciones educativas de reconocida trayectoria en este proceso responde a la necesidad de asegurar una comprensión profunda de las competencias requeridas tanto en los pares evaluadores, como en los jurados expertos. Estas instituciones, por su experiencia en el sector, están en capacidad de valorar no solo las credenciales académicas y profesionales de los candidatos, sino también sus habilidades blandas y su capacidad para contribuir constructivamente al proceso de evaluación institucional.

El proceso de selección institucional se ha diseñado considerando múltiples dimensiones que van más allá de la simple capacidad administrativa. Se busca una entidad que demuestre comprensión del contexto educativo distrital, experiencia en procesos de evaluación educativa, capacidad para gestionar equipos profesionales de alto nivel, y un compromiso demostrable con la calidad y la excelencia educativa. La entidad seleccionada deberá garantizar no solo la idoneidad inicial de los pares evaluadores y de los jurados expertos, sino también su formación y compromiso durante todo el proceso.

Los términos de referencia establecidos por el IDEP reflejan esta visión integral del proceso. Incluyen requisitos específicos relacionados con la experiencia institucional en el sector educativo, la capacidad para gestionar procesos de selección y formación de evaluadores, la solidez administrativa y financiera para garantizar la continuidad del proceso, y la capacidad de articulación con diferentes actores del sistema educativo. Estos criterios buscan asegurar que la entidad seleccionada pueda contribuir efectivamente al éxito del modelo de acreditación.

El servicio se debe prestar cumpliendo con una serie de actividades y condiciones específicas, que se pueden agrupar de la siguiente manera:

1) Planificación y Preparación (Fase Operativa):

- a) Selección del Equipo: Realizar la convocatoria y selección del equipo de profesionales (pares evaluadores) que llevarán a cabo la evaluación, asegurando que cumplan con los perfiles exigidos.
- b) Propuesta Metodológica: Presentar un documento detallado con el plan de trabajo, objetivos, cronograma y la metodología para desarrollar la evaluación externa 2025.

2) Ejecución de la Evaluación:

- a) Revisión Documental: Recibir, revisar y validar los informes de postulación y demás documentos entregados por los colegios interesados.
- b) Visitas a Colegios: Realizar visitas presenciales de evaluación a cada colegio postulado para verificar la información y hacer seguimiento al proceso.
- c) Elaboración de Informes: Redactar los informes de evaluación externa para cada uno de los colegios, detallando los hallazgos.

3) Cierre y Retroalimentación:

- a) Otorgamiento de Acreditación: Con base en los informes, las visitas y la sustentación, decidir y otorgar la acreditación o reacreditación a los colegios que cumplan con los criterios del Modelo.
- b) Jornadas de Retroalimentación: Realizar una jornada de retroalimentación de resultados en cada colegio participante para aportar a sus planes de mejoramiento y sostenibilidad.

4) Equipo Técnico Requerido:

- a) Pares Evaluadores (12 profesionales): Licenciados o profesionales con postgrado en ciencias administrativas, sociales, humanas o educación. Deben tener una experiencia mínima de tres (3) años en evaluación de procesos pedagógicos y estrategias de calidad.

- b) Jurados Expertos (5 profesionales): Profesionales o licenciados con postgrado en áreas relacionadas con ciencias administrativas, sociales, humanas o educación. Deben tener una experiencia profesional mínima de cinco (5) años en evaluación, gestión de procesos pedagógicos y estrategias de calidad y mejoramiento educativo. Adicionalmente, se valorará su trayectoria en el sector educativo, incluyendo experiencia en cargos directivos, reconocimientos o premios por procesos de investigación y producción de conocimiento.

5) Entregables Clave:

- a) Documento con los perfiles del equipo de evaluadores y jurados.
- b) Propuesta metodológica y cronograma.
- c) Informes de evaluación externa de cada colegio postulado.

Base de Datos

Se adjunta a este informe la base de datos de los pares evaluadores y jurados expertos que participaron en el proceso de evaluación externa del año 2025. En cuanto a los pares evaluadores, se aclara que el grupo definitivo se conformó a partir de la convocatoria abierta 2208, realizada por el IDEP a finales de agosto, luego de que el proceso de contratación gestionado por una tercera entidad finalizara sin recibir propuestas que cumplieran con los requisitos establecidos.

De esta convocatoria se recibieron 47 hojas de vida, las cuales fueron revisadas y analizadas minuciosamente, con los siguientes resultados:

- 13 candidatos no cumplían con la experiencia específica mínima requerida en evaluación y gestión de procesos pedagógicos, estrategias de calidad y mejoramiento educativo.
- 3 candidatos que sí cumplían con la experiencia general y específica requerida fueron descalificados debido a que mantenían un vínculo laboral activo con una entidad pública de orden distrital o nacional.

Los 31 candidatos restantes fueron evaluados por el equipo del IDEP y de la SED, alcanzándose un acuerdo sobre la idoneidad de 20 de ellos.

Posteriormente, se solicitó la documentación necesaria para avanzar en el proceso de contratación, reduciéndose el grupo de 20 a solo 11 candidatos que presentaron oportunamente la documentación completa requerida. Para completar el equipo, se seleccionó un par adicional de un grupo de evaluadores que habían participado en procesos anteriores y contaban con evaluaciones positivas tanto por parte de los colegios visitados como de sus compañeros de terna evaluadora.

El grupo final de pares se conformó de la siguiente manera:

Nombre	María del Pilar Viana
Formación profesional	Psicóloga
Experiencia específica	Cuenta con amplia trayectoria en el sector educativo, desempeñándose en cargos directivos y en la gerencia de programas y proyectos. Ha liderado el diseño, dirección y ejecución de políticas públicas educativas, así como la consultoría y asesoría en la planeación, divulgación y desarrollo de programas financiados con recursos de la banca multilateral, especialmente en contextos de educación rural. Posee experiencia en el relacionamiento y acompañamiento a Entidades Certificadas en Educación — Secretarías de Educación del país— en temas relacionados con la formulación e implementación de políticas públicas y la formación del talento humano. Ha participado en estrategias de movilización social y en la promoción de alianzas estratégicas en territorio. Se destaca por su responsabilidad, liderazgo, capacidad de adaptación al cambio y habilidades para trabajar en equipo, logrando metas y objetivos institucionales con eficacia.

Teléfono / e-mail	310 4809647 / pilar.viana@gmail.com
Origen	Fue invitada a participar directamente por su experiencia previa como par evaluador en los años 2022, 2023 y 2024

Nombre	María Camila Rodríguez Giraldo
Formación profesional	Administradora Pública
Experiencia específica	Especialista en análisis de políticas públicas y profesional en administración pública, con experiencia en el sector educativo en procesos de planeación, ejecución y evaluación de la gestión académico-administrativa, conforme a los lineamientos nacionales de autoevaluación, registros calificados y acreditación de programas. Ha trabajado con los lineamientos y herramientas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), articulando criterios de calidad en procesos y procedimientos. Posee conocimientos en herramientas ofimáticas para la construcción, análisis cuantitativo y valoración de datos. Se destaca por sus habilidades de análisis, capacidad para trabajar bajo presión y manejo efectivo de las relaciones interpersonales, fundamentando su gestión en principios éticos y valores institucionales.
Teléfono / e-mail	313 2042874 / macarogi94@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Camila López Lara
Formación profesional	Economista / Historiadora
Experiencia específica	Cuenta con experiencia en análisis, evaluación y seguimiento de políticas públicas en educación y desarrollo humano, así como en el monitoreo y evaluación de proyectos sociales con enfoque diferencial e interseccional. Se destaca por su capacidad para integrar criterios técnicos y metodológicos en la gestión de iniciativas orientadas a la equidad y la inclusión, asegurando pertinencia y sostenibilidad en los procesos evaluados.
Teléfono / e-mail	318 6907812 / calopezlar@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Martha Elena Herrera
Formación profesional	Trabajadora Social
Experiencia específica	Cuenta con amplia trayectoria en la formulación de políticas y en la ejecución de programas y proyectos en el sector social, con especial énfasis en gestión educativa. Posee experiencia en el trabajo con población vulnerable, víctimas de violencia y comunidades en situaciones de emergencia, destacándose por su capacidad para liderar procesos de gestión territorial y articular acciones interinstitucionales orientadas al desarrollo e implementación de iniciativas de alto impacto social.

Teléfono / e-mail	312 5824336 / herreracifuentes@hotmail.com
Origen	Convocatoria 2208 (experiencia previa como par evaluador en el 2021)

Nombre	Fabio Lozano Latorre
Formación profesional	Psicólogo
Experiencia específica	Cuenta con 24 años de trayectoria en Psicología Educativa y Social-Comunitaria. Ha sido conferencista y tallerista a nivel nacional e internacional en temas como neuroeducación, comunicación asertiva y efectiva, resiliencia, inteligencia emocional, resolución de conflictos, negociación, trabajo en equipo y liderazgo. Es fundador y director de la organización Juventud Colombia LEAM, proyecto que ha recibido múltiples reconocimientos a nivel nacional e internacional.
Teléfono / e-mail	311 2368684 / fabiolozanolatorre@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Gloria Patricia Figueroa Ovalle
Formación profesional	Politóloga
Experiencia específica	Politóloga con Maestría en Gestión y Dirección de Centros Educativos, con más de once años de experiencia docente en educación media y superior, en modalidades virtual y presencial. Su trayectoria integra la docencia, la

	investigación educativa y la asesoría académica, con un enfoque en evaluación en el aula, política educativa y fortalecimiento de buenas prácticas pedagógicas, contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad educativa.
Teléfono / e-mail	321 3386292 / gloriapfo@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Ariatna Salazar Uribe
Formación profesional	Economista
Experiencia específica	Cuenta con amplia experiencia en gestión administrativa, docencia universitaria y coordinación de programas curriculares, con énfasis en procesos de aseguramiento de la calidad en educación superior. Posee sólido conocimiento en gestión de calidad, autoevaluación y acreditación de programas académicos, así como en la administración de actividades académicas y administrativas.
Teléfono / e-mail	314 6399622 / ariatnasalazar33@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Edwin Alexander Duque
Formación profesional	Licenciatura en Diseño y Tecnología
Experiencia específica	Cuenta con 25 años de experiencia en el ámbito educativo, con enfoque en el

	desarrollo de políticas sobre currículo y evaluación. Ha participado en procesos de investigación, coordinación, asesoría de proyectos y docencia universitaria, orientados a la construcción e implementación de estrategias educativas, modelos pedagógicos y modelos educativos flexibles. Su trayectoria incluye el diseño de planes de estudio, planes de área y planes de aula que promueven buenas prácticas en el marco del desarrollo de competencias básicas —matemáticas, comunicativas, científicas, ciudadanas y laborales— para Instituciones Educativas Oficiales, Secretarías de Educación y Escuelas Normales Superiores.
Teléfono / e-mail	314 4609677 / eduqueoliva17@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208 (experiencia previa como par evaluador en el 2022, 2023 y 2024)

Nombre	Olga Lucía Riveros Gaona
Formación profesional	Licenciada en Biología
Experiencia específica	Consultora internacional experta en educación, con más de 20 años de experiencia asesorando a diversas entidades, incluyendo los Ministerios de Educación de Colombia, Ecuador, Panamá y México. Ha dirigido proyectos educativos en varios países, abarcando desde la Primera Infancia y la Educación Preescolar hasta la Educación Básica y Media, así como la educación técnica,

	tecnológica y superior.
Teléfono / e-mail	311 4774681 / olriverosg@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208 (experiencia previa con el modelo de acreditación en el 2021)

Nombre	Claudia Lucía Lancheros Benavides
Formación profesional	Licenciada en Educación
Experiencia específica	Licenciada en Educación Preescolar, Especialista en Planeación Educativa y Planes de Desarrollo, y Magíster en Educación. Cuenta con amplia experiencia en el ámbito educativo, desempeñando funciones directivas como Rectora y Coordinadora Académica y de Convivencia en instituciones del sector privado y en convenios con el ICBF y la SDIS. Ha ejercido como Gestora Territorial y profesional de Nodo en el sector oficial en Bogotá, Cundinamarca y Antioquia, en el marco de convenios con el Consorcio G.E., la Corporación Universitaria Minuto de Dios y el Ministerio de Educación Nacional. Su trayectoria incluye la coordinación de nodos, el liderazgo de proyectos sociales en modalidad de ámbito familiar y el apoyo a la supervisión pedagógica de jardines infantiles cofinanciados y de operación mixta del Distrito.
Teléfono / e-mail	314 4584839 / saclaeu@gmail.com.
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Yoalberth Majé Orozco
Formación profesional	Licenciado en Filosofía y Letras
Experiencia específica	Director Ejecutivo con más de 18 años de trayectoria en liderazgo estratégico y gestión de proyectos en el sector educativo y social. Licenciado en Filosofía y Letras y Magíster en Educación con énfasis en Gestión de Proyectos. Especialista en la creación, implementación y evaluación de programas educativos innovadores, orientados al cumplimiento de indicadores de desempeño (KPI) y objetivos organizacionales. Su experiencia se caracteriza por la capacidad para articular equipos, optimizar procesos y garantizar resultados sostenibles en contextos de alta exigencia.
Teléfono / e-mail	315 2956877 / yoalberhtmaje@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208

Nombre	Judy Lizzette Ballén Martínez
Formación profesional	Licenciada en Psicología y Pedagogía
Experiencia específica	Cuenta con una amplia trayectoria en la dirección y coordinación académica de instituciones educativas, acumulando más de veinte años en cargos directivos. Esta experiencia le ha permitido consolidar un liderazgo pedagógico sólido, así como desarrollar

	competencias en planeación estratégica y gestión de procesos educativos orientados al aseguramiento de la calidad y la innovación. Ha ejercido funciones directivas en los niveles de educación básica, media y ciclo complementario, liderando la formulación, ejecución y seguimiento de Proyectos Educativos Institucionales (PEI). Su gestión se ha caracterizado por fortalecer la articulación entre docentes, familias y comunidad educativa, promoviendo prácticas colaborativas y sostenibles.
Teléfono / e-mail	311 5007622 / judyballen51@gmail.com
Origen	Convocatoria 2208 (experiencia previa como par evaluador en el 2022, 2023 y 2024)

Esta base de datos no constituye simplemente un listado de profesionales, sino que encarna un conjunto de conocimientos y experiencias validadas en el terreno. Los pares evaluadores incluidos en ella demostraron, durante el proceso en el 2025, no solo su capacidad técnica, sino también sus habilidades para establecer diálogos constructivos con las comunidades educativas y para contribuir significativamente al mejoramiento institucional. Su inclusión en la base de datos refleja un proceso de validación práctica de sus competencias y compromiso con la calidad educativa.

El grupo final de jurados externos se conformó de la siguiente manera:

Nombre	Stella Quinayás Delgado
Formación profesional	Magister en Educación. Especialista en Estadística.

	Pregrado en Estadística.
Experiencia específica	Cuenta con amplia experiencia como consultora en firmas privadas, liderando la ejecución y coordinación de proyectos relacionados con educación y desarrollo infantil en diversas regiones del país. Ha desempeñado cargos públicos de alto nivel, destacándose como Subdirectora de la Oficina de Evaluación y Análisis en la Secretaría de Educación de Bogotá, donde diseñó e implementó un sistema de monitoreo y evaluación para el programa Mi Comunidad es Escuela. Además, ha ejercido como investigadora y evaluadora de proyectos de investigación e innovación para el Premio a la Investigación e Innovación Educativa del IDEP, así como de propuestas orientadas a la acreditación de la calidad educativa.
Teléfono / e-mail	317 4399743 / squinayasd@unal.edu.co
Origen	Experiencia previa como jurado experto en el 2022, 2023 y 2024

Nombre	Nancy Marlene Leyva González
Formación profesional	Magister en Administración Educativa y estudios en gestión de proyecto. Licenciada en Pedagogía.
Experiencia específica	Cuenta con amplia experiencia en la formulación, gestión por resultados, monitoreo y evaluación de proyectos de desarrollo, con énfasis en el

	mejoramiento de la calidad educativa. Ha liderado iniciativas orientadas al desarrollo de habilidades socioemocionales en población afectada por el conflicto y a la generación de mejores oportunidades económicas y sociales para adolescentes y jóvenes. Se ha desempeñado como consultora en Educación y Cultura, con capacidad para gestionar alianzas estratégicas con organizaciones internacionales, ONGs, fundaciones privadas y entidades gubernamentales. Reconocida como formadora de formadores, promueve el poder transformador de la educación y la cultura como herramientas para el desarrollo integral del ser.
Teléfono / e-mail	312 3060741 / leyvanancy@gmail.com
Origen	Experiencia previa como jurado experto en el 2022, 2023 y 2024

Nombre	José Guillermo Ortiz Jiménez
Formación profesional	Doctor en Historia. Magister en Historia. Sociólogo. Licenciado en Filosofía y Letras.
Experiencia específica	Docente universitario con amplia trayectoria en evaluación educativa. Ha sido revisor y coordinador experto de pruebas de Ciencias Sociales y Competencias Ciudadanas, así como asesor en el diseño y construcción de Pruebas Básicas Generales de

	Preselección (PBG), incluyendo el procesamiento y análisis de resultados. Se ha desempeñado como coordinador de programas de evaluación de la educación básica, en pruebas SABER y en procesos para validantes y exámenes del Estado en Ciencias Sociales, además de pruebas electivas en etnoeducación. Su experiencia incluye la coordinación de proyectos de investigación y la asesoría en metodologías de evaluación, aportando rigor técnico y enfoque estratégico a cada proceso.
Teléfono / e-mail	310 5894904 / jgortizj@unal.edu.co
Origen	Experiencia previa como jurado experto en el 2021 y 2024

Nombre	Alexandra Patricia Pedraza
Formación profesional	Maestría en Educación. Especialización en Gerencia Educativa. Psicóloga.
Experiencia específica	Psicóloga, Especialista en Gerencia Educativa y Magíster en Educación, con sólida experiencia en la estructuración y gestión de programas académicos y proyectos de investigación. Ha desarrollado funciones como directora, investigadora, asesora de trabajos de grado, orientadora, docente y asistente de coordinación en los niveles de educación preescolar, básica, media y superior. Participa activamente en

	procesos de autoevaluación institucional y en la renovación de registros calificados, aportando al fortalecimiento de la calidad educativa.
Teléfono / e-mail	317 6354778 / alexandraperor@gmail.com
Origen	Experiencia previa como jurado experto en el 2022 y 2024

Nombre	Lida Alexandra Isaza Sandoval
Formación profesional	Maestría en Educación. Licenciatura en Pedagogía Infantil.
Experiencia específica	Docente e investigadora en educación con amplia experiencia en currículo, políticas educativas, didáctica del lenguaje y desarrollo curricular. Ha liderado proyectos y ejercido funciones de coordinación y dirección, demostrando capacidad para la gestión académica y administrativa. Posee dominio de metodologías cualitativas como teoría fundamentada, investigación-acción y sistematización, y es miembro activo de la Red Interinstitucional de Investigadores en Infancia. Cuenta con experiencia en procesos de autoevaluación con fines de acreditación de alta calidad, renovación de registros calificados y creación de nuevos programas académicos.
Teléfono / e-mail	310 4525151 /

	alexandra.isaza@gmail.com
Origen	Experto recomendado por un jurado experto que acompañó el proceso en varias oportunidades anteriores.

La integración de la base de datos existente con los nuevos procesos de selección que desarrolle la entidad contratista representa una oportunidad para fortalecer y diversificar el equipo de pares evaluadores, así como el de jurados expertos. Esta sinergia entre la experiencia acumulada y las nuevas incorporaciones contribuirá a mantener la calidad y pertinencia del proceso de evaluación externa, asegurando su continua evolución y mejoramiento.

Conclusión

El análisis desarrollado a lo largo de este documento permite establecer conclusiones significativas sobre el rol de los pares evaluadores en los procesos de acreditación, particularmente en el contexto del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa de la SED.

La revisión de diferentes modelos internacionales evidencia que, más allá de sus particularidades, existe un consenso sobre la importancia de la evaluación por pares como mecanismo para garantizar la calidad educativa. Esta convergencia se manifiesta en aspectos como la rigurosidad en la selección de los evaluadores, la necesidad de procesos formativos estructurados y la importancia del trabajo colaborativo. El modelo de la SED ha incorporado estas mejores prácticas internacionales, adaptándolas al contexto específico de las instituciones educativas distritales.

Un hallazgo significativo es la evolución del rol del par evaluador, que ha trascendido la función meramente fiscalizadora para convertirse en un agente de transformación educativa. Este cambio se refleja en el diseño metodológico del modelo SED, donde los pares no solo verifican el cumplimiento de estándares, sino

que propician diálogos pedagógicos significativos y contribuyen a la construcción de capacidades institucionales para el mejoramiento continuo.

La articulación entre pares evaluadores y jurados expertos emerge como una innovación distintiva del modelo SED. Esta metodología de trabajo conjunto enriquece el proceso evaluativo al combinar diferentes perspectivas y experticia, lo que resulta en valoraciones más comprehensivas y mejor fundamentadas. La evidencia sugiere que este enfoque colaborativo fortalece la credibilidad del proceso y contribuye a decisiones más robustas sobre la acreditación.

Los instrumentos y herramientas desarrollados para el proceso de evaluación externa demuestran un alto nivel de sistematicidad y rigor técnico. La complementariedad entre instrumentos cualitativos y cuantitativos, junto con la claridad en las rúbricas y criterios de evaluación, proporciona un marco sólido para el trabajo de los pares. Sin embargo, la efectividad de estos instrumentos depende en gran medida de la capacidad de los evaluadores para usarlos de manera flexible y contextualizada.

La visita de realimentación se revela como un momento crucial que diferencia al modelo SED de otros sistemas de acreditación. Su concepción como espacio de diálogo y construcción colectiva, más allá de la simple comunicación de resultados, representa una apuesta por transformar la evaluación externa en una experiencia de aprendizaje institucional significativa.

El proceso de contratación y la gestión de la base de datos de pares evaluadores y jurados externos evidencian una comprensión profunda de la importancia de mantener y fortalecer un equipo de profesionales altamente calificado. La decisión de combinar la experiencia acumulada con nuevas incorporaciones refleja un balance adecuado entre continuidad e innovación.

El modelo de evaluación por pares de la SED representa una propuesta madura y bien fundamentada que integra referentes internacionales con las particularidades del contexto distrital. Su enfoque en el mejoramiento continuo, el diálogo pedagógico y la construcción colectiva ofrece un camino promisorio para el fortalecimiento de la calidad educativa en Bogotá.

Capítulo 2: Talleres de postulación, formación a pares evaluadores y a jurados expertos

Introducción

En este capítulo se da cuenta de los talleres realizados para acompañar y orientar a los colegios en la elaboración de su informe de postulación al Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa durante los meses de mayo a agosto del 2025.

Estos talleres se inscriben en una ruta formativa diseñada para que los colegios interesados en postularse al modelo reconozcan en primer lugar, el punto en el que se encuentran con relación a sus procesos de gestión educativa y puedan tomar una decisión informada acerca de avanzar o no en el proceso de postulación.

Para aquellos que consideren que el estado de sus procesos de gestión educativa cuenta con la madurez necesaria para avanzar, la ruta provee los espacios e insumos necesarios para promover la discusión requerida al interior de los equipos de cada colegio, a partir de la cual se puede dar cuenta de cada uno de los procesos de gestión educativa de acuerdo con la estructura del modelo, soportando en cada caso, las afirmaciones realizadas con evidencias de tipo cuantitativo y cualitativo, construyendo de tal forma, un informe que permita a los pares evaluadores una primera aproximación al colegio, lo suficientemente rica como para planear y desarrollar un proceso de visita in situ que cumpla con el propósito dialógico y de aprendizaje mutuo para el que se concibió en primer lugar.

Diseño de los talleres

Tal y como se estableció de manera preliminar al inicio de este contrato, el proceso de diseño de los talleres de la ruta para el acompañamiento en la postulación a los colegios es responsabilidad del IDEP, sin embargo, dicho diseño se valida en las mesas técnicas que se desarrollan quincenalmente con el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED.

Este trabajo colaborativo presenta grandes ventajas, en primer lugar, permite aprovechar el conocimiento que el equipo de la SED ha venido construyendo durante varios años en su trabajo directo con los colegios del distrito. De igual manera se convierte en un espacio para poner a prueba las ideas con las que se facilitará cada encuentro con los colegios, con un grupo de expertos en educación que reconoce rápidamente oportunidades de mejora y señala posibilidades para atenderlas.

El procedimiento que se sigue en cada caso inicia con la elaboración del diseño preliminar del taller por parte del equipo del IDEP. Este diseño se realiza sobre una plantilla que se ha venido consolidando en cada iteración y que, en términos generales cuenta con la siguiente estructura:

- 1) Objetivo general del taller
- 2) Definición de los bloques que componen el encuentro
 - a) Asignación de responsabilidades por bloque
 - b) Delimitación del tiempo máximo por bloque
 - c) Insumos que deben prepararse por bloque
- 3) Detalle de cada uno de los bloques del encuentro

Esta estructura ha demostrado ser muy útil, pues en cada caso, ha permitido articular sin dificultad los elementos que el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED quiere presentar de manera expositiva con los elementos que el equipo del IDEP desea que los colegios reconozcan y desarrollen durante su trabajo.

Una vez se cuenta con la plantilla de diseño desarrollada, esta es enviada por correo electrónico al equipo de la SED y, dependiendo de la cercanía de la siguiente mesa técnica, puede darse una primera realimentación por este medio o, en caso de que los días sean escasos entre un evento y otro, la plantilla enviada se discute directamente en la mesa técnica, en un espacio en el que uno y otro equipo, presentan sus observaciones y las argumentan con el ánimo de encontrar la mejor estrategia para facilitar el encuentro que se está planeando.

Terminada la reunión los acuerdos quedan consignados en el acta y se llevan de inmediato a la plantilla del taller, la cual es nuevamente enviada al equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED como cierre del proceso de construcción colaborativa.

El diseño del taller continúa con la preparación de los materiales que se pondrán a disposición de los colegios participantes, los cuales incluyen diapositivas, formatos en Word, formatos en Excel, casos ficticios para análisis, entre otros. Nuevamente en este punto, los equipos articulan su trabajo y es el equipo de la SED quien envía de manera previa al taller, las diapositivas e insumos con los que desea apoyar el bloque del que es responsable. Estos elementos son incorporados en los materiales finales que alista el equipo del IDEP con lo cual se garantiza que, durante el desarrollo del taller, toda la información requerida está a la mano y en un sólo lugar.

Desarrollo de los talleres

Como es de esperar, un trabajo de diseño tan articulado como el previamente descrito se traduce en el desarrollo de unos talleres en los cuales no se presenta información desarticulada proveniente de dos fuentes diferentes, sino que se desarrolla una dinámica con una clara coherencia interna y que resulta por completo pertinente para los colegios que asisten.

Es importante resaltar que el grado de articulación que se ha alcanzado entre el equipo del IDEP y el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED, permite que aspectos como el control del tiempo en los diferentes bloques se coordine de manera tácita y con un pleno respeto por los acuerdos alcanzados durante la etapa de diseño.

La facilitación del taller es responsabilidad directa del IDEP y es gracias al trabajo conjunto entre el coordinador del proceso y el profesional que le presta el apoyo pedagógico, que puede realizarse de manera dinámica, permitiendo la participación de todos los colegios que deseen hacerlo y construyendo, gracias a este ejercicio interinstitucional un conocimiento compartido que ha demostrado, de acuerdo con lo que se observa en los productos enviados luego del taller, ser útil

y de gran valor para las instituciones, particularmente para aquellas que se postulan por primera vez e incluso para aquellas que, habiendo obtenido el reconocimiento de la acreditación previamente, han renovado los equipos responsables de este proceso y por tanto, deben no sólo ponerse a tono sino además, en una altura superior a la de una institución que aspira a acreditarse.

Precisamente, esta confluencia de colegios acreditados (algunos más de una vez) y colegios que buscan su primera acreditación, ha sido un elemento clave para el diseño de los talleres 2 y 3, en donde se incorporaron dos cambios importantes frente al primero de los talleres desarrollados. El primero fue el de sumar, en las actividades propuestas, una instrucción adicional para los colegios acreditados, pues las preguntas y dinámicas planteadas podrían llegar a resultar demasiado simples para ellos (según lo manifestaron al finalizar el primer taller). El segundo ajuste fue el de incluir un espacio de socialización en el cual, dos o tres colegios previamente acreditados, compartirían con los demás colegios, aspectos específicos de su experiencia previa relacionados directamente con la temática central del taller que se estaba desarrollando.

Aunque no es posible generalizar, se percibe un cambio de actitud en algunos de los colegios que buscan su reacreditación, pues luego de abordar las instrucciones adicionales, parecen reconocer que las actividades planteadas no son un tema resuelto por ellos por el simple hecho de haberse acreditado hace algunos años. De hecho, estas preguntas adicionales los llevan a reconocer dificultades en sus procesos de sistematización de experiencias, comunicación interna alrededor del proceso de postulación y seguimiento y evaluación de los planes de mejoramiento.

Con el ánimo de aprovechar al máximo las 4 horas disponibles para el desarrollo de cada taller, el equipo del IDEP tomó la decisión de no parar hacia la mitad de la jornada como en un principio se consideró, optando por servir el refrigerio directamente en las mismas mesas donde los colegios se encuentran trabajando. Ninguno de los participantes ha mencionado este aspecto específico como negativo, lo cual permite pensar que el ánimo de aprovechar al máximo el tiempo disponible es compartido.

Evaluación de los talleres

La evaluación de cada encuentro ha sido reconocida, desde el principio del proceso, como esencial para garantizar no sólo el cumplimiento de los objetivos propuestos sino un alto nivel de satisfacción con la ruta por parte de los asistentes. El instrumento definido desde el primer encuentro para tal fin se ha mantenido a lo largo de la ruta, con el ánimo de poder comparar la información que suministra, sus componentes esenciales se describen a continuación.

La pregunta inicial alude directamente al grado de satisfacción del participante con el taller, solicitándole una calificación general para el taller en una escala del 1 al 5 (donde 1 es insatisfecho, 2 algo satisfecho, 3 neutro, 4 algo satisfecho y 5 satisfecho). Esta escala se mantiene constante para todas las preguntas.

La siguiente pregunta permite al participante discriminar su nivel de satisfacción por los diferentes elementos relacionados directamente con el taller, su desarrollo y el trabajo de los facilitadores, se indaga entonces por:

1. Claridad con la que se presentó el objetivo
2. Agenda desarrollada
3. Conocimiento y dominio del tema por parte de los facilitadores
4. Metodología del encuentro
5. Explicaciones y respuestas brindadas

Cabe aclarar que, para los colegios asistentes, al hablar de facilitadores se alude a los profesionales del IDEP y de la SED indistintamente, pues, como se mencionó anteriormente, en lugar de ver dos equipos separados, se percibe un trabajo completamente articulado.

En la tercera pregunta se indaga por el nivel de satisfacción con respecto a los aspectos logísticos del encuentro:

1. Instalaciones del lugar de desarrollo
2. Ubicación del lugar de desarrollo
3. Refrigerio
4. Horario

5. Administración del tiempo

La cuarta pregunta busca determinar si el evento cumplió, superó o estuvo por debajo de las expectativas de los asistentes.

La quinta pregunta, de respuesta abierta, se ha planteado para identificar los aprendizajes más relevantes construidos por los colegios durante cada encuentro.

De igual forma, la sexta pregunta, también en formato de respuesta abierta, indaga por la mayor dificultad que tuvieron durante el desarrollo del taller.

Cierra el formulario una pregunta encaminada a orientar a los colegios cara al siguiente encuentro y es la de reconocer si hizo falta algún integrante del equipo de trabajo para el desarrollo del taller.

Particularidades del taller 1

- **Fecha de desarrollo:** mayo 29 de 2025
- **Lugar de desarrollo:** Hotel Boutique City Center (Carrera 39 # 25-26)
- **Número de asistentes:** 62
- **Número de colegios representados:** 26

Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:

El objetivo de este primer taller fue el de promover en los colegios la reflexión necesaria para que puedan iniciar con la redacción del apartado de Contextualización, entendida en los siguientes términos: “conjunto de circunstancias y hechos que identifican a cada colegio en su trayectoria escolar institucional. Esto incluye los datos de identificación institucional, información sobre el entorno social, demográfico y económico, su misión, el enfoque pedagógico, la población estudiantil, la planta de personal docente, directiva y administrativa, así como información adicional que la institución educativa considere pertinente. Es necesaria la descripción de las experiencias significativas que denoten sus logros y reconocimientos”.

Se consideró incluir en el primer bloque de este taller un espacio para establecer los acuerdos que regirían durante las 4 horas de este, esencialmente los siguientes:

- Tiempo límite por intervención: 5 minutos.
- Responder lo que se pregunta (comunicación asertiva).
- Intentar mantener el equipo de trabajo a lo largo de toda la ruta de acompañamiento.

Luego de estos acuerdos, el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED realizaría su intervención, brindando los elementos necesarios para contextualizar a los participantes en el proceso que daba inicio.

A partir de ese momento el taller se desarrolló en torno a preguntas orientadoras que buscaban guiar a los colegios en la redacción inicial del apartado de Contextualización del informe de postulación, puntualmente en lo referido a:

- Hitos
- Proceso enseñanza / aprendizaje
- Familias de la IED
- Intereses de los estudiantes
- Modelo pedagógico
- Población de la IED

Para cada pregunta formulada se brindaba un espacio de 15 minutos para que los colegios participantes pudieran desarrollar la discusión necesaria al interior de su equipo de trabajo y luego consignaran sus conclusiones en el formato suministrado. Se consideraron dos espacios para la socialización de los avances, el primero de ellos con el formato convencional de exponer el resultado, el segundo basado en un juego de rol en el cual, el rector o rectora de la institución seleccionada era entrevistado por una famosa periodista de televisión la cual quería conocer las razones detrás del éxito alcanzado por el colegio en términos de los aprendizajes de sus estudiantes y el impacto que tenía a nivel local y distrital.

Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:

El taller se realizó de la forma en que se había planeado sin mayores novedades, sin embargo, aunque se pensaba que el acceso a los materiales para trabajar iba a ser sencillo pues se había creado una carpeta compartida en OneDrive y generado

el código QR correspondiente para acceder a ella, una vez que los participantes escanearon el QR eran redireccionados a una página en la que debían autenticarse. Esto generó confusión al interior de los equipos de los colegios y aunque la situación pudo manejarse, la lección aprendida fue la de llevar los materiales impresos o enviarlos previamente por correo electrónico a partir de este momento.

Resultados de la evaluación:

Nivel de satisfacción promedio: 4.76/5.0.

Porcentaje de asistentes que diligenciaron la evaluación: 79%

Aprendizajes más relevantes construidos por los asistentes:

1. Muchos participantes mencionaron la importancia de reflexionar sobre su institución y contextualizar el proceso de acreditación. Esto incluye el reconocimiento de la historia y los elementos históricos que afectan a su labor.
2. El trabajo colaborativo fue un tema recurrente, con énfasis en la importancia de la participación de toda la comunidad educativa en la construcción de una identidad institucional y en el desarrollo del informe.

Frente a las principales dificultades experimentadas:

- El tiempo fue la dificultad más mencionada, con un total de 11 respuestas que enfatizan que el tiempo fue demasiado corto para abordar todas las preguntas y analizar en profundidad. Muchos señalaron que esto afectó la calidad del trabajo realizado y la capacidad de concretar ideas.
- Varias respuestas indicaron la falta de materiales necesarios para el taller, con 6 menciones relacionadas con no traer laptops, insumos o documentos relevantes que facilitaran la participación. Esto limitó la efectividad de las actividades y la capacidad de los participantes para contribuir plenamente.

Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:

A corte del 30 de julio se han recibido los productos correspondientes a 19 colegios para este taller, es decir que un 73% de los colegios que asistieron elaboraron y

enviaron el producto del taller, algunos más de una vez y en todas las ocasiones recibieron la realimentación correspondiente por parte del IDEP.

A nivel general, se presentan a continuación los primeros resultados del proceso de revisión y realimentación que ha realizado el IDEP.

Fortalezas Generales:

- **Fuerte Identidad y Trayectoria:** En general, los colegios demuestran una clara comprensión de su historia y de los hitos que han definido su identidad. Se evidencia un esfuerzo por conectar su trayectoria con los valores institucionales y el proyecto educativo actual.
- **Adaptabilidad al Contexto:** Las instituciones muestran capacidad para responder a los desafíos de su entorno, ya sean de carácter social, cultural o ambiental. Se observa la implementación de proyectos y alianzas estratégicas para atender las necesidades específicas de sus comunidades.
- **Compromiso con la Formación Integral:** Existe un consenso en la importancia de ir más allá de lo puramente académico. Se destacan iniciativas orientadas al desarrollo de habilidades socioemocionales, la formación en valores, la participación ciudadana y el cuidado del medio ambiente.
- **Vinculación con las Familias:** Se reconoce a las familias como un actor fundamental en el proceso educativo. Los colegios implementan diversas estrategias para conocer sus características, expectativas y para fomentar su participación en la vida escolar.
- **Enfoque en los Intereses del Estudiante:** Hay un interés manifiesto por conocer y responder a los intereses, necesidades y aspiraciones de los estudiantes. Esto se refleja en la oferta de actividades extracurriculares, proyectos pedagógicos y en la articulación con programas de educación superior y formación para el trabajo.

Oportunidades de Mejora Generales:

- **Profundizar en el Impacto de la Gestión:** Si bien se describen los hitos y eventos, a menudo falta detallar cómo estos han impactado concretamente los procesos de gestión educativa. Sería beneficioso articular de manera más explícita cómo las decisiones históricas han modificado el liderazgo pedagógico, los procesos de mejora continua y, en última instancia, los aprendizajes de los estudiantes.
- **Sistematización y Evaluación de Estrategias:** Aunque se mencionan múltiples iniciativas (especialmente en la vinculación con familias y la atención a los intereses de los estudiantes), no siempre se profundiza en cómo estas se implementan, se evalúan y qué resultados concretos han generado. Es necesario documentar de manera más sistemática los procedimientos, instrumentos y resultados para evidenciar la solidez y efectividad de las estrategias.
- **Articulación Curricular:** Existe la oportunidad de evidenciar con mayor claridad cómo los proyectos y alianzas estratégicas se integran de manera transversal en el currículo y en las prácticas pedagógicas cotidianas. Es importante mostrar cómo las problemáticas y oportunidades del contexto se convierten en experiencias de aprendizaje significativas para los estudiantes.
- **Atención a la Diversidad:** Aunque se reconoce la diversidad de la población estudiantil, se podría profundizar más en las necesidades educativas específicas que emergen de esta diversidad y en cómo el modelo pedagógico se adapta para atenderlas de manera efectiva y equitativa. Es clave detallar las estrategias y ajustes razonables que se implementan.

Registro fotográfico:



Particularidades del taller 2

1. **Fecha de desarrollo:** junio 10 de 2025
2. **Lugar de desarrollo:** Hotel Macao Colombia (Avenida la Esperanza, # 44 A - 21)
3. **Número de asistentes:** 69
4. **Número de colegios representados:** 20

Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:

El objetivo de este segundo taller fue el de promover en los colegios la reflexión necesaria para que, una vez finalizada la contextualización correspondiente, abordaran el capítulo relacionado con la Autoevaluación y Mejora, el cual se construye considerando que cada “institución educativa ha adelantado ejercicios de autoevaluación institucional en los últimos 3 años que le han permitido establecer acciones y generar compromisos en los diferentes miembros de la comunidad, que se traducen en objetivos y metas específicas en su respectivo Plan Institucional de Mejoramiento”.

El primer bloque de este encuentro se destinó para dar la bienvenida a los colegios asistentes y luego, el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED realizó su intervención, brindando los elementos necesarios para contextualizar a los participantes en este segundo paso del proceso, conectando el trabajo desarrollado en la primera sesión con el trabajo que se esperaba que desarrollaran durante esta segunda sesión, enmarcado en el modelo de acreditación y el informe de postulación que deben construir.

El segundo bloque del encuentro correspondió al taller propiamente dicho y se dividió en cinco (5) momentos que buscaban guiar a los colegios en la redacción inicial del apartado en el informe de postulación, puntualmente en lo referido a:

- Plan de Mejoramiento Institucional Acordado (PIMA)
- La importancia de las evidencias
- Instrucciones para la autoevaluación institucional
- Actividades para el logro de los objetivos y las metas del PIMA
- Instrucciones para el nivel analítico

Tal y como lo establece la guía del modelo, todos los colegios que deseen postularse al modelo deben haber venido trabajando en procesos de autoevaluación institucional desde hace al menos tres años, de igual manera, el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED realiza un trabajo de acompañamiento con las IED que garantiza que esto ocurra, sin embargo, la experiencia vivida durante el tiempo en que el IDEP ha venido acompañando este proceso, permite reconocer que los colegios realizan esta tarea de diferentes maneras y que no todos los términos significan lo mismo en cada caso.

Es por esto por lo que se tomó la decisión de trabajar mediante el análisis de un caso ficticio durante todo el taller. El caso se ilustró mediante un archivo de Excel en el que presentaba el plan de mejoramiento de la institución ficticia y un archivo de Word en el que se presentaba el apartado correspondiente del informe de postulación de la misma institución.

El siguiente momento del taller solicitaba a los colegios asistentes una tabla muy sencilla en la que relacionara: objetivo, actividad, nivel de ejecución, unidad de medida, evidencia, lugar de consulta. El resultado esperado era que los colegios consiguieran Identificar las evidencias que deben presentar para soportar los logros obtenidos frente a cada uno de los objetivos estratégicos planteados.

En la segunda parte de este momento se solicitaría a los colegios incluir en esta tabla, una nueva columna denominada desafíos, en la que debían consignar los principales retos que debían superar para alcanzar los objetivos propuestos.

En el tercer momento del taller se retornó a la dinámica de presuntas orientadoras, para cada una de las cuales se brindaba un espacio de 15 minutos para que los colegios participantes pudieran desarrollar la discusión necesaria al interior de su equipo de trabajo y luego consignaran sus conclusiones en el formato suministrado. Se consideraron dos espacios para la socialización de los avances.

Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:

Se solicitó entonces a los colegios comenzar con el proceso de análisis a partir del archivo de Excel con el ánimo de:

- Reconocer la diferencia entre objetivos y actividades.
- Comprender que toda actividad que se formule en un plan debe tener un responsable claro, un periodo de tiempo durante el cual debe ser desarrollada y una alineación clara con un objetivo.
- Comprender la manera de determinar el grado de avance de una actividad determinada y las acciones a tomar frente a un desfase con respecto a la planeación inicial.
- Comprender la manera en que se formulan las unidades de medida que deben asociar a las acciones del PIMA.

Durante el desarrollo de este ejercicio de análisis, varios de los colegios asistentes manifestaron su confusión frente al PIMA y el POA y las actividades y los objetivos, se aprovechó el espacio para resolver, de manera conjunta con el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED, las dudas planteadas, ilustrar la mejora manera de avanzar en este punto y señalar que, a pesar de los esfuerzos adelantados durante los últimos años para contar con una solución en línea para la formulación y seguimiento de los PIMAS, debido a diferentes inconvenientes, este año se les solicitaba a los colegios presentar su información en un archivo de Excel.

El archivo del PIMA fue socializado por el equipo de la SED, se explicó la manera en que los colegios debían conectarlo con sus procesos internos y se planteó un encuentro virtual para el día 4 de agosto, durante el cual se trabajaría particularmente en el uso de dicho archivo.

Los colegios en administración que asisten al encuentro señalan que cuentan con diferentes formas de nombrar lo que, en términos generales, se denomina PIMA. El equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED aclara que se trata de elementos completamente dialogantes y que la traducción al formato de EXCEL simplemente facilitará su análisis por parte de los pares evaluadores.

Durante el segundo momento del taller se realizó una discusión acerca de las unidades de medida, la importancia de identificarlas y formularlas correctamente, con el ánimo de que pudieran ser usadas para determinar el avance real del plan

de mejoramiento definido. Una vez más el espacio se aprovechó para la resolución de varias dudas a partir de los resultados compartidos por los colegios asistentes.

Al retornar a la dinámica de las preguntas orientadoras y apartarse del caso de análisis, la participación de los colegios disminuyó un poco, pudo percibirse que muchos de ellos se quedaron pensando en las preguntas que se generaron durante los primeros dos momentos del taller y no les resultó fácil continuar avanzando. Luego de la segunda pregunta la participación se había normalizado y la discusión pudo desarrollarse de acuerdo con lo que se había planeado.

Al inicio del taller se entregaron a los asistentes los materiales impresos que requerían para su desarrollo, actuando de manera consecuente con los aprendizajes construidos durante el taller 1 frente a la descarga de los materiales mediante un código QR.

Resultados de la evaluación:

Nivel de satisfacción promedio: 4.57/5.0.

Porcentaje de asistentes que diligenciaron la evaluación: 84%

Aprendizajes más relevantes construidos por los asistentes:

1. La mayoría de las respuestas (más de 30 menciones) se centraron en la comprensión del PIMA (Plan de Mejoramiento Institucional) y su relevancia en el proceso de acreditación. Los participantes destacaron aspectos como la diferenciación entre unidad de medida y evidencia, así como la importancia del PIMA en la organización de la institución.
2. Un número significativo de respuestas (aproximadamente 15 menciones) se refirió a la clarificación de términos esenciales. Esto incluyó conceptos clave como la unidad de medida, la evidencia, y la coherencia entre los objetivos y las actividades. Los participantes valoraron la explicación detallada sobre estos temas.

Frente a las principales dificultades experimentadas:

- Un número significativo de respuestas (alrededor de 6 menciones) se refirió a la falta de conocimiento del PIMA y la necesidad de socializar información

sobre los procesos relacionados. Esto incluyó también la falta de insumos y documentos necesarios para abordar adecuadamente las actividades.

- La identificación y comprensión de las unidades de medida fueron mencionadas en 6 ocasiones como un desafío. Los participantes expresaron dificultades para entender cómo vincular las unidades de medida con las evidencias y los objetivos de las actividades.

Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:

A corte del 30 de julio se han recibido los productos correspondientes a 13 colegios para este taller, es decir que un 50% de los colegios que asistieron por primera vez, elaboraron y enviaron el producto del segundo taller, algunos más de una vez y en todas las ocasiones recibieron la realimentación correspondiente por parte del IDEP.

A nivel general, se presentan a continuación los primeros resultados del proceso de revisión y realimentación que ha realizado el IDEP.

Fortalezas Generales:

- **Cultura de Autoevaluación:** Se evidencia un compromiso general con la autoevaluación como un proceso cíclico y continuo, fundamental para la toma de decisiones y el mejoramiento. Los colegios demuestran una comprensión sólida de que la autoevaluación es la base para la planificación y el ajuste de sus planes de mejora.
- **Participación de la Comunidad Educativa:** Existe una tendencia a involucrar a diversos actores (directivos, docentes, estudiantes, familias) en los procesos de autoevaluación y planificación, lo que fomenta un espíritu participativo y corresponsable.
- **Enfoque Sistemático:** Los colegios están trabajando hacia un enfoque más sistemático y basado en evidencias para la toma de decisiones. Se observa el uso de herramientas como el PIMA (Plan Institucional de Mejoramiento Acordado) y el POA (Plan Operativo Anual) para articular la autoevaluación con la planificación.

- **Alineación con Objetivos Estratégicos:** Hay un esfuerzo consciente por alinear las actividades de mejora con los objetivos estratégicos institucionales, buscando una mayor coherencia en la gestión.

Oportunidades de Mejora Generales:

- **Especificidad y Medición:** Se identifica la necesidad de formular actividades, metas e indicadores de una manera más específica, medible, alcanzable, relevante y con plazos definidos (SMART). A menudo, las unidades de medida son generales (ej. "realización de jornadas") y no permiten un seguimiento riguroso del avance.
- **Sistematización y Formalización de Procesos:** Aunque se realizan muchas actividades, falta una mayor formalización y documentación de los procesos. Esto incluye la creación de manuales, protocolos y líneas base que permitan la institucionalización de buenas prácticas y faciliten su seguimiento y replicabilidad.
- **Uso de la Evidencia para la Toma de Decisiones:** Si bien se recopila información, es necesario fortalecer la cultura de usar sistemáticamente las evidencias para la toma de decisiones estratégicas. Esto implica no solo recolectar datos, sino también analizarlos para ajustar los planes de mejora y las acciones del POA.
- **Articulación entre Autoevaluación y Planificación:** Se debe fortalecer la conexión explícita entre los hallazgos de la autoevaluación y los objetivos y actividades definidos en los planes de mejoramiento. Es crucial que las acciones de mejora respondan directamente a las debilidades y oportunidades identificadas.
- **Seguimiento y Evaluación de Egresados:** Se evidencia la necesidad de consolidar sistemas permanentes de contacto, monitoreo y articulación con los egresados para fortalecer la proyección institucional y obtener retroalimentación valiosa.
- **Sostenibilidad de las Mejoras:** Es fundamental integrar los logros de los planes de mejora a las prácticas permanentes del PEI (Proyecto Educativo

Institucional) para asegurar que los avances no sean coyunturales, sino sostenibles en el tiempo.

Registro fotográfico:



Particularidades del taller 3

1. **Fecha de desarrollo:** julio 17 de 2025
2. **Lugar de desarrollo:** Hotel Boutique City Center (Carrera 39 # 25-26)
3. **Número de asistentes:** 69
4. **Número de colegios representados:** 23

Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:

El objetivo de este tercer taller fue el de promover en los colegios la reflexión necesaria para que, una vez finalizado su desarrollo, abordaran el capítulo relacionado con el primer eje del modelo: Autogestión Estratégica.

El primer bloque de este encuentro se destinó para dar la bienvenida a los colegios asistentes y luego, el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la SED realizó su intervención, brindando los elementos necesarios para contextualizar a los participantes en este tercer paso del proceso, conectando el trabajo desarrollado en la segunda sesión con el trabajo que se esperaba que desarrollaran durante esta tercera jornada, enmarcado en el modelo de acreditación y el informe de postulación que deben construir.

Se planteó incluir la presentación de la plantilla del informe de postulación en este primer bloque con el ánimo de dar respuesta a varios colegios que preguntaban por este insumo desde el inicio del proceso y, asimismo, brindar un insumo que ayuda a los colegios que se presentan por primera vez al proceso, a dimensionar el trabajo por desarrollar hasta el momento en que culminen y entreguen de manera oficial el informe de postulación.

El segundo bloque del encuentro correspondió al taller propiamente dicho, taller orientado a identificar los elementos más relevantes que se deben describir en el documento y alistar para la visita presencial de los pares, que les permitan presentar de la manera más completa los procesos relacionados con la Gestión Educativa que se adelanta desde el eje de la Autogestión Estratégica.

El eje se abordaría definiendo un momento de trabajo por cada una de las dimensiones que lo componen:

- Direccionamiento estratégico
- Organización estratégica y orientación al cambio
- Liderazgo y participación
- Relación con el entorno

Para cada una de las dimensiones se han planteado preguntas orientadoras que promuevan la discusión necesaria para iniciar la construcción de los componentes esenciales que se deben presentar. En esta ocasión no se les solicitó elaborar un texto, sino una representación gráfica de los elementos más relevantes en cada caso.

De tal forma que, para el momento 1, se solicitó la construcción de un mapa mental en donde se conectarán las ideas generadas empleando como nodo central la respuesta que dieron a la pregunta orientadora. De igual manera, al finalizar el momento 2, los colegios debían elaborar un segundo mapa mental con la misma lógica.

El producto esperado para el momento de discusión alrededor de Liderazgo y Participación tenía que ver con la representación gráfica del líder ideal de cada IED, incluyendo en su respuesta los elementos que permitan comprender sus valores principales, el tipo de liderazgo que ejerce, sus relaciones con la comunidad educativa, la manera en que articula los esfuerzos de los diferentes actores dirigido a lograr un clima escolar que potencie el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes a la vez que promueve el beneficio de los docentes y del personal administrativo.

Finalmente, para el momento número 4, se invitaba a los colegios a elaborar una segunda representación gráfica en donde se pudiera comprender el líder ideal del colegio y sus aliados, los cuales, a la manera de un super equipo, se articularán para trabajar en pro de la comunidad y el entorno.

Después del momento 1 y 2 se planteó un primer espacio de socialización, en el que los colegios pudieran compartir entre sí, sus impresiones iniciales y los productos construidos con los que planear iniciar con la construcción del apartado del eje de Autogestión estratégica. De igual manera, al finalizar el momento 4 se

realizaría una segunda socialización y después de esta se abriría el espacio para preguntarle a los colegios previamente acreditados acerca de su experiencia puntual en este asunto al momento de elaborar el anterior informe de postulación.

Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:

La dinámica planteada tuvo buen recibo por parte de los colegios, algunos optaron por hacer el dibujo empleando hojas y los colores que tuvieran a su disposición, pero mayoritariamente, los equipos de cada colegio optaron por desarrollar su producto de manera digital.

Cuando se abrió el primer espacio de socialización los colegios que compartieron su experiencia se referían a su producto sin mostrarlo abiertamente a los demás. Sin embargo, para el segundo espacio de socialización, resultó sorpresivo ver como uno de los colegios solicitó proyectar para todos los asistentes al evento, la representación gráfica de su líder y el grupo de aliados ideal para acompañarlo en su tarea. Tan pronto como el primer colegio terminó su exposición un segundo colegio se levantó con el computador en la mano para realizar el mismo ejercicio y uno tercero solicitó el siguiente turno. La dinámica resultó tan poderosa que se tomó la decisión de cancelar la conversación con los colegios acreditados para permitir que los colegios que se habían animado a compartir sus creaciones gráficas, pero más importante aún, sus creaciones, tuvieran el tiempo necesario para hacerlo.

Resultados de la evaluación:

Nivel de satisfacción promedio: 4.79/5.0.

Porcentaje de asistentes que diligenciaron la evaluación: 47%

Aprendizajes más relevantes contruidos por los asistentes:

- 1) Claridad sobre el Proceso y la Estructura del Informe:
 - a) La mayoría de los participantes destacó haber obtenido una comprensión clara de los componentes, la organización de la información y los pasos a seguir para diligenciar la plantilla y presentar el documento final.

- b) Se valoraron las explicaciones y orientaciones sobre cómo desarrollar y escribir el informe.
- 2) Comprensión de la Gestión y Organización Estratégica:
 - a) Varios equipos aprendieron sobre la importancia de la planeación estratégica, la organización institucional y la reflexión sobre el liderazgo como elementos clave para el éxito del proceso.
 - b) Se reconoció la necesidad de tener una visión integral y de fortalecer los procesos de gestión internos.
- 3) Importancia del Trabajo en Equipo:
 - a) Un tema recurrente fue la toma de conciencia sobre la necesidad de conformar, articular y fortalecer un equipo de trabajo interdisciplinario para organizar tanto la escritura del informe como la recolección de evidencias.
- 4) Habilidades de Síntesis y Escritura:
 - a) Algunos participantes mencionaron el aprendizaje de nuevas estrategias para sintetizar la información y concretar las ideas de la institución en el formato requerido.

Frente a las principales dificultades experimentadas:

- 1) Gestión del Tiempo:
 - a) Esta fue, con diferencia, la dificultad más mencionada. Los equipos sintieron que el tiempo asignado para las actividades del taller fue muy limitado o insuficiente para completar las tareas propuestas a cabalidad.
- 2) Desafíos Internos (Equipo e Información):
 - a) Algunos colegios experimentaron dificultades por no contar con el equipo completo durante el taller, la falta de información sobre algunos aspectos específicos de su institución o desafíos en sus procesos internos de planeación y manejo de la información.
- 3) Dificultades Conceptuales y de Proceso:

- a) En menor medida, se mencionaron retos como la dificultad para priorizar ideas (especialmente sobre el liderazgo) y para captar el sentido de cada actividad de manera rápida.

Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:

A corte del 30 de julio se han recibido los productos correspondientes a 3 colegios para este taller, es decir que un 13% de los colegios que iniciaron el proceso este año, enviaron el producto del taller tres, estos productos se encuentran recibiendo la realimentación correspondiente por parte del IDEP.

A nivel general, se presentan a continuación los primeros resultados del proceso de revisión y realimentación que ha realizado el IDEP.

Fortalezas Generales:

1) Estructura y Coherencia en la Planeación:

- a) Se evidencia una planeación estratégica robusta, que articula de manera clara el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con los planes de mejoramiento (PMI) y los planes operativos anuales (POA).
- b) Existe un proceso sistemático y participativo para la caracterización y socialización del horizonte institucional (misión, visión, valores), utilizando herramientas como encuestas, DOFA y formatos creativos para comunicar el Manual de Convivencia.

2) Liderazgo y Participación Estudiantil:

- a) Los colegios muestran estrategias sólidas y destacadas para fomentar el liderazgo estudiantil. Se describen prácticas inspiradoras que van desde la conformación de monitores de curso y comités, hasta la implementación de diplomados y el fomento del asociacionismo.
- b) La estructura del gobierno escolar es clara, con canales de comunicación y participación bien definidos, lo que demuestra un compromiso con la construcción de una cultura democrática.

3) Compromiso con el Entorno y la Comunidad:

- a) Se observa un fuerte compromiso con el desarrollo comunitario y la gestión ambiental. Las descripciones de actividades como las Escuelas de Familia, el servicio social, las huertas escolares y los programas de reciclaje son concretas y muestran una conexión real con el contexto.
- b) La articulación con entidades externas (como el SENA, universidades y programas locales) y el seguimiento a egresados son prácticas destacables que impactan positivamente la formación de los estudiantes.

4) Enfoque Pedagógico Diferenciado:

- a) Se valora la conexión de la gestión del riesgo con un fundamento pedagógico propio (como el Sistema Preventivo Salesiano) y la transición hacia modelos curriculares más integrados (como el trabajo por Campos de Pensamiento), lo que demuestra coherencia y una identidad pedagógica potente.

Oportunidades de Mejora Generales:

1) Profundizar en el Análisis y la Reflexión:

- a) Ir del "qué" al "porqué" y "para qué": En lugar de solo describir las actividades, se sugiere explicar por qué se realizan, qué resultados concretos se obtienen, qué se aprende de esos resultados y cómo esa reflexión impacta en la mejora continua.
- b) Evidenciar la apropiación: Es necesario describir los mecanismos que aseguran que toda la comunidad educativa (docentes, estudiantes, familias) no solo conoce, sino que vive y se apropia del horizonte institucional en sus prácticas diarias.
- c) Responder a las reflexiones de cierre: Se debe incluir en cada dimensión una reflexión final que sintetice la transformación fundamental que ha experimentado la institución gracias a su gestión, respondiendo a las preguntas de cierre que plantea el modelo.

2) Demostrar y Cuantificar el Impacto:

- a) Vincular acciones con resultados: Es clave conectar de manera más explícita las estrategias implementadas con los resultados obtenidos. Por ejemplo, cómo una alianza universitaria ha ajustado un plan de estudios o cómo la participación de los padres en el gobierno escolar ha generado un cambio específico.
 - b) Cuantificar y cualificar: Se recomienda intentar medir el impacto de las acciones. Por ejemplo, en lugar de solo mencionar que se recicla, indicar cuántos kilogramos se recuperan. En lugar de solo describir la huerta, explicar qué aprendizajes específicos ha generado en los estudiantes, según su propia voz.
- 3) Fortalecer la Conexión entre Dimensiones:
- a) Se sugiere hacer más explícito el vínculo entre el liderazgo y el horizonte institucional. Por ejemplo, describir cómo un valor como la "corresponsabilidad" se materializa concretamente en las acciones de un comité de convivencia.
 - b) Es importante que la sección de "Clima Escolar" se centre en las estrategias específicas de gestión de la convivencia (mediación, protocolos, etc.) más que en la planeación curricular general.

Registro fotográfico:



Particularidades del taller 4

1. **Fecha de desarrollo:** julio 31 de 2025

2. **Lugar de desarrollo:** Hotel Boutique City Center (Carrera 39 # 25-26)
3. **Número de asistentes:** 68 personas
4. **Número de colegios representados:** 24 instituciones

Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:

El objetivo de este taller fue promover en los colegios una reflexión profunda que les permitiera abordar la construcción del apartado correspondiente al eje **Formación para la Vida**, evaluando sus procesos de **Diseño Curricular, Prácticas Pedagógicas, Evaluación y Seguimiento, y Familias, Ciudadanía y Paz**.

El taller se estructuró en torno a preguntas orientadoras diseñadas para guiar a los colegios en la redacción inicial del apartado mencionado, el cual se define en el modelo como:

“[...] el macroproceso dirigido a la organización y puesta en marcha de los procesos curriculares, en correspondencia con el enfoque misional y los propósitos de aprendizaje. Contempla la planeación curricular, las prácticas pedagógicas y la relación familia-escuela para la construcción de ciudadanía, el afianzamiento de las competencias, los conocimientos y las actitudes necesarias para desenvolverse en un nuevo escenario educativo y social que exige la capacidad de adaptarse al cambio y de asumir una responsabilidad personal y social con el entorno.” (SED, 2025).

Para iniciar el taller, se presentó la escala de valoración tal como aparece en la **Guía de Evaluación Externa** (SED, 2025), y se explicó su uso mediante un ejemplo práctico, con el fin de que los asistentes pudieran autoevaluar el nivel de desarrollo de los distintos subcomponentes del eje analizado.

Las preguntas orientadoras del taller se relacionaron directamente con las siguientes dimensiones:

- Planeación Curricular
- Prácticas Pedagógicas
- Evaluación y Seguimiento
- Familia, Ciudadanía y Paz

Para cada pregunta formulada, se asignó un espacio de 20 minutos para que los colegios participantes desarrollaran la discusión interna en sus equipos de trabajo. Posteriormente, evaluaban el nivel de desarrollo en cada dimensión utilizando la escala del modelo.

Al momento de socializar sus hallazgos, cada institución debía indicar el nivel en el que consideraba encontrarse, según la escala, las evidencias que respaldaban dicha valoración y las oportunidades de mejora identificadas a partir de esta primera aproximación.

Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:

La dinámica planteada para este taller arrojó resultados muy positivos.

En primer lugar, se evidenció que los colegios lograron apropiarse con facilidad de la escala de valoración, reconociendo de manera aproximada el nivel en el que se encontraban en las distintas dimensiones analizadas. Además, identificaron con claridad las evidencias que respaldaban sus valoraciones.

En segundo lugar, el uso de la misma escala empleada por los pares evaluadores permitió a los participantes comprender la complejidad del trabajo de evaluación y la importancia de presentar cada dimensión de forma clara, respaldada por evidencias accesibles y verificables.

Finalmente, el ejercicio brindó a los colegios mayor claridad sobre la visita de pares: cómo prepararla, la relevancia de definir una agenda adecuada y la necesidad de que toda la comunidad escolar comprenda previamente el propósito del ejercicio y se prepare para recibirlo con tranquilidad y apertura al diálogo.

Resultados de la evaluación:

Nivel de satisfacción promedio: 4.73/5.0.

Porcentaje de asistentes que diligenciaron la evaluación: 70%

Aprendizajes más relevantes contruidos por los asistentes:

Durante el taller, los participantes lograron construir aprendizajes significativos en torno a varios aspectos clave del proceso de acreditación institucional:

1. Valor de las evidencias: Se destacó ampliamente la importancia de identificar, organizar y jerarquizar las evidencias que sustentan los procesos institucionales. Los asistentes comprendieron que las evidencias no solo deben existir, sino estar alineadas con los componentes evaluados, ser pertinentes y demostrar de manera clara lo que se afirma en los documentos. Esto incluye evidencias relacionadas con aprendizajes, gestión institucional, planes de mejoramiento y experiencias previas.
2. Autoevaluación y reflexión institucional: Varios participantes mencionaron que el taller les permitió comprender mejor cómo realizar una autoevaluación rigurosa de los procesos institucionales. Esta reflexión incluyó el reconocimiento de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, así como la necesidad de contextualizar el trabajo dentro de la historia y realidad de cada institución.
3. Organización documental: Se construyó conciencia sobre la necesidad de sistematizar la información y estructurar adecuadamente los documentos que forman parte del informe de acreditación. Esto implica claridad en la escritura, coherencia entre lo que se declara y lo que se evidencia, y una planificación estratégica para la recolección de insumos.
4. Rol del par evaluador: Algunos asistentes destacaron que lograron comprender mejor el papel del par académico en el proceso de evaluación, reconociendo que su función es contribuir a la mejora institucional y no juzgar desde una posición superior. Esta comprensión ayudó a reducir tensiones y a preparar mejor la documentación para la visita.
5. Trabajo colaborativo: Aunque no fue el foco principal, se evidenció que el trabajo en equipo fue fundamental para avanzar en la construcción del informe. La socialización entre colegios también fue valorada como una fuente de enriquecimiento y aprendizaje compartido.

Frente a las principales dificultades experimentadas:

Los equipos enfrentaron diversas dificultades durante el desarrollo del taller, que pueden agruparse en las siguientes categorías:

- Limitaciones de tiempo: Esta fue la dificultad más recurrente. Muchos participantes señalaron que el tiempo asignado fue insuficiente para abordar todas las preguntas, consolidar ideas y organizar la información de manera adecuada. La presión temporal afectó la profundidad del análisis y la calidad del trabajo colaborativo.
- Falta de materiales e insumos: Se reportó que algunos equipos no contaban con los recursos necesarios para participar plenamente en el taller, como laptops, documentos institucionales o insumos específicos. Esta carencia limitó la capacidad de responder con precisión y de avanzar en la construcción del informe.
- Organización de la información: Varios asistentes mencionaron que fue difícil sintetizar la información disponible, especialmente cuando esta provenía de distintas áreas o procesos. La falta de claridad sobre qué evidencias eran pertinentes y cómo debían presentarse también generó confusión.
- Desconocimiento previo: En algunos casos, los participantes indicaron que ciertos miembros del equipo no tenían suficiente conocimiento sobre el proceso de acreditación o sobre la primera experiencia institucional en este ámbito, lo que dificultó la participación activa y la toma de decisiones.
- Ausencia de integrantes clave: Aunque no fue generalizado, algunos equipos señalaron que la ausencia de figuras como el rector, orientadores o coordinadores académicos afectó la capacidad de responder integralmente a las preguntas planteadas, especialmente en temas relacionados con inclusión, gestión humana y orientación institucional.

Registro fotográfico:

A continuación, se presenta el registro fotográfico del Taller 4, realizado el 31 de julio de 2025 en el Hotel Boutique City Center. Las imágenes evidencian la

participación de los equipos institucionales, el trabajo colaborativo entre colegios y el acompañamiento brindado por los facilitadores del proceso.





Particularidades del taller 5

1. **Fecha de desarrollo:** agosto 13 de 2025
2. **Lugar de desarrollo:** Hotel SHG Liv Zona G (Carrera 4 # 65 - 99)
3. **Número de asistentes:** 58 personas
4. **Número de colegios representados:** 23 instituciones

Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:

El objetivo de este taller fue promover en los colegios una reflexión profunda para abordar la construcción del apartado correspondiente al eje **Administración Efectiva**, evaluando los procesos de **Desarrollo del Talento Humano y Gestión de los Servicios y los Recursos**, con el propósito de fortalecer su capacidad de autogestión y mejora continua.

El taller se estructuró en torno a preguntas orientadoras que guiaron a los colegios en la redacción inicial del apartado mencionado, definido en el modelo como:

“[...] el macroproceso que promueve el bienestar, el desarrollo de capacidades y la gestión por resultados del talento humano, la gestión de recursos y administración

de servicios para satisfacer las necesidades y asegurar que todos los estudiantes tengan oportunidades equitativas para lograr los aprendizajes.” (SED, 2025).

El diseño del taller incluyó la presentación del rol de los jurados y el abordaje del momento de la sustentación, identificado en el taller anterior como una fuente de ansiedad para los colegios. Para ello, se solicitó a cada institución preparar la socialización de sus resultados, aplicando lo aprendido previamente, y presentarlos como si estuvieran frente al grupo de jurados.

Se enfatizó en evitar la reiteración de información ya contenida en el informe elaborado por los pares evaluadores, y en su lugar, destacar los logros más relevantes y la información esencial que permitiera a los jurados comprender el estado de los procesos de gestión educativa de cada institución.

Las preguntas orientadoras del taller se relacionaron directamente con las siguientes dimensiones:

- Organización y Gestión por Resultados
- Bienestar y Formación
- Gestión de los Servicios y Recursos

Para cada pregunta se asignó un espacio de 20 minutos, durante el cual los colegios discutieron internamente y prepararon su “sustentación”. Se les indicó que el jurado sería estricto con el tiempo, y que cumplir con este requisito les permitiría aprovechar el encuentro real con los expertos para desarrollar un diálogo constructivo y enriquecedor.

Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:

La dinámica planteada para este taller logró generar la conversación esperada.

La primera institución en presentar sus resultados lo hizo de manera clara y precisa, destacando los principales logros alcanzados, el impacto de estos en los procesos misionales de la institución y su articulación con la plataforma institucional.

Esta presentación motivó la participación de otras instituciones, que formularon preguntas tanto al colegio expositor como a los facilitadores del taller, con el

propósito de profundizar en la comprensión del momento de la sustentación. Este intercambio evidenció una disminución en el nivel de ansiedad frente a dicho momento, y permitió a los participantes visualizarlo como una oportunidad de diálogo constructivo y enriquecedor.

Resultados de la evaluación:

Nivel de satisfacción promedio: 4.79/5.0.

Porcentaje de asistentes que diligenciaron la evaluación: 65%

Aprendizajes más relevantes construidos por los asistentes:

Los participantes del taller lograron construir aprendizajes significativos en torno a varios aspectos clave del proceso de acreditación institucional:

1. Preparación para la sustentación: El tema más mencionado fue la sustentación ante los jurados. Los asistentes valoraron especialmente los consejos prácticos (“tips”) y los lineamientos para organizar la presentación oral del proceso de acreditación. Se destacó la importancia de focalizar, priorizar y sintetizar la información para comunicar de forma clara y efectiva los avances institucionales.
2. Comprensión del proceso de acreditación: Hubo múltiples menciones al proceso de acreditación, incluyendo la ilustración de los pasos a seguir, la clarificación de requisitos, y la adquisición de elementos para la concreción del informe de postulación. Esto permitió a los equipos comprender mejor cómo estructurar su trabajo y qué aspectos deben ser evidenciados.
3. Gestión institucional: Varios participantes resaltaron aprendizajes relacionados con la gestión administrativa y financiera, reconociendo la necesidad de entender cómo se manejan los recursos y cómo estos procesos deben ser documentados y sustentados. También se mencionó la importancia de la mejora continua como principio orientador.
4. Sistematización y organización de la información: Aunque con menor frecuencia, se valoró la sistematización de los procesos y la organización de la información como elementos clave para construir un informe sólido. Se

reconoció que la información debe estar disponible y accesible para todo el equipo, no solo centralizada en una persona.

5. Trabajo colaborativo y aprendizaje entre colegios: Algunos asistentes destacaron el valor de conocer las experiencias de otros colegios, lo cual permitió enriquecer sus propias estrategias y reconocer avances comunes en el proceso de certificación.

Frente a las principales dificultades experimentadas:

Los equipos enfrentaron diversas dificultades durante el desarrollo del taller, que pueden agruparse en las siguientes categorías:

- Limitaciones de tiempo: El tiempo fue la dificultad más mencionada. Los participantes señalaron que fue insuficiente para reflexionar, organizar la información y preparar adecuadamente las respuestas. Esta limitación afectó especialmente la preparación para la sustentación y la consolidación de ideas.
- Falta o dispersión de información: Se reportaron dificultades para acceder a toda la información necesaria, especialmente en áreas como la gestión financiera. Algunos equipos indicaron que ciertos procesos aún estaban en ejecución o que no contaban con evidencias completas, lo que dificultó la respuesta a las preguntas planteadas.
- Ausencia de integrantes clave: Varias respuestas mencionaron la ausencia de miembros del equipo institucional, como el rector, la auxiliar financiera o personal administrativo. Esta falta afectó la capacidad de abordar temas específicos con profundidad y de tomar decisiones informadas durante el taller.
- Dificultades técnicas y organizativas: Algunos equipos enfrentaron problemas para unificar criterios, sistematizar la información o seleccionar las evidencias más pertinentes. También se mencionó el desconocimiento de ciertos procesos, lo que limitó la participación de algunos miembros.

Registro fotográfico:

A continuación, se presenta el registro fotográfico del Taller 5, realizado el 13 de agosto de 2025 en el Hotel SHG Liv Zona G. Las imágenes documentan momentos clave del encuentro, como la presentación de resultados por parte de los colegios, el trabajo colaborativo entre equipos institucionales y el acompañamiento técnico brindado por los facilitadores.





Particularidades del taller 6

1. **Fecha de desarrollo:** agosto 20 de 2025
2. **Lugar de desarrollo:** Hotel SHG Liv Zona G (Carrera 4 # 65 - 99)

3. **Número de asistentes:** 55 personas
4. **Número de colegios representados:** 21 instituciones

Aspectos más relevantes con respecto a su diseño:

El objetivo de este taller fue abordar los aspectos relacionados con el cumplimiento de los requisitos para acceder al proceso de evaluación externa, así como los contenidos del informe de postulación.

La primera parte del taller consistió en la presentación y explicación de un **semáforo de autoevaluación**, diseñado para valorar el nivel de desarrollo alcanzado en cada apartado del informe de postulación. Este instrumento permitió diferenciar el avance en la redacción del texto y en la recolección y alistamiento de evidencias.

El taller se estructuró en torno a preguntas orientadoras que guiaron a los colegios en la evaluación de cada uno de los componentes del informe, considerando los avances logrados en los talleres anteriores, muchos de los cuales ya habían recibido realimentación por parte del equipo del IDEP.

Para cada pregunta formulada, se asignó un espacio de 20 minutos en el que los colegios expusieron, frente a sus pares, el nivel de desarrollo alcanzado en el apartado específico, compartieron sus principales aprendizajes, las dificultades superadas y las brechas que aún persistían en el proceso de finalización del documento.

Aspectos más relevantes con respecto a su desarrollo:

La dinámica propuesta para este taller logró potenciar el diálogo esperado entre los participantes.

Los colegios mostraron generosidad al compartir sus experiencias y aprendizajes, lo que enriqueció el intercambio colectivo.

Los facilitadores del taller y el equipo de la SED aprovecharon cada espacio para brindar realimentación, resolver dudas, ampliar la información solicitada y enfatizar los pasos siguientes del proceso, así como las fechas clave que debían tener en cuenta.

Resultados de la evaluación:

Nivel de satisfacción promedio: 4.67/5.0.

Porcentaje de asistentes que diligenciaron la evaluación: 54%

Aprendizajes más relevantes construidos por los asistentes:

Los participantes del taller lograron construir aprendizajes significativos en torno a varios aspectos clave del proceso de acreditación institucional:

1. Organización y sistematización de la información: Se destacó la importancia de organizar las herramientas clave para la concreción del informe de postulación, así como de sistematizar las evidencias por cada área de gestión. Esto incluye el control y seguimiento de los avances, y la verificación de los componentes del documento.
2. Claridad en los aspectos prácticos del informe: Los asistentes valoraron la guía puntual sobre los apartados del documento, la presentación de la plantilla de postulación y la atención a dudas específicas sobre la forma de los procesos. Esto permitió una mejor comprensión de cómo estructurar y presentar el informe final.
3. Trabajo colaborativo y gestión del equipo: Se reconoció el valor del trabajo en equipo y la necesidad de distribuir funciones dentro del colegio para avanzar de manera eficiente. Algunos participantes mencionaron que este taller debió ser el primero, ya que permitió consolidar aprendizajes clave que habrían optimizado el tiempo en encuentros anteriores.
4. Uso de herramientas para evaluar avances: Se mencionó la utilidad de herramientas como carpetas compartidas (Drive) para cargar documentos y facilitar la revisión de avances. También se valoró el análisis estadístico del PIMA como insumo para la organización del informe.
5. Aprendizaje entre pares: Algunos asistentes resaltaron el valor de conocer cómo otros colegios han avanzado en la elaboración del informe, lo que permitió comparar procesos y enriquecer sus propias estrategias.

Frente a las principales dificultades experimentadas:

Los equipos enfrentaron diversas dificultades durante el desarrollo del taller, que pueden agruparse en las siguientes categorías:

- Falta de tiempo: Aunque no fue la dificultad más mencionada, sí se señaló que el tiempo disponible fue limitado para abordar todos los temas y avanzar en la redacción del documento. Algunos indicaron que este taller debió realizarse al inicio del proceso para optimizar el cronograma.
- Ausencia de integrantes clave: La dificultad más recurrente fue la incompleta asistencia del equipo institucional. La ausencia de rectores, coordinadores y otros miembros dificultó la toma de decisiones, la revisión de evidencias y el avance en el documento. Se sugirió considerar modalidades híbridas o grabaciones para facilitar la participación.
- Limitaciones logísticas: Algunos participantes indicaron que no contaban con computador durante el taller, lo que limitó su capacidad de trabajo. Se propuso que los espacios de los talleres cuenten con equipos disponibles para facilitar la participación.
- Dudas sobre el proceso de acreditación: Aunque hubo avances, algunos equipos aún tienen incertidumbre sobre si están listos para presentarse al proceso.
- Rotación de participantes: Se mencionó que la rotación de asistentes entre talleres dificultó la continuidad del trabajo, lo que sugiere la importancia de mantener equipos estables durante todo el proceso.

Registro fotográfico:

A continuación, se presenta el registro fotográfico del Taller 6, realizado el 20 de agosto de 2025 en el Hotel SHG Liv Zona G. Las imágenes documentan momentos clave del encuentro, como la aplicación del semáforo de autoevaluación, el intercambio de experiencias entre colegios y el acompañamiento técnico brindado por el equipo facilitador.



Productos enviados por los colegios y principales conclusiones que se extraen luego de la realimentación brindada:

A corte del 31 de agosto se recibieron los siguientes productos

- Taller 1: 20 entregas
- Taller 2: 14 entregas
- Taller 3: 7 entregas
- Taller 4: 6 entregas
- Taller 5: 6 entregas

Todos los productos fueron objeto de realimentación, algunos en dos o incluso tres ocasiones, según el interés de cada colegio. Aquellas instituciones que enviaban más de una versión del producto, haciendo uso de la retroalimentación brindada, tenían la posibilidad de recibir comentarios adicionales que les ayudaran a avanzar en la construcción del informe de postulación.

Este informe presenta, a nivel general, los resultados finales del proceso de revisión y realimentación realizado por el IDEP. Cabe aclarar que dicha realimentación, reforzada también durante los talleres, no compromete ni anticipa los resultados de la evaluación que posteriormente realizarán los pares evaluadores. Su único propósito fue apoyar a las instituciones en la elaboración del documento, brindando orientaciones sobre la redacción de los textos requeridos y la preparación y presentación de las evidencias más pertinentes en cada caso.

Fortalezas Generales:

Durante el proceso de revisión y retroalimentación, se evidenciaron múltiples fortalezas que reflejan el compromiso institucional con la mejora continua y la calidad educativa:

- **Gestión basada en evidencias:** Los colegios han desarrollado sistemas sólidos para la recolección de información, utilizando fuentes diversas como diagnósticos, autoevaluaciones y resultados de pruebas internas y externas. Esta práctica permite tomar decisiones informadas y orientar acciones de mejora.
- **Coherencia con el horizonte institucional:** Se observa una apropiación significativa del PEI, con acciones que reflejan los valores institucionales en la práctica pedagógica, el liderazgo colaborativo y la gestión de recursos. La

conexión entre espiritualidad, acompañamiento y prevención es clara en varios informes.

- **Planeación estratégica y articulación:** La existencia de estructuras como el “núcleo animador” y comités de mantenimiento, así como la alineación con el PIMA, POA y PIAF, muestran una gestión organizada y orientada al cambio. La narrativa cronológica (2023–2025) utilizada por algunos colegios evidencia una visión de mejora continua.
- **Oferta formativa diversificada:** Se destaca la implementación de programas de formación en áreas pedagógicas, técnicas y socioemocionales, incluyendo diplomados, jornadas pedagógicas y alianzas con entidades externas. La inclusión del personal administrativo en estos procesos refuerza el enfoque integral.
- **Innovación pedagógica:** La adopción del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), el uso de metodologías activas y la creación de proyectos como revistas y emisoras escolares demuestran una apuesta por el desarrollo de competencias del siglo XXI y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.
- **Gestión de servicios y recursos:** Se evidencian prácticas destacables en la gestión de infraestructura, bienestar estudiantil, trámites administrativos y dotación tecnológica. La orientación al usuario y la digitalización de servicios son señales de modernización institucional.
- **Participación y liderazgo compartido:** La vinculación de estudiantes, familias y docentes en procesos de evaluación, planeación y seguimiento refleja una cultura democrática y participativa. La conformación de gobiernos escolares y consejos de padres fortalece esta dimensión.

Oportunidades de Mejora Generales:

- **Conexión entre acciones y su impacto:** Se recomienda que los informes incluyan ejemplos concretos que ilustren cómo las acciones emprendidas han generado cambios observables en el aula, el clima escolar o el rendimiento académico. Narrativas basadas en datos fortalecerían la argumentación.

- Evaluación de servicios institucionales: Aunque se describen los servicios ofrecidos, en muchos casos no se detalla cómo se evalúa su calidad y oportunidad. Es necesario incorporar mecanismos de seguimiento como encuestas de satisfacción, indicadores de impacto y reuniones periódicas de revisión.
- Sistematización de experiencias: Se sugiere fortalecer la documentación de buenas prácticas, no solo en lo pedagógico, sino también en áreas administrativas y de gestión. La creación de repositorios digitales y el uso de estas experiencias para formación interna son estrategias recomendadas.
- Desarrollo de subcomponentes omitidos: Algunos informes abordan de manera parcial componentes como gestión documental, recursos tecnológicos y gestión del riesgo. Es fundamental incluir estos aspectos para cumplir con los requisitos del modelo de acreditación.
- Articulación entre procesos: Se identificó que en algunos casos las acciones de caracterización, formación y evaluación se presentan de forma aislada. Se recomienda integrarlas en narrativas que evidencien el ciclo completo de mejora institucional.
- Reflexión final y cierre por dimensiones: Se sugiere incluir en cada dimensión una reflexión que responda a preguntas orientadoras sobre las transformaciones vividas por la institución, lo cual permite evidenciar la capacidad de autoevaluación y aprendizaje organizacional.

El proceso de revisión y retroalimentación con los colegios ha sido una oportunidad valiosa para ayudarlos a reconocer y exteriorizar los avances significativos en la gestión educativa, así como para identificar áreas que requieren mayor desarrollo. Las fortalezas evidenciadas muestran una cultura organizacional orientada al cambio, al aprendizaje y a la mejora continua. Por su parte, las oportunidades de mejora señaladas ofrecen una hoja de ruta clara para fortalecer los informes de postulación y consolidar prácticas que respondan de manera efectiva a los estándares del modelo de acreditación. Este ejercicio conjunto reafirma el valor del acompañamiento técnico y del trabajo colaborativo como pilares para el fortalecimiento del sistema educativo.

Diseño de la ruta de formación de los pares evaluadores

Antecedentes

Para el año 2025, la SED solicitó al IDEP, como entidad externa encargada del proceso de evaluación por pares, la renovación completa del banco de pares evaluadores que se había venido consolidando en años anteriores.

Debido a esta solicitud, fue necesario actualizar la ruta formativa inicialmente planteada, considerando los aprendizajes previos de los pares respecto al modelo y ajustando las fechas originalmente previstas (del 1 al 5 de septiembre), trasladándolas a la semana del 8 al 12 de septiembre.

A continuación, se presenta la ruta formativa diseñada para los pares evaluadores en 2025.

Jornada 1:

Resultados de aprendizaje esperados:

- Comprender el propósito de la evaluación externa en el marco de la excelencia en la gestión educativa.
- Conocer el proceso de evaluación externa y el trabajo desarrollado por las IED hasta el momento.
- Reconocer la estructura del informe de postulación.

Metodología:

- Exposición sobre los antecedentes y principales resultados de la evaluación externa.
- Análisis de un caso para aproximarse al proceso de postulación.
- Presentación de la estructura del informe de postulación como base para la lectura preliminar.

Jornada 2:

Resultados de aprendizaje esperados:

- Comprender la estructura del proceso de evaluación externa: ejes, dimensiones, componentes y subcomponentes.
- Conocer los criterios de calidad definidos para cada subcomponente.

- Comprender la escala de valoración del modelo y su articulación con los criterios de calidad.

Metodología:

- Exposición sobre la estructura del proceso de evaluación externa.
- Formación de ternas evaluadoras, cada una asignada a un eje específico.
- Análisis grupal de fragmentos de informes de postulación.
- Evaluación de informes utilizando la escala y los criterios de calidad.

Jornada 3:

Resultados de aprendizaje esperados:

- Reconocer los instrumentos de evaluación, su uso y articulación para la elaboración del informe.
- Comprender el proceso de visitas in situ: preparación, desarrollo y sistematización.
- Apropiarse de una metodología para formular fortalezas y oportunidades de mejora.

Metodología:

- Exposición sobre los instrumentos disponibles para los pares evaluadores.
- Simulación de una visita ficticia basada en un informe previamente analizado.
- Identificación de evidencias documentales y no documentales.
- Ejercicio grupal para formular fortalezas y oportunidades de mejora, sistematizado mediante formulario electrónico.

Jornada 4:

Resultados de aprendizaje esperados:

- Reconocer la agenda de visita y su relación con los ejes y elementos del proceso de evaluación externa.
- Planear una agenda que permita obtener información relevante, complementaria y contrastante respecto al informe de postulación.

Metodología:

- Exposición sobre la estructura de la agenda de visita.

- Lectura preliminar de los informes asignados a cada terna.
- Definición de una agenda preliminar para acordar con la IED correspondiente.

Jornada 5:

Resultados de aprendizaje esperados:

- Comprender la importancia del informe de evaluación externa para el proceso y para las instituciones postuladas.
- Conocer los criterios de escritura: claridad, precisión, afirmaciones contrastables, recomendaciones prácticas.
- Asumir el trabajo de manera profesional, articulada y oportuna.

Metodología:

- Exposición sobre la evaluación de informes en procesos anteriores, destacando aciertos y dificultades.
- Elaboración de juicios preliminares por parte de las ternas, formulando dos fortalezas y dos oportunidades de mejora.
- Socialización y análisis grupal de los resultados.
- Exposición final sobre trabajo en equipo bajo metodologías ágiles, enfatizando la responsabilidad individual y colectiva en la consolidación de los informes.

Formación de pares evaluadores en el 2025

De acuerdo con el cronograma revisado el 5 de septiembre, la formación de los pares evaluadores se llevó a cabo los días 11, 12, 15, 16 y 17 de septiembre, en jornadas de cinco horas diarias, completando así las 25 horas estipuladas en el modelo de evaluación.

El equipo final de pares evaluadores se conformó de la siguiente manera:

1. **7 pares nuevos en el proceso** (58%)
2. **3 pares con experiencia en los procesos de 2022, 2023 y 2024** (25%)
3. **2 pares con experiencia en un proceso anterior** (17%)

Aspectos relevantes de la primera sesión:

- Fecha: 11 de septiembre

- Horario: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Desarrollo de la sesión:

La jornada comenzó con una bienvenida por parte del director del IDEP, seguida por la intervención de representantes de la SED, quienes acompañaron todo el proceso formativo.

Durante esta primera sesión se trabajó en torno a los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Comprender el propósito de la evaluación externa en el marco de la excelencia en la gestión educativa.
- Conocer el proceso de evaluación externa y el trabajo desarrollado por las IED hasta la fecha.
- Reconocer la estructura del informe de postulación.

Para iniciar, se plantearon preguntas orientadas a identificar los conocimientos previos de los pares evaluadores y sus concepciones sobre la evaluación y la acreditación en alta calidad. Este espacio permitió resolver inquietudes, especialmente entre los pares nuevos, y generar un ambiente de confianza que contribuyó a reducir la ansiedad propia de integrarse a un proceso de esta naturaleza.

La sesión concluyó con un ejercicio práctico que permitió a los participantes familiarizarse desde el primer momento con los informes de postulación, insumo clave para el desarrollo de su labor.

Aspectos relevantes de la segunda sesión:

- Fecha: 12 de septiembre
- Horario: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Desarrollo de la sesión:

Durante esta sesión se abordaron los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Comprender la estructura del proceso de evaluación externa: ejes, dimensiones, componentes y subcomponentes.

- Conocer los criterios de calidad definidos para cada subcomponente.
- Comprender la escala de valoración del modelo y su articulación con los criterios de calidad.

Una inquietud central surgió en torno al número de colegios postulados (20 en total), lo que generó preocupación entre los pares evaluadores respecto al tiempo disponible para las visitas presenciales.

Ante esta situación, se propuso un plan de acción alternativo que consistía en conformar equipos de trabajo por duplas en lugar de ternas. Se convocó una reunión de emergencia con el director del IDEP, en la cual se explicó que, bajo el esquema de ternas, cada equipo tendría que evaluar cuatro colegios en 13 días hábiles. En cambio, con duplas, cada equipo asumiría tres colegios, y solo dos equipos, de manera voluntaria, podrían encargarse de cuatro instituciones.

También se solicitó la aprobación de un presupuesto adicional para reconocer el esfuerzo extraordinario de los equipos que asumirían cuatro colegios. Una vez obtenida la aprobación verbal, se comunicó la decisión a los pares, lo que generó tranquilidad y disposición frente al reto.

Esa misma tarde, se pidió a los equipos manifestar vía WhatsApp su interés en asumir un colegio adicional. Antes de las 6:00 p.m. del viernes 12 de septiembre, los 20 colegios ya habían sido distribuidos entre los seis equipos sin contratiempos.

Aspectos relevantes de la tercera sesión:

- Fecha: 15 de septiembre
- Horario: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Desarrollo de la sesión:

En esta sesión se abordaron los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Reconocer los instrumentos de evaluación, su uso y articulación para la elaboración del informe.
- Comprender el proceso de visitas in situ: preparación, desarrollo y sistematización.

- Apropiarse de una metodología para formular fortalezas y oportunidades de mejora.

Considerando que una de las principales oportunidades de mejora identificadas por la SED en años anteriores se relacionaba con la formulación de fortalezas y oportunidades de mejora en los informes, esta sesión hizo especial énfasis en ese aspecto.

Se explicó detalladamente cómo deben formularse estos elementos, sus características, los componentes que los sustentan y el valor que aportan a las instituciones educativas. Asimismo, se reiteró la importancia de que el informe elaborado por los pares evaluadores constituya un punto de partida sólido para los procesos de mejoramiento continuo en cada colegio.

Aspectos relevantes de la cuarta sesión:

- Fecha: 16 de septiembre
- Horario: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Desarrollo de la sesión:

En esta sesión se trabajó en torno a los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Reconocer la agenda de visita y su relación con los ejes y elementos del proceso de evaluación externa.
- Planear una agenda que permita obtener información relevante, complementaria y contrastante respecto al informe de postulación.

Como en años anteriores, se hizo especial énfasis en la importancia de diseñar una agenda de visitas que permita comprender la complejidad institucional de cada colegio. Esta planificación debe facilitar a los pares evaluadores la verificación en terreno de las afirmaciones contenidas en los informes de postulación, así como su contraste y enriquecimiento con evidencias adicionales, muchas de ellas no documentales.

Aspectos relevantes de la quinta sesión:

- Fecha: 17 de septiembre

- Horario: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

Desarrollo de la sesión:

En esta última jornada de formación se abordaron los siguientes objetivos de aprendizaje:

- Comprender la importancia del informe de evaluación externa dentro del proceso y para las instituciones postuladas.
- Conocer los criterios de escritura: claridad, precisión, afirmaciones contrastables y recomendaciones prácticas.
- Asumir el trabajo de manera profesional, articulada y oportuna.

La sesión se desarrolló a partir del análisis de casos inspirados en experiencias reales vividas por pares evaluadores en años anteriores. A partir de estos casos, los equipos realizaron ejercicios de discusión y reflexión, identificando las dimensiones, componentes y subcomponentes del modelo que podrían estar implicados en cada situación. Asimismo, se exploró cómo dichas situaciones podrían constituir evidencias clave y cómo deberían ser evaluadas.

Esta actividad permitió consolidar los aprendizajes adquiridos durante la formación, fortaleciendo la capacidad de los pares para enfrentar con criterio y rigor los desafíos del proceso evaluativo.

Encuentro entre pares evaluadores y colegios en el 2025

El 16 de septiembre, entre las 2:00 y las 5:00 p.m., se realizó el encuentro entre los equipos de pares evaluadores y los colegios postulados al modelo de acreditación. La jornada contó con la participación del 100% de los pares evaluadores y de 19 de los 20 colegios convocados.

Este espacio permitió revisar y ajustar las propuestas de agenda elaboradas por los pares, conciliándolas con las dinámicas institucionales de cada colegio. Gracias a este ejercicio, se logró reorganizar las visitas para optimizar el tiempo disponible, especialmente relevante este año debido a la reducción del plazo total a 13 días hábiles.

Hacia las 4:45 p.m., el encuentro había finalizado exitosamente, y todos los colegios asistentes contaban con una agenda definida para las visitas. En el caso del colegio que no pudo asistir presencialmente, debido a problemas de orden público y afectaciones en la movilidad, se realizó un encuentro virtual al día siguiente con los pares asignados. Este espacio permitió alcanzar los mismos acuerdos sin dificultades ni contratiempos.

Cronograma y desarrollo de las visitas a los colegios en el 2025

El cronograma acordado con los colegios estableció el inicio de las visitas para el lunes 22 de septiembre y su finalización para el viernes 3 de octubre de 2025. Aunque inicialmente se contempló comenzar el viernes 19 de septiembre, ninguno de los colegios consideró conveniente esa fecha. De igual forma, se descartó extender las visitas hasta el martes 14 de octubre, por dos razones principales:

- El tiempo prolongado entre jornadas de visita podría afectar la percepción de los pares evaluadores sobre las instituciones.
- La semana de receso escolar representaba una oportunidad clave para que los colegios avanzaran en la construcción de sus informes de evaluación.
- El cronograma detallado de visitas se adjunta a este informe.
- Aunque aún no se cuenta con los resultados finales de la evaluación externa, se destacan algunos avances significativos en comparación con años anteriores:
- **Entrega oportuna de informes de postulación:** A diferencia de ciclos previos, los colegios comenzaron a enviar la documentación requerida tres días antes del cierre del plazo.
- **Reducción en solicitudes de subsanación:** Solo dos colegios (10%) debieron ajustar su documentación, lo que representa una mejora notable frente a años anteriores.
- **Comprensión del proceso:** Uno de los colegios que recibió solicitud de subsanación reconoció no contar con la información necesaria para continuar, lo que evidencia una apropiación del modelo y una actitud positiva frente al aprendizaje construido.

- **Incremento en la participación:** Se pasó de 13 IED en 2024 a 20 en 2025, lo que plantea la necesidad de revisar los presupuestos y capacidades operativas para garantizar condiciones óptimas en futuras ediciones del proceso.

Finalmente, si bien no se cuenta aún con la información de los pares evaluadores sí se cuenta con una parte de la información relacionada con la evaluación que, de los pares evaluadores realizan los colegios. A la fecha de elaborar este informe se habían recibido 8 de 20 evaluaciones, es decir que el siguiente análisis se ha realizado sobre un 40% de las evaluaciones esperadas.

En términos generales los colegios destacan como fortalezas del proceso las siguientes:

- **Proceso:** Se destaca como una experiencia de aprendizaje y mejora continua.
- **Institución:** Las fortalezas están enmarcadas en el contexto institucional, evidenciando apropiación y compromiso.
- **Instrumentos:** Se valoran por su claridad, pertinencia y utilidad para la autoevaluación.
- **Comunicación:** Se resalta la comunicación clara, respetuosa y constante entre pares evaluadores y comunidad educativa.
- **Participación:** Se reconoce la inclusión de distintos actores educativos en el proceso.
- **Organización:** La planificación y ejecución del proceso fueron vistas como ordenadas y eficientes.
- **Acompañamiento:** El rol de los pares evaluadores fue percibido como profesional, empático y enriquecedor.
- **Talleres:** Fueron considerados útiles, prácticos y bien dirigidos, facilitando la comprensión del modelo de acreditación.
- **Autoevaluación:** Se menciona como una herramienta clave para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

- **Modelo de Acreditación:** Se evidencia una apropiación sólida del modelo por parte de las instituciones.

Asimismo, se señalan como oportunidades de mejora las siguientes:

- **Optimización del proceso:** Se sugiere mejorar la planificación y ejecución del proceso de evaluación.
- **Gestión del tiempo:** Recomendaciones para ampliar los tiempos de entrevistas y talleres.
- **Convocatoria más efectiva:** Se propone mejorar la forma en que se convoca a los distintos estamentos educativos.
- **Fortalecimiento de talleres:** Se sugiere que los talleres incluyan espacios para construir documentos y recibir retroalimentación más específica.
- **Inclusión institucional:** Se recomienda vincular más instituciones al proceso de acreditación.
- **Claridad en instrumentos:** Se pide entregar formatos y rúbricas desde el inicio para facilitar la preparación.

Con respecto a la evaluación particular que realizan de cada uno de sus pares, hasta el momento de los 20 criterios evaluados tan sólo se evidencian calificaciones por debajo de 5 en 3 de ellos. En el caso de un par 2 de estos criterios fueron evaluados con 4: “Cumplimiento oportuno de las entrevistas y citas programadas”, “Uso efectivo del tiempo (eficiencia + eficacia)”. En el caso de otro par, a estos dos criterios se sumó un tercero: “Sus comentarios y formas de actuar reflejan un conocimiento sólido en el Modelo de Acreditación” el cual también fue evaluado con 4/5. Es decir que del total de calificaciones recibidas tan sólo el 2% está por debajo del 5.

Ruta y proceso de formación de los jurados externos

Este año, al igual que ocurrió con la ruta de formación de los pares evaluadores, se replanteó por completo la estrategia de capacitación para los jurados expertos, con el objetivo de garantizar que quienes emiten el concepto final comprendan a profundidad el modelo, sus criterios y los instrumentos de evaluación.

Los resultados de aprendizaje definidos para la ruta en 2025 fueron:

- Analizar el proceso de evaluación externa como parte del Modelo de Acreditación a la Excelencia, reconociendo sus etapas, propósitos y criterios de valoración definidos por la SED.
 - Interpretar el rol de los pares evaluadores en la verificación de evidencias institucionales, valorando su contribución al análisis de la gestión escolar desde los ejes, dimensiones y componentes del modelo.
 - Explicar la función de los jurados expertos en la emisión del concepto final, a partir del análisis de informes y sustentaciones institucionales.
 - Planificar las acciones requeridas como jurado en el proceso de evaluación externa, considerando los criterios de calidad, la escala de valoración y los momentos clave del modelo.
- La ruta se desarrolló el 23 de octubre en doble jornada, combinando diversas estrategias para privilegiar el aprendizaje activo:
 - Presentación del modelo y sus ejes mediante diapositivas y un cuestionario interactivo que permitió a los jurados responder preguntas en tiempo real.
 - Análisis de casos reales extraídos de informes de evaluación del año, lo que facilitó la comprensión de la estructura utilizada por los pares para reportar fortalezas y oportunidades de mejora.
 - Uso del instrumento oficial (ajustado con nombres actualizados), que permite visualizar las calificaciones por componente y comprender el nivel de desarrollo de cada dimensión. Este recurso agiliza la interpretación sistémica y la preparación para las sustentaciones.

La formación culminó con una actividad colaborativa, en la que los jurados definieron y acordaron el plan de trabajo para la etapa de sustentación: preparación de preguntas clave, criterios para emitir conceptos justos y alineación con los lineamientos del modelo.

El mismo día de la capacitación, se enviaron por correo electrónico los informes de evaluación y la herramienta con los datos correspondientes a cada colegio,

asegurando que los jurados contaran con cinco (5) días hábiles para el estudio previo antes de reunirse con los pares evaluadores.

Conclusión

Desde la coordinación del proceso, el equipo del IDEP ha mantenido un acompañamiento constante, brindando seguimiento diario a los equipos, atendiendo sus requerimientos, resolviendo dudas y proponiendo espacios de profundización. Este acompañamiento ha sido clave para garantizar la calidad, oportunidad y articulación del trabajo en esta etapa definitiva.

El proceso de formación de los pares evaluadores, desarrollado en cinco sesiones intensivas, permitió consolidar conocimientos fundamentales sobre el modelo de acreditación, los instrumentos de evaluación, la formulación de fortalezas y oportunidades de mejora, y la elaboración de informes con criterios de calidad. La participación activa de los pares, especialmente de aquellos nuevos en el proceso, evidenció una apropiación progresiva del enfoque y una disposición positiva frente a los retos asumidos.

El encuentro entre pares evaluadores y colegios, así como la definición conjunta de las agendas de visita, reflejaron una capacidad de adaptación y diálogo institucional que permitió optimizar los tiempos disponibles, especialmente en un contexto de cronograma ajustado. La respuesta de los colegios fue ejemplar, con una entrega oportuna de los informes de postulación y una reducción significativa en las solicitudes de subsanación, lo que evidencia una mayor comprensión del modelo y una mejora en los procesos internos de preparación.

La evaluación parcial realizada por los colegios a los pares evaluadores destaca fortalezas como la claridad en la comunicación, la utilidad de los instrumentos, la organización del proceso y el acompañamiento profesional. Las oportunidades de mejora señaladas, como la optimización del tiempo y el fortalecimiento de los talleres, ofrecen insumos valiosos para el ajuste del modelo en futuras ediciones.

Finalmente, el incremento en el número de instituciones postuladas —de 13 en 2024 a 20 en 2025— pone en evidencia el creciente interés por el modelo de

acreditación y plantea la necesidad de revisar las capacidades operativas y presupuestales para garantizar su sostenibilidad y expansión. Este crecimiento, lejos de ser un desafío aislado, representa una oportunidad para consolidar un proceso que promueve la excelencia en la gestión educativa y el mejoramiento continuo de las instituciones.

Capítulo 3: retroalimentación realizada al 100% de colegios postulados, con las oportunidades de mejora sugeridas para la formulación de sus planes de mejora o de sostenibilidad.

Para comprender el desempeño de las instituciones evaluadas, se consolidaron los resultados reportados por los pares y se aplicaron medidas estadísticas como media, mediana, desviación estándar y coeficiente de variación. Estas métricas permiten identificar tanto el nivel promedio alcanzado por los colegios como la dispersión de los datos, lo que resulta clave para reconocer patrones de consistencia o diferencias significativas entre instituciones.

El coeficiente de variación se utilizó para clasificar la variabilidad en tres rangos:

- Baja variabilidad: inferior al 10%, indica alta homogeneidad en los resultados.
- Variabilidad moderada: entre el 10% y el 30%, refleja diferencias manejables entre instituciones.
- Alta variabilidad: superior al 30%, evidencia disparidad significativa en el desarrollo del componente.

Este análisis permite comprender no solo el nivel de avance promedio, sino también la estabilidad de las prácticas institucionales en cada eje del modelo. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes organizados por eje:

- Eje 1: Autogestión estratégica
- Eje 2: Formación para la vida
- Eje 3: Administración efectiva

Eje 1: Autogestión estratégica

El análisis estadístico muestra una variabilidad moderada en todos los componentes de este eje, lo que indica diferencias manejables entre las instituciones. El componente con mayor dispersión es Evaluación Institucional,

mientras que los de Clima escolar y convivencia y Escuela, comunidad y medio ambiente presentan la menor variabilidad.

En términos de tendencia central, la mediana más alta corresponde a Clima escolar y convivencia, mientras que la más baja se observa en Gestión por procesos.

Un hallazgo relevante es la presencia de un outlier: el Colegio Ángela Restrepo Moreno, cuyos puntajes (entre 1.0 y 2.0) se alejan significativamente del rango predominante (3.0 a 4.0). Este comportamiento sugiere debilidades estructurales que requieren atención prioritaria.

Las correlaciones entre componentes revelan relaciones estratégicas:

- Horizonte institucional y Participación ($r = 0.942$): una institución con un horizonte sólido tiende a promover una participación activa.
- Planeación institucional y Evaluación institucional ($r = 0.914$): la calidad de la planeación se refleja directamente en la capacidad de autoevaluación.

Estas asociaciones confirman que la coherencia entre direccionamiento, planeación y participación es determinante para la gestión estratégica.

Principales observaciones de los pares evaluadores:

1. *“En el Direccionamiento Estratégico (1.83), la institución goza de un horizonte pertinente, con una Misión, Visión y Perfiles claros, y una alta apropiación de los Principios y Valores en la cultura escolar. Sin embargo, esta solidez se ve comprometida porque la Caracterización de la comunidad no es participativa ni se utiliza estratégicamente para la toma de decisiones, y la apropiación del marco misional es baja fuera del cuerpo docente, lo que frena la plena vivencia de la ciudadanía activa”.*
2. *“La planeación es sistemática, pero su diseño se concentra en la dirección. Además, la Autoevaluación (aunque robusta) tiene participación restringida y carece de estrategias de Gestión del Conocimiento (sistematización), siendo este un freno para alcanzar la plena pertinencia”.*

3. *“La Relación con el Entorno (1.88) posee alianzas estratégicas funcionales y un potencial en el PRAE y SSE. No obstante, esta dimensión se limita por la ausencia de mecanismos formales para el seguimiento de egresados y la escasa interacción con la comunidad externa. El Servicio Social Estudiantil (SSE) se restringe al cumplimiento normativo, sin la debida integración pedagógica necesaria para alcanzar una apropiación completa de este componente”.*

El análisis de correlación entre los diferentes componentes evaluados permite identificar elementos adicionales. En primer lugar, la correlación más alta se observa entre el componente de Horizonte institucional, caracterización del contexto y de la comunidad y el componente de Participación (0.942). De igual manera se aprecia una correlación muy alta entre los componentes de Planeación institucional y Evaluación institucional (0.914).

Conclusión estratégica:

Los resultados del Eje 1 evidencian que la autogestión estratégica es un factor crítico para la sostenibilidad institucional y la mejora continua. La variabilidad moderada sugiere que, aunque existe un nivel aceptable de homogeneidad, persisten diferencias significativas en componentes clave como Evaluación Institucional y Gestión por procesos.

La presencia de un outlier (Colegio Ángela Restrepo Moreno) indica que algunas instituciones requieren intervenciones focalizadas para garantizar condiciones mínimas de calidad en direccionamiento, planeación y relación con el entorno. Este hallazgo debe ser considerado en la definición de estrategias de acompañamiento diferenciado por parte de la SED.

Las correlaciones identificadas confirman que la coherencia entre horizonte institucional, participación y planeación es determinante para el éxito del modelo. Instituciones que logran articular estos elementos muestran mayor capacidad para implementar procesos de evaluación robustos y generar cultura de mejora.

Implicaciones estratégicas:

- Fortalecer la caracterización participativa de la comunidad como insumo para la toma de decisiones, evitando enfoques centralizados en la dirección.
- Desarrollar mecanismos de gestión del conocimiento que permitan sistematizar aprendizajes y retroalimentar la planeación institucional.
- Impulsar la relación con el entorno mediante alianzas estratégicas y seguimiento a egresados, integrando estas acciones en la planeación y evaluación institucional.
- Diseñar estrategias de acompañamiento específico para instituciones con desempeño crítico, priorizando aquellas que presentan brechas estructurales en los componentes del eje.

En síntesis, la autogestión estratégica no solo depende de la existencia de documentos misionales, sino de su apropiación por toda la comunidad educativa y su articulación con procesos participativos, evaluativos y de gestión del conocimiento. Este eje debe ser un foco prioritario para consolidar la cultura de excelencia en las IED.

Eje 2: Formación para la vida

El análisis estadístico evidencia una baja variabilidad en todos los componentes de este eje, lo que indica una alta consistencia entre las instituciones evaluadas. El componente con mayor dispersión es Formación socioemocional y ciudadanía, mientras que el de Diseño curricular presenta la menor variabilidad.

En términos de tendencia central, la mediana más alta corresponde a Diseño curricular, lo que confirma que este aspecto constituye una fortaleza común en las instituciones. Por el contrario, el valor más bajo de la mediana se observa en Proyectos pedagógicos, señalando un área que requiere mayor atención.

No se registraron comportamientos atípicos (outliers) en este eje, lo que refuerza la estabilidad de los resultados.

El análisis de correlación muestra que, a diferencia del Eje 1, no existen relaciones tan determinantes entre los componentes. Destaca la muy baja correlación entre Proyectos pedagógicos y Formación socioemocional y ciudadanía ($r = 0.041$), así

como entre Evaluación y Formación socioemocional y ciudadanía ($r = 0.025$). Este hallazgo sugiere que las estrategias socioemocionales no están suficientemente integradas en los proyectos pedagógicos ni en los procesos evaluativos, lo que representa una oportunidad de mejora.

Principales observaciones de los pares evaluadores:

1. *“La Dimensión 2.1 – Planeación Curricular alcanza 3.75, destacando la articulación del diseño curricular con el PEI, los lineamientos de la SED y la integración de proyectos transversales, con oportunidad de sistematizar los ajustes curriculares y evidenciar su impacto”.*
2. *“Entre las fortalezas se destaca la organización del currículo por competencias, la articulación con los Derechos Básicos de Aprendizaje y la inclusión de proyectos significativos como PILEO, PRAE y Cátedra de Paz, que enriquecen la propuesta pedagógica”.*
3. *“Entre las fortalezas se destaca la implementación de estrategias variadas como autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, así como el uso pedagógico de resultados para ajustar prácticas y fortalecer aprendizajes, evidenciado en la incorporación de metodologías como el aprendizaje basado en problemas (ABP) y el trabajo colaborativo. Además, se cuenta con mecanismos de seguimiento sistemático mediante informes trimestrales, reuniones de área y análisis de indicadores internos y externos (Pruebas Saber, simulacros Helmer Pardo). Como oportunidad de mejora, se identifica la necesidad de avanzar hacia una evaluación más formativa y sistemática, que integre indicadores cualitativos y cuantitativos y potencie la retroalimentación personalizada para fortalecer la trazabilidad de los resultados”.*

Conclusión estratégica:

Los resultados del Eje 2 reflejan un alto nivel de consistencia en la planeación curricular y en la organización del currículo por competencias, lo que constituye una fortaleza significativa para las instituciones. Sin embargo, la baja correlación entre proyectos pedagógicos y formación socioemocional indica que las iniciativas

orientadas al desarrollo integral del estudiante no están plenamente articuladas con el diseño curricular ni con los procesos evaluativos.

Implicaciones estratégicas:

- Consolidar la integración de proyectos pedagógicos con las estrategias socioemocionales y ciudadanas, asegurando coherencia entre currículo y formación integral.
- Fortalecer la evaluación formativa, incorporando indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan retroalimentación personalizada y trazabilidad de aprendizajes.
- Sistematizar los ajustes curriculares y evidenciar su impacto en los resultados, para garantizar pertinencia y mejora continua.
- Promover la articulación entre proyectos transversales (PILEO, PRAE, Cátedra de Paz) y los procesos de seguimiento académico, evitando que funcionen como iniciativas aisladas.

En síntesis, el eje de Formación para la vida muestra avances sólidos en diseño curricular, pero requiere evolucionar hacia una integración más profunda entre currículo, proyectos pedagógicos y formación socioemocional, para consolidar una propuesta educativa integral y coherente.

Eje 3: Administración efectiva

El análisis estadístico muestra una baja variabilidad en todos los componentes de este eje, lo que indica una alta consistencia en las prácticas administrativas entre las instituciones evaluadas. El componente con mayor dispersión es Organización y gestión por resultados, mientras que el de Bienestar y formación presenta la menor variabilidad.

En términos de tendencia central, la mediana más alta corresponde a Gestión financiera, mientras que los demás componentes presentan valores similares, lo que refuerza la estabilidad y el desarrollo homogéneo en este eje.

No se registraron comportamientos atípicos (outliers), lo que confirma la solidez general en la gestión administrativa.

El análisis de correlación revela relaciones moderadas, aunque menos determinantes que en el Eje 1. La correlación más fuerte ($r = 0.634$) se observa entre Recursos físicos y Gestión financiera, lo que indica que la disponibilidad y manejo eficiente de recursos físicos está estrechamente vinculada con la gestión financiera. Por el contrario, la correlación más baja ($r = -0.041$) se da entre Bienestar y formación y Recursos físicos, lo que sugiere que las acciones orientadas al bienestar del personal no dependen directamente de la infraestructura física disponible.

Principales observaciones de los pares evaluadores:

1. *“El colegio demuestra capacidad para planificar, administrar y optimizar recursos financieros, físicos y tecnológicos de manera eficiente. Este resultado refleja la existencia de mecanismos efectivos que garantizan el desarrollo de la misión educativa. No obstante, la alta calificación también implica la responsabilidad de mantener procesos de control y seguimiento, de manera que la gestión de recursos no solo asegure disponibilidad, sino que también promueva la equidad en el acceso y la innovación pedagógica”.*
2. *“En la Dimensión 3.2 Gestión de los servicios y los recursos, con un puntaje uniforme de 3,75 en todos sus componentes, se observa un desempeño sólido y equilibrado. El Componente 3.2.1 Servicios institucionales evidencia organización y atención a las necesidades de la comunidad educativa, mientras que el Componente 3.2.2 Recursos físicos refleja la existencia de condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades escolares.”*
3. *“El Componente 3.2.3 Gestión financiera confirma un manejo responsable y eficiente de los recursos, garantizando sostenibilidad”.*

Conclusión estratégica:

Los resultados del Eje 3 reflejan una gestión administrativa sólida y homogénea, con especial fortaleza en la gestión financiera y en la provisión de recursos físicos adecuados. Esta consistencia constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad institucional y la implementación efectiva del modelo educativo.

Sin embargo, la correlación negativa entre bienestar y recursos físicos indica que las acciones orientadas al desarrollo del talento humano no dependen únicamente de la infraestructura, sino de políticas y prácticas específicas que deben fortalecerse.

Implicaciones estratégicas:

- Mantener y perfeccionar los mecanismos de control y seguimiento financiero, asegurando que la eficiencia en el uso de recursos se traduzca en equidad y en innovación pedagógica.
- Integrar la gestión del bienestar y la formación del personal como parte de la planeación estratégica, evitando que se perciba como un componente aislado.
- Consolidar la articulación entre gestión financiera y recursos físicos, garantizando que las inversiones respondan a necesidades pedagógicas y no solo a criterios operativos.
- Promover la cultura de resultados en la organización y gestión, fortaleciendo indicadores que midan impacto más allá de la disponibilidad de recursos.

En síntesis, la administración efectiva es un eje que muestra avances significativos, pero debe evolucionar hacia una gestión más integral que vincule la eficiencia financiera con el bienestar del personal y la innovación educativa.

Recomendaciones por IED

Colegio Ángela Restrepo Moreno

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 2,99 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 75%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere No Acreditar.

El proceso de evaluación externa realizado al Colegio Ángela Restrepo Moreno IED evidencia una base organizativa confiable y funcional, pero también la necesidad de avanzar hacia una gestión más integrada, participativa y orientada al logro de altos estándares de calidad educativa. Con base en los hallazgos, se presentan las siguientes recomendaciones estratégicas:

1. Liderazgo y Gobernanza Institucional

Fortalecer el liderazgo participativo mediante mecanismos que amplíen la intervención de estudiantes, docentes y familias en la toma de decisiones estratégicas. Se sugiere transitar hacia un modelo de gobernanza distribuida que promueva corresponsabilidad y empoderamiento de todos los actores.

2. Planeación y Articulación Estratégica

Impulsar procesos deliberativos para la construcción y ajuste del PEI, PMI y demás instrumentos de planeación, asegurando la apropiación colectiva. Orientar la gestión administrativa, financiera y de talento humano desde las metas estratégicas, reduciendo la dependencia operativa y consolidando una administración autónoma y proyectiva.

3. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Extender la cultura de uso de información al nivel estratégico mediante sistemas que integren datos académicos y organizacionales. Consolidar un sistema institucional de gestión del conocimiento que documente aprendizajes, buenas prácticas y experiencias de mejora, apoyado en plataformas tecnológicas que garanticen trazabilidad y transparencia.

4. Innovación Pedagógica y Desarrollo Profesional

Profundizar la integración curricular de proyectos transversales (PRAE, ciudadanía, paz) como ejes estructurantes del proceso formativo. Fomentar espacios de reflexión pedagógica crítica y situada que permitan a los docentes analizar prácticas y generar estrategias de mejora contextualizadas.

5. Bienestar y Acompañamiento Socioemocional

Integrar de manera sistemática el acompañamiento psicosocial con la gestión académica, diseñando rutas de atención visibles y políticas de bienestar que articulen las dimensiones humana y pedagógica del desarrollo estudiantil.

6. Participación Estudiantil y Ciudadanía

Impulsar estrategias que fortalezcan la participación estudiantil más allá del gobierno escolar, mediante espacios deliberativos, comités temáticos y proyectos de liderazgo juvenil que promuevan agencia, pensamiento crítico y corresponsabilidad.

7. Infraestructura y Recursos Tecnológicos

Optimizar el uso estratégico de la infraestructura física y tecnológica, alineándola con propósitos pedagógicos que favorezcan aprendizajes activos y experiencias colaborativas.

8. Gestión del Riesgo y Mejora Continua

Desarrollar capacidades institucionales para la gestión del riesgo y la toma de decisiones basadas en evidencia, asegurando que los procesos formales trasciendan el cumplimiento documental y se orienten hacia la transformación organizacional.

Colegio Antonio José de Sucre

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,49 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 87%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa evidencia que el Colegio Antonio José de Sucre IED cuenta con un modelo de gestión maduro, participativo y sostenible, articulado con su PEI y orientado por principios de calidad e innovación. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la coherencia entre el modelo pedagógico declarado y la sistematización de prácticas, así como para consolidar procesos estratégicos que aseguren la mejora continua. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Mantener la planeación estratégica articulada con PEI, PIMA y POA, incorporando indicadores internos que orienten ajustes oportunos. Integrar el mapa de procesos con la gestión del riesgo para garantizar eficiencia y trazabilidad. Institucionalizar

un comité de planeación participativo que promueva la sistematización de experiencias y la cultura de aprendizaje organizacional.

2. Liderazgo y Gobernanza

Consolidar la formación en liderazgo pedagógico y documentar las prácticas de liderazgo compartido, asegurando su replicabilidad. Promover procesos que fortalezcan la participación activa de todos los estamentos en la toma de decisiones estratégicas.

3. Cultura de Información y Sistematización

Sistematizar resultados institucionales como insumo para la mejora continua. Crear repositorios digitales de experiencias exitosas, incluyendo proyectos de innovación, inclusión y sostenibilidad, para fortalecer la memoria institucional y la transferencia de buenas prácticas.

4. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Potenciar la coherencia del modelo constructivista mediante la sistematización de ajustes en secuencias didácticas y prácticas pedagógicas. Fortalecer proyectos pedagógicos transversales e interdisciplinarios, ampliando articulaciones interinstitucionales y comunitarias para incrementar su impacto.

5. Inclusión y Ciudadanía

Consolidar evidencias de prácticas inclusivas y estrategias socioemocionales, asegurando su sostenibilidad. Continuar integrando ciudadanía activa, medio ambiente y convivencia en el currículo, promoviendo innovación pedagógica y trabajo interdisciplinar.

6. Administración Efectiva y Talento Humano

Profundizar en el desarrollo profesional continuo y el seguimiento a planes de mejora individualizados. Documentar el impacto de la inversión en los resultados educativos, fortaleciendo la gestión basada en evidencia. Reforzar protocolos preventivos y sostenibilidad de infraestructura y recursos tecnológicos.

7. Comunicación y Participación

Formalizar y socializar prácticas de comunicación interna y externa con indicadores de alcance y retroalimentación, garantizando la participación informada de estudiantes, familias y docentes.

8. Seguimiento de Egresados

Implementar un sistema de seguimiento que recopile información sobre desempeño académico y laboral, retroalimentando la pertinencia curricular y fortaleciendo la vinculación con el contexto.

9. Bienestar y Clima Escolar

Consolidar indicadores de convivencia y retroalimentación periódica para orientar estrategias preventivas y correctivas. Reforzar el bienestar laboral y la sostenibilidad administrativa, incluyendo acciones de autocuidado y manejo del tiempo.

Colegio Chuniza Famaco

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,60 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 90%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Re Acreditar.

El proceso de evaluación externa evidencia que el Colegio Chuniza Famaco IED cuenta con un modelo de gestión consistente con las necesidades del entorno, caracterizado por liderazgo colaborativo y compromiso con la mejora continua. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la articulación estratégica, la sistematización de procesos y la participación comunitaria. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Reforzar el seguimiento al PEI y la comunicación institucional de manera horizontal, asegurando coherencia entre objetivos y acciones. Consolidar mecanismos de análisis institucional y evaluación de impacto que permitan avanzar hacia niveles sostenidos de excelencia educativa. Acción sostenible: elaboración de un informe anual de gestión apreciativa.

2. Cultura de Información y Sistematización

Fortalecer el instrumento de caracterización de la comunidad educativa mediante la participación de docentes y administrativos, incorporando herramientas de visualización (dashboards, Power BI) para análisis integral y comparativo entre vigencias. Implementar un sistema de gestión documental institucional con organización por procedimientos, acompañado de capacitaciones y manuales aprobados y socializados.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Potenciar la inclusión y la convivencia escolar, fortalecer el aprendizaje colaborativo y avanzar en la sistematización del acercamiento entre familia y escuela. Documentar prácticas pedagógicas en un banco digital y sistematizar ajustes curriculares derivados de la observación de aprendizajes. Acción sostenible: creación de un repositorio digital de prácticas pedagógicas.

4. Comunidad Educativa y Participación

Reforzar la participación de las familias y el sentido de pertenencia mediante jornadas de encuentro escuela-familia y estrategias que consoliden la cultura colaborativa. Acción sostenible: informe anual de gestión apreciativa y espacios deliberativos para la corresponsabilidad.

5. Administración Efectiva y Recursos

Consolidar una gestión administrativa participativa que garantice transparencia y eficiencia en el uso de recursos. Implementar un plan de control de recursos participativo y realizar inventarios sistematizados de recursos pedagógicos por área, complementados con informes semestrales de uso y necesidades.

6. Seguimiento y Evaluación

Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de alianzas interinstitucionales mediante indicadores que midan resultados en aprendizajes, empleabilidad y vinculación laboral de egresados. Implementar un sistema de

seguimiento a egresados que permita retroalimentar los procesos formativos y comparar resultados entre cohortes.

7. Cultura de Reflexión Pedagógica

Convertir el proceso de evaluación en un ejercicio de reflexión pedagógica y transformación institucional, más que en un mecanismo de legitimación, promoviendo análisis crítico y mejora continua.

Colegio Escuela Normal Superior María Montessori

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,87 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 96.75%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Re Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que la Escuela Normal Superior María Montessori IED es un referente distrital en calidad educativa, innovación pedagógica y formación docente. Su modelo de gestión refleja coherencia entre el PEI, la práctica pedagógica y la proyección social, con una cultura institucional orientada a la excelencia y la inclusión. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la gestión del conocimiento y la articulación estratégica. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Continuar fortaleciendo los mecanismos de evaluación institucional con participación de todos los estamentos. Consolidar instrumentos de seguimiento al plan de mejora, asegurando trazabilidad entre hallazgos, acciones y resultados. Reforzar la alineación estratégica entre alianzas externas y metas institucionales de corto, mediano y largo plazo.

2. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Sistematizar con mayor profundidad las experiencias significativas de práctica pedagógica, especialmente en contextos rurales, y promover la publicación de investigaciones en plataformas externas. Avanzar en procesos de retroalimentación de resultados de evaluación a estudiantes, docentes y familias.

Fortalecer la propuesta de formación de maestros, orientándola a los retos de la sociedad actual.

3. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Avanzar hacia un sistema robusto de gestión documental y sistematización de experiencias e innovaciones. Crear y posicionar una revista institucional para divulgar investigaciones y prácticas pedagógicas, potenciando la visibilidad y el impacto académico. Consolidar estrategias de comunicación segmentadas para difundir logros y resultados de manera efectiva.

4. Inclusión y Comunidad Educativa

Fortalecer la participación y corresponsabilidad de todos los estamentos, aprovechando el liderazgo compartido y la comunicación interna. Contribuir con buenas prácticas y experticia a otras instituciones educativas, promoviendo la mejora colectiva.

5. Administración Efectiva y Recursos

Evaluar periódicamente la disponibilidad y uso de recursos tecnológicos, proyectando necesidades futuras. Diseñar estrategias de formación para el uso pedagógico de nuevas tecnologías y fortalecer la planificación de infraestructura ante limitaciones de espacio físico. Gestionar alianzas con entidades como MINTIC para la dotación tecnológica.

6. Seguimiento de Egresados

Fortalecer los registros y relaciones con egresados mediante redes estructuradas y mecanismos permanentes de seguimiento, retroalimentando los procesos formativos con base en sus trayectorias profesionales.

7. Innovación y Proyección Social

Registrar y visibilizar las experiencias innovadoras que forman parte de la vida cotidiana institucional, evitando que pasen desapercibidas. Estas prácticas deben convertirse en insumos estratégicos para la proyección externa y la consolidación del liderazgo pedagógico de la institución.

Colegio Filarmónico Jorge Mario Bergoglio

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,63 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 90.75%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa evidencia que el Colegio Filarmónico Jorge Mario Bergoglio IED presenta un modelo de gestión sólido, coherente con su PEI y con una identidad pedagógica centrada en la integración del arte y la música como ejes transversales de la formación integral. La institución refleja liderazgo pedagógico, cultura de mejora continua y participación activa de la comunidad educativa. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la evaluación del impacto y la sostenibilidad de los procesos. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Mantener la actualización constante de planes estratégicos y curriculares, reforzando los procesos de evaluación y autoevaluación sistemáticos. Consolidar un manual de procedimientos unificado y socializado que respalde la aprobación y cumplimiento de procesos internos. Ampliar el alcance de la gestión del riesgo, incorporando riesgos estratégicos y operativos que puedan afectar la sostenibilidad institucional.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Documentar buenas prácticas y experiencias significativas para garantizar su replicabilidad y continuidad frente a cambios de personal o liderazgo. Avanzar hacia un sistema robusto de gestión documental y sistematización de innovaciones, consolidando el modelo pedagógico musical como referente distrital. Sistematizar experiencias asociadas con la formación en habilidades socioemocionales y su relación con la práctica musical.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Fortalecer la investigación institucional sobre la incidencia de las artes en el desempeño académico, generando evidencia que potencie la identidad

pedagógica del colegio. Establecer indicadores que permitan evaluar el impacto real de las alianzas estratégicas, proyectos pedagógicos y servicio social estudiantil.

4. Liderazgo y Participación Comunitaria

Definir con mayor precisión las competencias, habilidades y responsabilidades de cada actor educativo para alinear roles con el horizonte institucional. Fomentar la participación informada y corresponsable de estudiantes, docentes y familias mediante espacios de diálogo, transparencia y rendición de cuentas.

5. Innovación y Sostenibilidad

Promover la cultura de mejora continua mediante la transferencia de conocimiento clave, la creación de indicadores claros de seguimiento y el fortalecimiento de la innovación pedagógica y administrativa. Garantizar que los avances logrados se institucionalicen para evitar dependencia de liderazgos individuales.

Colegio Juan Luis Londoño

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,44 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 86%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Juan Luis Londoño IED presenta una gestión coherente con su PEI, una cultura organizacional orientada a la mejora continua y resultados sólidos en los tres ejes evaluados: Autogestión Estratégica (3,47), Formación para la Vida (3,38) y Administración Efectiva (3,48). No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la articulación pedagógica y la participación comunitaria. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Fortalecer el uso pedagógico de la información institucional, integrando resultados de proyectos, evaluaciones internas e indicadores académicos en una gestión del conocimiento que oriente decisiones estratégicas. Profundizar en el análisis de datos derivados de la evaluación institucional para mejorar procesos y

seguimiento. Consolidar mecanismos de monitoreo vinculados a alianzas estratégicas, asegurando su impacto y sostenibilidad.

2. Cultura de Información y Sistematización

Avanzar hacia la sistematización rigurosa de buenas prácticas y procesos de acompañamiento orientador, evitando que queden invisibilizados. Generar ecosistemas de información que faciliten el acceso y uso de resultados en la dinámica institucional.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Innovar en proyectos pedagógicos transversales, asegurando su alineación curricular y extracurricular con las premisas pedagógicas institucionales. Fortalecer la formación socioemocional mediante planes y programas dirigidos a estudiantes y docentes, promoviendo bienestar y clima escolar positivo.

4. Desarrollo Profesional y Bienestar Docente

Consolidar estrategias de formación continua y acompañamiento emocional, sistematizando el impacto de estas acciones sobre la práctica pedagógica. Diseñar una política de desarrollo humano que conecte la actualización profesional con el liderazgo pedagógico y el trabajo colegiado.

5. Inclusión y Ciudadanía

Reforzar la educación inclusiva y socioemocional como eje transversal del currículo, garantizando acompañamiento diferenciado y desarrollo de competencias ciudadanas.

6. Administración Efectiva y Recursos

Optimizar la gestión administrativa mediante herramientas que vinculen la inversión con objetivos pedagógicos y planes de mejora. Mantener la transparencia y eficiencia demostradas, incorporando indicadores financieros estratégicos.

7. Comunidad Educativa y Comunicación

Fortalecer la participación de las familias en procesos formativos y de convivencia, mediante estrategias de corresponsabilidad y comunicación bidireccional. Consolidar medios institucionales que aseguren circulación clara y eficaz de la información.

Colegio La Felicidad

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,73 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 93,3%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Re Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio La Felicidad IED mantiene una gestión integrada, coherente con su PEI, el modelo IB y los principios de calidad educativa. La institución evidencia una cultura organizacional orientada a la mejora continua, con procesos académicos, administrativos y convivenciales consolidados. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la trazabilidad, la participación corresponsable y la sistematización de innovaciones. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Fortalecer la trazabilidad institucional del mejoramiento continuo mediante un sistema interno de seguimiento y evaluación que integre los compromisos del PEI, PIMA y demás planes. Este sistema debe incluir una matriz de indicadores actualizada semestralmente y un tablero consolidado que permita analizar avances, identificar tendencias y garantizar rendición de cuentas.

2. Cultura de Información y Sistematización

Consolidar la transferencia pedagógica de la formación docente, asegurando que los procesos de cualificación profesional generen impacto medible en la práctica pedagógica. Se recomienda institucionalizar un banco de innovaciones y buenas prácticas docentes, acompañado de indicadores que midan su alcance e impacto en los aprendizajes y la convivencia.

3. Formación para la Vida y Liderazgo Estudiantil

Implementar un plan institucional para fortalecer la voz estudiantil, creando espacios permanentes de consulta, diálogo y participación activa en la gestión escolar. Esta estrategia debe articularse con el consejo estudiantil y el comité de calidad, garantizando sostenibilidad, indicadores claros y coherencia con el PEI.

4. Comunidad Educativa y Corresponsabilidad Familiar

Ampliar y fortalecer la participación corresponsable de las familias mediante un plan articulado con la Escuela de Padres “Súper Papás” y los objetivos del PIMA. Este plan debe incluir mecanismos para que las familias participen en la planeación, ejecución y evaluación de acciones institucionales relacionadas con convivencia, bienestar y apoyo académico.

5. Innovación y Mejora Continua

Profundizar en la sistematización de prácticas ejemplares que han alcanzado niveles “Superior” en la evaluación, para compartirlas como referentes distritales. Avanzar hacia una mayor profundización analítica del impacto de las acciones, asegurando que la mejora se traduzca en transformaciones verificables en aprendizajes, convivencia y participación.

Colegio Manuela Ayala de Gaitán

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,36 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 84%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa evidencia que el Colegio Manuela Ayala de Gaitán IED ha emprendido una redefinición profunda de su horizonte institucional, con una nueva misión, visión y plan estratégico orientados al futuro. Este ejercicio reflexivo y autocrítico, sumado a su trayectoria histórica y reconocimiento comunitario, constituye una base sólida para avanzar hacia la excelencia educativa. No obstante, se identifican retos asociados a la implementación de estos cambios y a la sostenibilidad de los procesos. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Prestar atención prioritaria a la consolidación del eje de autogestión estratégica, asegurando la apropiación de principios, valores y estrategias operativas por parte de todos los actores institucionales. Cuidar la articulación entre enseñanza para la vida, autogestión y administración efectiva, especialmente en la coyuntura de la redefinición del horizonte institucional.

2. Cultura de Información y Seguimiento

Monitorear la implementación de la jornada única mediante cronogramas claros, responsables definidos e indicadores de impacto que permitan evaluar avances y resultados. Este seguimiento debe convertirse en un mecanismo de aprendizaje institucional y ajuste oportuno.

3. Innovación Pedagógica y Modelo Curricular

Capitalizar las fortalezas del modelo pedagógico Enseñanza para la Comprensión (EpC), las líneas de profundización y la capacidad de innovación curricular, asegurando su coherencia con los nuevos lineamientos estratégicos.

4. Administración Efectiva y Recursos

Optimizar la gestión presupuestal y financiera para mejorar la eficiencia en la ejecución de recursos, incorporando mecanismos de control y búsqueda de fuentes complementarias que garanticen el desarrollo oportuno de proyectos institucionales.

5. Gestión del Cambio y Comunicación Institucional

Asegurar procesos de comunicación interna que faciliten la apropiación del nuevo horizonte institucional por parte de toda la comunidad educativa, promoviendo corresponsabilidad y cohesión en torno a los objetivos estratégicos.

Colegio Marruecos y Molinos

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,36 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 84%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Marruecos y Molinos IED presenta una gestión coherente con su PEI, liderazgo colaborativo y una cultura de mejora continua que lo posiciona como referente local en convivencia, ciudadanía y paz. La institución cuenta con un sistema robusto de caracterización estudiantil y prácticas inclusivas e innovadoras. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la gestión digital y la articulación pedagógica. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Mantener la planificación estratégica participativa y los procesos de evaluación continua, consolidando espacios de liderazgo docente y administrativo. Reforzar la cultura de rendición de cuentas con enfoque apreciativo mediante un Comité de Seguimiento Semestral al PEI y al Plan de Mejora.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Consolidar sistemas digitales para la gestión y análisis de información (dashboards, Power BI), integrando datos académicos, administrativos y de seguimiento para decisiones basadas en evidencia. Implementar un sistema digital de gestión documental que garantice trazabilidad y consulta ágil.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Profundizar programas de convivencia, ciudadanía y liderazgo estudiantil, integrando el desarrollo socioemocional con contenidos académicos. Diseñar un plan de formación docente articulado con los objetivos de los campos de pensamiento, acompañado de espacios de reflexión interdisciplinar. Institucionalizar un plan de investigación e innovación pedagógica que promueva la sistematización y socialización de experiencias.

4. Inclusión y Seguimiento Personalizado

Fortalecer el seguimiento pedagógico a los PIAR mediante indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan valorar el impacto de las estrategias de inclusión y orientar adaptaciones curriculares.

5. Comunidad Educativa y Relación con el Entorno

Diseñar estrategias multicanal para seguimiento a egresados y crear espacios formales de retroalimentación curricular. Ampliar el impacto social mediante convenios con entidades externas para el servicio social estudiantil y proyectos comunitarios. Consolidar un plan institucional de comunicaciones con objetivos, medios, responsables e indicadores claros.

6. Administración Efectiva y Recursos

Optimizar la gestión de recursos y servicios institucionales mediante sistemas digitales que discriminen el uso por grado, nivel y asignatura. Avanzar en procesos de digitalización administrativa y formación docente en competencias digitales.

7. Gestión del Riesgo y Resiliencia Institucional

Diseñar protocolos diferenciados por tipo de riesgo y realizar simulacros periódicos para fortalecer la capacidad de respuesta ante eventualidades.

Colegio Nelson Mandela

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,60 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 90%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Nelson Mandela IED ha alcanzado un nivel de madurez institucional consolidado, con resultados sostenibles y alineados con principios de excelencia, inclusión y mejora continua. La institución evidencia liderazgo directivo participativo, cultura de corresponsabilidad y proyectos innovadores en el ámbito pedagógico y socioemocional. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la gestión tecnológica y la articulación curricular. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Consolidar la cultura de autoevaluación y mejora continua mediante un sistema unificado de seguimiento que garantice trazabilidad de metas, articulación entre

dependencias y evaluación del impacto. Ampliar la gestión de riesgos para incluir aspectos pedagógicos, tecnológicos y psicosociales, con protocolos de continuidad académica y resiliencia institucional.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Fortalecer la sistematización y documentación de experiencias significativas en los ámbitos pedagógico, convivencial y socioemocional, consolidando un repositorio digital y aprovechando la biblioteca y recursos tecnológicos como espacios de divulgación académica. Visibilizar logros institucionales para proyectar liderazgo pedagógico.

3. Formación para la Vida y Proyectos Transversales

Optimizar la planeación y socialización de proyectos transversales (ambiental, ciudadanía, socioemocional), garantizando trazabilidad, continuidad y articulación curricular. Incorporar en el PEI y el Manual de Convivencia el perfil del estudiante de educación media articulado con el SENA, fortaleciendo la orientación vocacional y laboral.

4. Innovación Pedagógica y Desarrollo Profesional

Fortalecer el plan institucional de desarrollo profesional docente, integrando necesidades de formación con prioridades estratégicas, fomentando innovación, investigación y metodologías activas. Consolidar espacios de reflexión pedagógica y trabajo colegiado.

5. Inclusión y Bienestar Socioemocional

Dar continuidad al enfoque socioemocional mediante la evaluación periódica del impacto de la Estrategia de Educación en Habilidades Socioemocionales (EEHSE), con indicadores que evidencien avances en salud mental y clima escolar.

6. Administración Efectiva y Recursos Tecnológicos

Optimizar la gestión tecnológica priorizando dotación, mantenimiento preventivo y conectividad, junto con formación docente en competencias digitales y uso

pedagógico de TIC. Avanzar en la organización y dinamización de la biblioteca y recursos digitales como centro de conocimiento y alfabetización digital.

7. Comunidad Educativa y Vinculación con Egresados

Construir un sistema de seguimiento y vinculación con egresados que permita retroalimentar la pertinencia curricular y fortalecer la orientación profesional. Promover la corresponsabilidad de las familias en el proceso escolar mediante estrategias participativas y comunicación efectiva.

Colegio Nydia Quintero de Turbay

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,33 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 83,25%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Nydia Quintero de Turbay IED presenta avances significativos en liderazgo directivo, planeación estratégica y cultura de autoevaluación, lo que evidencia una gestión orientada a la mejora continua. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la comunicación institucional y la articulación con aliados estratégicos. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Dar continuidad al proceso de autoevaluación y mejoramiento continuo, consolidándolo como práctica sistemática que involucre a todos los estamentos. Integrar las oportunidades de mejora identificadas en el PIMA y POA, priorizando acciones según impacto, urgencia y viabilidad. Diseñar un sistema de indicadores precisos y alineados con el PEI, incorporando dimensiones cualitativas para medir el desarrollo integral y el impacto en aprendizajes.

2. Cultura de Información y Gestión Documental

Socializar la caracterización de la población y el horizonte institucional para garantizar apropiación por parte de la comunidad educativa. Consolidar el sistema de gestión documental mediante manuales, guías y procedimientos

estandarizados que respalden la prestación de servicios complementarios, asegurando trazabilidad y transparencia.

3. Comunicación Institucional y Relación con Familias

Fortalecer los canales de comunicación mediante la implementación de un software educativo que optimice la interacción con las familias y la comunidad. Diseñar un plan de seguimiento para evaluar la efectividad del sistema y su impacto en la participación y el sentido de pertenencia.

4. Vinculación con Egresados y Alianzas Estratégicas

Involucrar activamente a los egresados como aliados estratégicos en proyectos institucionales y retroalimentación curricular. Profundizar la alianza con el SENA, articulando sus acciones con los objetivos del PEI y las metas de formación técnica y tecnológica, para garantizar impacto en los proyectos de vida de los estudiantes.

5. Innovación Pedagógica y Evaluación de Impacto

Retomar las oportunidades de mejora en nivel de apropiación para transformarlas en acciones concretas que conduzcan al mejoramiento continuo. Iniciar un proceso sistemático de evaluación de impacto en los subcomponentes con mayor desarrollo, identificando buenas prácticas y áreas de ajuste.

6. Comunidad Educativa y Corresponsabilidad

Intensificar las acciones para fortalecer el vínculo con las familias, promoviendo su participación en escuelas de padres y articulando estas actividades con las áreas de desarrollo humano y psicosocial.

Colegio Próspero Pinzón

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,47 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 86,75%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Próspero Pinzón IED avanza de manera sostenida en la consolidación de su planeación estratégica, la apropiación del modelo pedagógico Enseñanza para la Comprensión (EpC) y la

construcción de una cultura organizacional orientada a la excelencia. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la trazabilidad, la sistematización y la sostenibilidad de los procesos. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Fortalecer la trazabilidad de los procesos de mejora mediante la integración de resultados de autoevaluación, indicadores de gestión y acciones del PIMA en un sistema único de información institucional. Consolidar mecanismos de evaluación que midan no solo el cumplimiento de actividades, sino también el impacto real en aprendizajes, bienestar y clima escolar. Avanzar hacia la digitalización integral de procesos administrativos, optimizando flujos de trabajo y fortaleciendo indicadores de eficiencia y sostenibilidad financiera.

2. Cultura de Información y Gestión Documental

Actualizar y sistematizar los procedimientos de gestión documental mediante la implementación de un Sistema Institucional de Gestión Documental Digital (SIGD) que garantice trazabilidad, conservación y acceso eficiente a la información. Esta acción permitirá reducir reprocesos, mejorar tiempos de respuesta y asegurar transparencia en la gestión.

3. Formación para la Vida y Modelo Pedagógico

Continuar fortaleciendo el modelo EpC mediante procesos de formación docente permanente y la promoción de prácticas pedagógicas innovadoras que consoliden el aprendizaje significativo. Generar espacios de reflexión académica, comunidades de aprendizaje y estrategias didácticas que favorezcan la construcción activa del conocimiento. Iniciar procesos de sistematización de buenas prácticas para documentar, analizar y socializar avances pedagógicos, posicionando al colegio como referente en innovación educativa.

4. Administración Efectiva y Sostenibilidad

Implementar mecanismos sistemáticos de seguimiento y evaluación que permitan valorar el impacto de las inversiones en calidad educativa y bienestar institucional.

Diseñar un plan de sostenibilidad que minimice los efectos de la rotación de personal mediante protocolos de inducción, empalme y acompañamiento.

5. Comunidad Educativa y Comunicación Institucional

Diseñar e implementar un Plan Integral de Comunicación Interna y Externa que fortalezca la visibilidad de los logros, la circulación oportuna de información y la cohesión entre los estamentos. Potenciar la proyección externa del colegio, socializando avances y resultados con la comunidad educativa y aliados estratégicos para consolidar confianza y participación.

6. Vinculación con Egresados

Crear una red institucional de egresados con base de datos actualizada, canales de comunicación y un plan anual de encuentros que permita retroalimentar procesos educativos y fortalecer el sentido de pertenencia.

Colegio Rafael Uribe Uribe

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,54 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 88,5%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Re Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Rafael Uribe Uribe IED presenta una gestión educativa sólida, coherente y centrada en la mejora continua, con resultados destacados en los tres ejes del modelo: Autogestión Estratégica (3,65), Formación para la Vida (3,51) y Administración Efectiva (3,47), alcanzando un promedio global de 3,54 sobre 4,0 (88,5%). La institución ha consolidado prácticas ejemplares en bilingüismo, doble titulación, jornada extendida e inclusión, posicionándose como referente distrital. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la sostenibilidad y la articulación estratégica. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Fortalecer la articulación entre horizonte institucional, planeación, seguimiento y evaluación, consolidando mecanismos rigurosos de autoevaluación y análisis de impacto. Mantener la participación activa de todos los estamentos en la

formulación y ejecución del PEI y PIMA, promoviendo liderazgo participativo y toma de decisiones informadas. Garantizar la sostenibilidad de proyectos estratégicos mediante planes asociados a metas claras y monitoreo permanente.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Avanzar en la sistematización de experiencias y buenas prácticas institucionales, desarrollando una estrategia para su documentación, análisis y divulgación interna y externa. Elaborar un plan riguroso de análisis de resultados que evidencie cómo los datos inciden en decisiones pedagógicas y administrativas. Consolidar indicadores que midan el impacto real de alianzas estratégicas, proyectos pedagógicos e iniciativas innovadoras.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Profundizar en la evaluación pedagógica, asegurando coherencia entre el enfoque institucional y los instrumentos aplicados. Potenciar estrategias de formación en ciudadanía, convivencia e inclusión, articuladas al currículo y con seguimiento sistemático. Ampliar la visibilidad y sostenibilidad de procesos de innovación e investigación, fortaleciendo semilleros estudiantiles y metodologías activas que promuevan autonomía y pensamiento crítico.

4. Innovación y Proyectos Emblemáticos

Asegurar la continuidad y mejora de proyectos como bilingüismo, doble titulación, jornada extendida y atención a la diversidad, garantizando su sostenibilidad financiera, formativa y operativa. Documentar y divulgar prácticas innovadoras para replicarlas y sostenerlas frente a cambios institucionales.

5. Administración Efectiva y Recursos

Reforzar el seguimiento a la calidad de los servicios institucionales y la sostenibilidad de la infraestructura. Mantener buenas prácticas en gestión financiera, promoviendo participación comunitaria en la planeación y seguimiento presupuestal.

6. Desarrollo Profesional Docente

Estructurar un plan interno de formación docente que responda a las necesidades institucionales, fomentando estrategias pedagógicas pertinentes, innovación y metodologías activas.

7. Comunidad Educativa y Alianzas Estratégicas

Fortalecer la relación con familias mediante estrategias de corresponsabilidad y comunicación efectiva. Ampliar y diversificar alianzas estratégicas, asegurando mecanismos para evaluar su impacto en la formación integral y la proyección social.

Colegio República EEUU de América

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,55 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 88,7%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio República Estados Unidos de América IED presenta una gestión sólida, con avances en cultura de evaluación, proyectos pedagógicos y servicios institucionales, lo que evidencia una orientación clara hacia la mejora continua. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la participación corresponsable y la articulación con el entorno. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Liderazgo

Fortalecer el liderazgo distribuido mediante mecanismos que promuevan la participación activa de docentes, directivos, estudiantes, familias y egresados en la toma de decisiones estratégicas. Consolidar procesos de comunicación interna que favorezcan el clima escolar y la corresponsabilidad institucional. Mantener dinámicos los espacios de planeación participativa y avanzar en la sistematización de procesos para garantizar trazabilidad y análisis de resultados.

2. Cultura de Información y Sistematización

Continuar fortaleciendo la documentación de buenas prácticas y el acompañamiento orientador, consolidando un sistema integrado de gestión que

articule resultados de autoevaluación, indicadores académicos y avances del PIMA. Esta estrategia permitirá decisiones basadas en evidencia y sostenibilidad de los procesos.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Fortalecer los procesos de formación socioemocional mediante planes y programas dirigidos a estudiantes y docentes, promoviendo bienestar y clima escolar positivo. Consolidar prácticas inclusivas y estrategias pedagógicas que garanticen atención equitativa a estudiantes con diversas necesidades educativas, integrando la inclusión como eje transversal del currículo.

4. Comunidad Educativa y Vinculación con Egresados

Diseñar estrategias para ampliar la vinculación de egresados en proyectos institucionales y fortalecer la participación de las familias en procesos de convivencia, ciudadanía y apoyo socioemocional. Promover la corresponsabilidad familiar mediante espacios formativos y articulación con áreas de desarrollo humano.

5. Relación con el Entorno y Alianzas Estratégicas

Fortalecer el relacionamiento con el sector productivo y entidades locales, estableciendo alianzas que potencien la pertinencia de la formación, favorezcan la inserción laboral y consoliden la innovación educativa con impacto territorial.

6. Administración Efectiva y Bienestar Institucional

Ampliar la oferta de actividades orientadas al bienestar institucional, acompañadas de diagnósticos y planes de formación que respondan a las necesidades del contexto. Optimizar los servicios institucionales y la gestión de recursos para garantizar eficiencia y sostenibilidad.

Colegio San José de Castilla

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,66 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 91,5%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio San José de Castilla IED ha alcanzado un nivel significativo de madurez institucional, con fortalezas en liderazgo rectoral, planeación estratégica, prácticas pedagógicas y convivencia escolar. La articulación entre PEI, PIMA, POA y procesos de autoevaluación evidencia coherencia institucional y una cultura de mejora continua. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la infraestructura tecnológica y la vinculación con egresados. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Consolidar un sistema institucional de información y gestión del conocimiento que integre indicadores académicos, administrativos y socioemocionales, permitiendo trazabilidad y toma de decisiones basadas en evidencia. Fortalecer la estrategia de comunicación interna y externa para optimizar la difusión de logros y retroalimentación entre estamentos. Mantener la cultura de autoevaluación participativa, incorporando indicadores digitalizados que faciliten el análisis de tendencias.

2. Cultura de Información y Sistematización

Implementar un repositorio digital único para la gestión documental, garantizando trazabilidad y acceso ágil a la información. Avanzar en la sistematización de prácticas pedagógicas y procesos institucionales, mejorando la trazabilidad y optimizando la gestión del conocimiento.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Fortalecer la investigación e innovación pedagógica mediante la creación de semilleros, la sistematización de experiencias significativas y la socialización de resultados. Consolidar la formación docente con procesos propios que aseguren pertinencia curricular y prácticas alineadas con las premisas institucionales.

4. Inclusión y Bienestar Socioemocional

Evaluar el impacto cualitativo de las estrategias socioemocionales y de bienestar implementadas, integrándolas al currículo y fortaleciendo la formación en liderazgo y participación ciudadana de los estudiantes.

5. Administración Efectiva y Recursos

Desarrollar un plan institucional de actualización digital que contemple ampliación tecnológica, dotación de equipos y formación docente en uso pedagógico de TIC. Garantizar la sostenibilidad de procesos innovadores como bilingüismo y proyectos ambientales mediante planes estratégicos y articulación curricular.

6. Comunidad Educativa y Vinculación con Egresados

Fortalecer el programa de vinculación y seguimiento a egresados, estableciendo redes y espacios de retroalimentación que contribuyan a la evaluación del impacto formativo. Consolidar la biblioteca como centro de conocimiento integrado al PEI, potenciando investigación, innovación y formación ciudadana crítica.

Colegio San José de Usme

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,47 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 86,7%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio San José de Usme IED presenta una gestión pedagógica y administrativa rigurosa, sistemática y participativa, con una cultura consolidada de autoevaluación y mejora continua. La articulación entre PEI, PIMA y POA evidencia coherencia institucional y compromiso con la calidad educativa. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la innovación pedagógica y la sostenibilidad tecnológica. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Profundizar en el análisis cualitativo de los procesos institucionales, complementando la lectura de datos cuantitativos con interpretaciones pedagógicas y narrativas que integren la voz de los actores educativos. Consolidar

un sistema interno de seguimiento y evaluación que garantice trazabilidad del mejoramiento continuo y facilite la toma de decisiones basadas en evidencia.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Avanzar en la sistematización y divulgación de procesos de investigación e innovación, transformando experiencias aisladas en prácticas sostenibles mediante la creación de semilleros interdisciplinarios y repositorios institucionales. Potenciar la vinculación con redes académicas externas (IDEP, universidades, Colciencias) para ampliar canales de cooperación y posicionar al colegio como referente distrital en gestión del conocimiento.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Fortalecer la aplicación del enfoque constructivista social en las prácticas de aula, promoviendo proyectos interdisciplinarios y estrategias innovadoras que consoliden aprendizajes significativos. Consolidar la formación docente y su transferencia a las prácticas pedagógicas mediante bancos de innovaciones y buenas prácticas, acompañados de indicadores que midan su impacto.

4. Administración Efectiva y Sostenibilidad

Implementar un plan de actualización tecnológica e infraestructura física que contemple mantenimiento preventivo, optimización de recursos digitales e integración de tecnologías emergentes. Garantizar la sostenibilidad institucional mediante alianzas estratégicas con entidades educativas, sociales y productivas.

5. Comunidad Educativa y Participación

Ampliar y fortalecer la participación corresponsable de las familias a través de la Escuela de Padres “Súper Papás” y estrategias que promuevan su involucramiento en procesos pedagógicos y convivenciales. Consolidar mecanismos de comunicación interna y externa que optimicen la difusión de logros y la retroalimentación entre estamentos.

6. Gestión del Riesgo y Cultura de Autoprotección

Fortalecer la evaluación y actualización periódica de los planes de prevención y contingencia, institucionalizando jornadas semestrales de formación y simulacros que promuevan competencias prácticas para responder ante emergencias.

Colegio Tabora

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,55 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 88,7%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Re Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Tabora IED presenta avances significativos en autogestión estratégica y formación para la vida, con una cultura organizacional orientada a la mejora continua y prácticas destacadas en inclusión y sistematización. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la participación comunitaria, la gestión del riesgo, la sostenibilidad y la articulación pedagógica. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Profundizar los procesos de autoevaluación institucional mediante metodologías interpretativas (árbol de problemas, análisis causal) que permitan comprender las raíces de las dificultades y anticipar el impacto de las acciones de mejora. Ampliar la participación de estudiantes, familias y egresados en la planeación y seguimiento, implementando mesas ampliadas, encuestas de percepción y comités representativos. Consolidar un sistema digital de gestión documental que unifique evidencias académicas y administrativas, garantizando acceso ágil y transparente.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Fortalecer el uso pedagógico de los resultados académicos mediante tableros de control que integren indicadores de aprendizaje y sean socializados con toda la comunidad educativa. Visibilizar y sistematizar experiencias exitosas (feria tecnológica, programas de inclusión, proyectos ambientales), difundiéndolas como prácticas de innovación educativa en redes académicas y sociales.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Articular los proyectos pedagógicos para reflejar integralidad y coherencia institucional. Promover la investigación e innovación educativa mediante la creación de semilleros, la sistematización de experiencias y la socialización de resultados, posicionando al colegio como referente distrital.

4. Administración Efectiva y Sostenibilidad

Formular e implementar un Plan Integral de Gestión del Riesgo que contemple prevención, mitigación y respuesta, incluyendo simulacros anuales y participación activa de la comunidad. Asegurar la sostenibilidad tecnológica y física mediante planes de mantenimiento preventivo y estrategias de actualización continua. Formalizar convenios interinstitucionales con universidades y entidades culturales para garantizar continuidad de programas clave.

5. Comunidad Educativa y Alianzas Estratégicas

Fortalecer la apropiación de la misión, visión y perfiles institucionales mediante estrategias de socialización y formación. Consolidar alianzas estratégicas que apalanquen servicios institucionales y recursos físicos, reduciendo la dependencia de apoyos externos coyunturales.

Colegio Técnico Aldemar Rojas Plazas

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,56 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 89%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Técnico Aldemar Rojas Plazas IED se consolida como referente distrital en educación media técnica, articulando formación académica con preparación técnica y productiva en alianza con el SENA y universidades. La institución evidencia altos índices de permanencia estudiantil, resultados destacados en pruebas SABER 11, doble titulación y oportunidades reales de inserción laboral y académica. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la innovación pedagógica y la

participación comunitaria. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Fortalecer la gestión documental mediante la implementación de un sistema centralizado que integre información académica, administrativa, técnica y de convivencia, garantizando trazabilidad, transparencia y eficiencia. Consolidar mecanismos para sistematizar la planeación estratégica institucional y establecer cronogramas con revisiones periódicas que aseguren actualización y análisis oportuno. Robustecer el seguimiento a procesos relacionados con la vinculación de aliados estratégicos y sistematizar la promoción del liderazgo en la comunidad educativa.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Implementar un sistema institucional para la sistematización y socialización de experiencias exitosas, documentando buenas prácticas pedagógicas, administrativas y de convivencia. Crear un portafolio institucional de innovación y promover su difusión en redes académicas y encuentros interinstitucionales, fortaleciendo la cultura de aprendizaje organizacional y posicionando al colegio como referente distrital.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Fortalecer espacios institucionales de reflexión pedagógica donde los docentes analicen resultados, ajusten estrategias y promuevan aprendizajes autónomos y autorregulados. Organizar y compartir materiales y recursos pedagógicos en escenarios distritales para visibilizar prácticas exitosas. Continuar desarrollando procesos de sistematización en torno al enfoque “Aprendiendo a Aprender” y consolidar la coherencia curricular mediante prácticas innovadoras.

4. Administración Efectiva y Bienestar Institucional

Consolidar estrategias para evaluar el impacto de la formación docente, diseñando indicadores vinculados al PIMA y POA que permitan medir correlación entre capacitación, desempeño y resultados institucionales. Fortalecer mecanismos de

evaluación y seguimiento de servicios orientados al bienestar estudiantil (acompañamiento psicosocial, alimentación escolar, transporte), asegurando su pertinencia y efectividad.

5. Comunidad Educativa y Participación

Promover mayor participación de las familias en la vida escolar mediante encuentros, encuestas y canales de comunicación efectivos, fortaleciendo corresponsabilidad y cohesión comunitaria. Continuar robusteciendo los canales de comunicación institucional para garantizar información clara y oportuna.

6. Innovación y Sostenibilidad

Implementar un plan de actualización tecnológica e infraestructura física que contemple mantenimiento preventivo y optimización de recursos digitales. Consolidar indicadores de desempeño claros y medibles para cada eje de gestión, articulados al PIMA y POA, asegurando trazabilidad y sostenibilidad en los procesos de mejora.

Colegio Técnico Benjamín Herrera

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,51 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 87,75%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Re Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Técnico Benjamín Herrera IED ha consolidado una cultura institucional orientada al aprendizaje permanente, la innovación y la mejora continua, con prácticas pedagógicas activas y proyectos emblemáticos que integran ciencia, arte, tecnología y sostenibilidad. La institución evidencia madurez organizacional y coherencia entre planeación, ejecución y resultados, posicionándose como referente en educación técnica con enfoque humanista. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la sistematización, la evaluación formativa y la vinculación con el entorno. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Optimizar el uso de la caracterización institucional para la planeación estratégica, asegurando que la información se convierta en insumo para decisiones pedagógicas y administrativas. Consolidar estrategias de liderazgo participativo que promuevan la corresponsabilidad de todos los estamentos. Diseñar iniciativas integradoras en proyectos ambientales que innoven frente a las prácticas tradicionales.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Implementar un Sistema de Análisis Pedagógico de Datos que transforme la información académica, convivencial y de desempeño docente en conocimiento útil para ajustes curriculares y estrategias de aula. Sistematizar y documentar experiencias pedagógicas innovadoras, visibilizando su impacto y replicabilidad en redes académicas y políticas educativas locales.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Fortalecer la evaluación formativa y la retroalimentación entre pares mediante espacios trimestrales de diálogo pedagógico, donde los docentes compartan evidencias y ajusten estrategias. Detallar los descensos curriculares que evidencien la apropiación del enfoque experiencial, promoviendo aprendizajes significativos y autonomía estudiantil.

4. Inclusión y Bienestar Socioemocional

Unificar los programas de mediación escolar, justicia restaurativa y acompañamiento socioemocional en un Modelo Pedagógico de Convivencia, integrando formación docente en habilidades socioemocionales y comunicación no violenta. Consolidar una escuela emocionalmente segura que favorezca aprendizajes profundos y relaciones basadas en respeto y empatía.

5. Comunidad Educativa y Vinculación con Egresados

Implementar una red activa de egresados que permita conocer su inserción laboral, continuidad educativa y contribuciones sociales, retroalimentando la pertinencia curricular y la orientación vocacional. Ampliar la vinculación escuela-comunidad mediante un Programa de Proyección Pedagógica Comunitaria que

articule proyectos como Musiqueando Ando, Observatorio Astronómico y EcoSolar con la planeación curricular.

6. Innovación y Proyección Social

Visibilizar e intercambiar buenas prácticas pedagógicas mediante portafolios institucionales y participación en encuentros interinstitucionales, fortaleciendo la cultura de innovación y aprendizaje colaborativo.

Colegio Tenerife Granada Sur

Concepto final de los pares evaluadores: De acuerdo con el resultado global, cuyo valor es de 3,31 sobre 4,0, lo cual representa un porcentaje de desarrollo del 83%, el Equipo de Evaluación Externa sugiere Acreditar.

El proceso de evaluación externa confirma que el Colegio Tenerife Granada Sur IED presenta avances significativos en la consolidación de sus procesos institucionales, con una cultura orientada a la mejora continua y prácticas pedagógicas que responden a las necesidades del contexto. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer la articulación entre los ejes pedagógico, institucional y comunitario, así como la sistematización y el liderazgo estudiantil. Las recomendaciones se presentan en los siguientes ejes:

1. Autogestión Estratégica y Planeación

Actualizar la caracterización institucional por ciclos curriculares, incorporando información pedagógica, social y familiar que oriente la planeación y la atención diferenciada. Fortalecer la cultura de autoevaluación mediante jornadas de sensibilización y acompañamiento que promuevan la corresponsabilidad docente en la formulación y seguimiento del PIMA y PMI. Diseñar indicadores de impacto que permitan pasar del cumplimiento de actividades al análisis de resultados en los planes de mejora. Consolidar estrategias para el seguimiento y compromiso de egresados, incluyendo encuentros anuales y actualización permanente de la base de datos.

2. Cultura de Información y Gestión del Conocimiento

Implementar un sistema digital de gestión documental que optimice la organización, seguridad y acceso a la información. Crear espacios institucionalizados por campo de pensamiento y ciclo para registrar, analizar y socializar prácticas pedagógicas exitosas, consolidando comunidades de aprendizaje docente y promoviendo la innovación. Diseñar un sistema de registro y análisis de la participación familiar que integre los hallazgos de la Escuela de Padres, Consejo de Padres y comités institucionales en estrategias de mejora sostenida.

3. Formación para la Vida y Práctica Pedagógica

Integrar proyectos pedagógicos transversales (convivencia, ciudadanía, paz) con acciones sostenibles como encuentros semestrales de reflexión sobre educación socioemocional. Consolidar un sistema de monitoreo socioemocional que mida el impacto de programas de bienestar en las competencias socioemocionales de los estudiantes. Fortalecer el desarrollo socioemocional mediante registros de avances y percepciones que retroalimenten las acciones formativas.

4. Inclusión y Bienestar

Fortalecer la articulación entre caracterización e inclusión educativa, asegurando que los apoyos pedagógicos y los PIAR respondan a las particularidades de los estudiantes y se registren sistemáticamente. Actualizar e implementar el PRAE, promoviendo la participación estudiantil y su integración con la formación integral.

5. Comunidad Educativa y Liderazgo Estudiantil

Potenciar la participación estudiantil mediante estrategias que desarrollen habilidades de comunicación asertiva, toma de decisiones y liderazgo compartido, con seguimiento a su participación en el gobierno escolar. Consolidar la vinculación de egresados mediante espacios de retroalimentación y participación en proyectos institucionales (Centros de Interés).

6. Innovación y Desarrollo Profesional

Crear un banco institucional de proyectos escolares que documente y difunda experiencias significativas de aula, fortaleciendo la cultura de investigación e

innovación pedagógica. Diseñar un plan institucional de formación docente que identifique prioridades, establezca metas y defina acciones de seguimiento para orientar el desarrollo profesional.

Capítulo 4: visitas de realimentación y encuentro pedagógico con los colegios al finalizar el proceso de evaluación externa.

De acuerdo con la Guía de Evaluación Externa 2025, el último de los momentos del proceso de Evaluación Externa corresponde a la realimentación a los colegios. Aunque la guía no desarrolla este momento, la realimentación juega un papel esencial en los procesos evaluativos pues se convierte en la base del mejoramiento continuo (Amani U., 2025), razón por la cual es necesario planear la mejor manera de brindar esta realimentación.

Varios expertos en el tema (Dávila Ramírez & Huertas Martínez, 2024) coinciden en que la realimentación puede dividirse en realimentación formativa y realimentación sumativa. Mientras que la primera describe el avance que se consigue frente a un criterio de realización esperado, la segunda clasifica el desempeño observado de acuerdo con unos indicadores claramente definidos. Sin embargo, estos mismos expertos coinciden en que la realimentación más valiosa es aquella que describe de manera precisa los aspectos observados sobre los que es necesario mejorar y brinda indicaciones claras acerca de cómo avanzar.

No es posible, sin embargo, brindar una realimentación de calidad sin las condiciones necesarias. Primero, hay que preparar la realimentación que se brindará, garantizando que esté alineada con los criterios de evaluación. Es necesario, asimismo, encontrar la mejor manera de brindar esta realimentación, evitando a toda costa que se perciba como un ejercicio vertical de autoridad y se comprenda plenamente, como un ejercicio horizontal dialógico tal y como se establece en el modelo de evaluación de la SED, de tal forma que brinde “recomendaciones que contribuyan con el mejoramiento de sus procesos de gestión educativa, a partir de un diálogo reflexivo entre los pares evaluadores externos y los actores educativos” (Dirección de Evaluación de la Educación - Subsecretaría de Calidad y Pertinencia, 2025). Una tercera condición tiene que ver con la manera en que cada IED recibe esta realimentación, pues tal y como lo

señalan Quintelier y otros expertos "la realimentación sólo se constituye como una herramienta para el mejoramiento de las instituciones cuando es comprendida, aceptada y eventualmente utilizada por los actores en dichas instituciones" (Quintelier et al., 2020).

Tomando en consideración los elementos mencionados, el equipo del IDEP ha definido un modelo de Taller de Realimentación, el cual ha venido ejecutando y ajustando durante los últimos cuatro años. Este modelo se divide en cuatro momentos:

1. Presentación de los elementos que los pares evaluadores reconocen como las principales fortalezas y oportunidades de mejora que encontraron al evaluar los diferentes componentes de los tres ejes del modelo.
2. Espacio para que los actores del colegio dialoguen acerca de los resultados presentados, en el cual se formula inicialmente la pregunta ¿qué sigue para el colegio? Esta pregunta se complementa, para enriquecer y potenciar el diálogo con las siguientes: ¿qué nos hace falta para alcanzar la excelencia? ¿qué procesos requieren cambios? ¿qué podemos hacer para mantener y mejorar el trabajo como equipo?
3. Luego de este espacio de diálogo, la IED presenta sus conclusiones, señalando con cuáles de las fortalezas y oportunidades de mejora identificadas está de acuerdo y con cuáles tiene diferencias. De igual manera el colegio debe identificar y asignar prioridades a las diferentes oportunidades de mejora que considere. Finalmente, los actores de la institución deben señalar en que aspectos del mejoramiento continuo requieren ayuda.
4. Finalmente, el último momento se ha dispuesto para compartir las recomendaciones que los pares evaluadores y los jurados expertos consideran que podrían ser útiles para la IED cara a cerrar las brechas identificadas.

Resulta esencial garantizar que la información que se brinde durante la visita de realimentación guarde coherencia con el informe de evaluación que los pares han preparado, de hecho, sería ideal poder entregar el informe de evaluación al

momento de cerrar esta visita de realimentación, algo que desafortunadamente no se ha podido hacer dado el cronograma del proyecto, pues se requiere al menos una semana entre la jornada de deliberación y el inicio de las visitas de realimentación, para lograr consolidar los informes de evaluación con los conceptos de los jurados y dejar todo listo para entregar de manera formal a los colegios.

Extractos de algunas de las visitas de realimentación realizadas durante el 2025

Colegio Antonio José de Sucre IED

A nivel global, este colegio alcanzó un resultado del 87% al ponderar las calificaciones obtenidas en los 3 ejes evaluados, lo que corresponde a un 3.49/4.0 valor que, de acuerdo con la normativa vigente, permite que el colegio obtenga el reconocimiento de acreditación.

Los pares evaluadores realizaron al final de su informe las siguientes recomendaciones:

1. El equipo de pares evaluadores considera relevante que el Colegio Antonio José de Sucre avance en la construcción de instrumentos de caracterización de la comunidad educativa con la participación de los docentes. Esta medida permitirá un análisis de las trayectorias escolares y facilitará la visualización de los resultados en tableros institucionales, fortaleciendo la planeación pedagógica y el diseño de estrategias de acompañamiento. La implementación de un tablero funcional que integre variables por grados, ciclos y vigencias contribuirá a la toma de decisiones más informadas.
2. Es necesario consolidar un sistema de visualización integral de los resultados académicos, convivenciales y administrativos que facilite la identificación de tendencias y alertas. La existencia de tableros temáticos permitirá un análisis comparativo por vigencias y procesos, apoyando la gestión por resultados y la mejora continua en la institución.
3. Se recomienda avanzar en la caracterización de los procedimientos institucionales para estandarizar las acciones operativas, definir

responsabilidades y tiempos, y consolidar la trazabilidad de las actividades. Esta medida fortalecerá la eficiencia, la transparencia y la coherencia en la gestión escolar.

Por su parte, los jurados evaluadores realizaron las siguientes recomendaciones:

1. Se debe revisar el discurso constructivista que supone evaluación continua y metacognitiva, y el colegio presenta la ausencia de sistematización lo que contradice la idea de aprendizaje reflexivo y mejora constante. Hay una distancia entre el modelo declarado y la gestión real del proceso evaluativo.
2. El colegio realiza una caracterización integral de estudiantes, familias y contexto, sustentada en diagnósticos anuales y socialización de resultados; esta caracterización puede fortalecerse mediante la participación de los docentes en el análisis de la información y la creación de indicadores internos que orienten ajustes oportunos en los procesos.
3. La institución ha consolidado una planeación estratégica articulada con el PEI, el PIMA y el POA, con objetivos definidos y seguimiento basado en indicadores; su efectividad podría ampliarse mediante la integración sistemática del mapa de procesos con la gestión del riesgo, asegurando eficiencia y trazabilidad en cada acción institucional.

Durante la visita de realimentación se han socializado de manera general las siguientes fortalezas y oportunidades de mejora:

- Fortalezas: El colegio ha consolidado una cultura de autoevaluación y mejoramiento continuo, articulando el PIMA, POA y PEI con una gestión participativa, planificada y basada en evidencia, que demuestra coherencia, seguimiento y sostenibilidad en los resultados institucionales.
- Oportunidad de mejora: Ampliar la participación de egresados en los procesos de autoevaluación institucional, fortaleciendo su vinculación al proyecto educativo y al seguimiento del impacto formativo.

En conclusión, la realimentación ofrecida durante la visita y las recomendaciones consignadas en los informes de pares y jurados presentan una clara coherencia en torno a la necesidad de fortalecer los sistemas de información y la gestión

institucional. Tanto en la visita como en los informes se reconoce la cultura de autoevaluación y mejoramiento continuo como una fortaleza clave, articulada con el PEI, PIMA y POA. Sin embargo, se advierte la urgencia de avanzar hacia una mayor sistematización de procesos, especialmente en la caracterización de la comunidad educativa, la consolidación de tableros de visualización y la estandarización de procedimientos operativos. Esta línea de acción coincide con la recomendación de los jurados de cerrar la brecha entre el modelo pedagógico declarado y la práctica evaluativa real, integrando indicadores internos y gestión del riesgo para asegurar trazabilidad y eficiencia.

Colegio Chuniza Famaco IED

A nivel global, este colegio alcanzó un resultado del 90% al ponderar las calificaciones obtenidas en los 3 ejes evaluados, lo que corresponde a un 3.60/4.0 valor que, de acuerdo con la normativa vigente, permite que el colegio obtenga el reconocimiento de reacreditación.

Los pares evaluadores realizaron al final de su informe las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer el instrumento de caracterización de la comunidad educativa mediante la participación de los docentes y administrativos, complementando el análisis entre variables e incorporar herramientas de visualización como dashboards o Power BI para facilitar la comparación de resultados entre vigencias y un análisis integral entre las variables.
2. Realizar un inventario actualizado y sistematizado de los recursos pedagógicos por área, complementado con informes semestrales de uso y necesidades para establecer análisis de pertinencia y aprovechamiento de estos recursos.
3. Implementar un sistema de gestión documental institucional que contemple organización por procedimientos dentro de los procesos ya identificados y caracterizados, adicional realizar un ciclo de capacitaciones al personal, acompañado de un manual aprobado y socializado.

Por su parte, los jurados evaluadores realizaron las siguientes recomendaciones:

1. Reforzar seguimiento al PEI y comunicación institucional de forma horizontal; ampliar las estrategias dedicadas al fortalecimiento de una percepción positiva del clima escolar.
2. Potenciar inclusión y convivencia escolar; fortalecer aprendizaje colaborativo; ampliar las acciones y avanzar en la sistematización del acercamiento de la familia y la escuela.
3. Es importante que la evaluación sea más un ejercicio de reflexión pedagógica y de cuestionamiento o transformación, y más que un mecanismo de legitimación del modelo institucional.

Durante la visita de realimentación se han socializado de manera general las siguientes fortalezas y oportunidades de mejora:

- Fortalezas:
 - Planeación institucional articulada con resultados de autoevaluación, PMI y POA, lo que permite el seguimiento y toma de decisiones oportunas.
 - Liderazgo pedagógico colaborativo y cultura de participación consolidada en órganos de gobierno escolar.
 - Protocolos claros para inclusión educativa (PIAR, seguimiento de aula) y acompañamiento socioemocional.
- Oportunidades de mejora:
 - Inventario actualizado de recursos pedagógicos y uso sistemático.
 - Incrementar participación familiar y sistematizar impacto de estrategias socioemocionales.

En conclusión, la realimentación ofrecida durante la visita y las recomendaciones consignadas en los informes de pares y jurados presentan una clara coherencia en torno a la necesidad de fortalecer la sistematización y el uso estratégico de la información institucional. Tanto en la visita como en los informes se reconoce como fortaleza la planeación articulada con el PMI y el POA, el liderazgo pedagógico colaborativo y la existencia de protocolos para inclusión y acompañamiento socioemocional. Sin embargo, se advierte la urgencia de avanzar

en la actualización y sistematización del inventario de recursos pedagógicos, la implementación de herramientas tecnológicas para la visualización de datos y la consolidación de un sistema de gestión documental que garantice trazabilidad y eficiencia. Estas acciones se complementan con las recomendaciones de los jurados orientadas a reforzar la comunicación horizontal, potenciar la inclusión y convertir la evaluación en un ejercicio reflexivo más que en un mecanismo de legitimación.

Colegio Marruecos y Molinos IED

A nivel global, este colegio alcanzó un resultado del 84% al ponderar las calificaciones obtenidas en los 3 ejes evaluados, lo que corresponde a un 3.36/4.0 valor que, de acuerdo con la normativa vigente, permite que el colegio obtenga el reconocimiento de acreditación.

Los pares evaluadores realizaron al final de su informe las siguientes recomendaciones:

1. Construir procedimientos específicos por proceso, con participación de los distintos estamentos, para clarificar responsabilidades, fortalecer el sentido de pertenencia y garantizar la coherencia entre la planeación estratégica y la operación institucional.
2. Diseñar protocolos diferenciados por tipo de riesgo y realizar simulacros semestrales para fortalecer la capacidad de respuesta ante eventualidades identificadas en la matriz de riesgos articulado al mapa de procesos.
3. Crear escenarios de diálogo y colaboración con egresados, como paneles, foros o comités consultivos, que permitan la retroalimentando de los egresados para fortalecer el perfil de egreso y las competencias curriculares desde la experiencia y las necesidades del entorno.

Por su parte, los jurados evaluadores realizaron las siguientes recomendaciones:

1. Reforzar la cultura de rendición de cuentas con enfoque apreciativo.
2. Integrar el desarrollo socioemocional con los contenidos académicos de manera transversal.

3. Avanzar en procesos de digitalización administrativa y uso de herramientas tecnológicas para la gestión educativa.
4. Durante la visita de realimentación se han socializado de manera general las siguientes fortalezas y oportunidades de mejora:
 - Fortalezas:
 - Gobierno escolar consolidado y liderazgo compartido que promueve la participación democrática.
 - Proyectos pedagógicos transversales que fortalecen liderazgo y competencias.
 - Gestión del talento humano con procesos formales de evaluación y formación continua.
 - Oportunidades de mejora:
 - Diseñar protocolos específicos de gestión del riesgo y realizar simulacros periódicos.
 - Fortalecer el seguimiento pedagógico a PIAR con indicadores cualitativos y cuantitativos.

En conclusión, la realimentación ofrecida durante la visita y las recomendaciones consignadas en los informes de pares y jurados muestran una clara coherencia en torno a la necesidad de fortalecer la gestión institucional mediante la formalización de procesos y la integración tecnológica. Las fortalezas identificadas —como el gobierno escolar consolidado, los proyectos pedagógicos transversales y la gestión del talento humano con procesos formales de evaluación— evidencian una base sólida para avanzar en el mejoramiento continuo. Sin embargo, tanto en la visita como en los informes se enfatiza la urgencia de diseñar protocolos específicos para la gestión del riesgo, realizar simulacros periódicos y robustecer el seguimiento pedagógico a los PIAR con indicadores cualitativos y cuantitativos. Estas acciones se complementan con las recomendaciones de los jurados orientadas a reforzar la cultura de rendición de cuentas, integrar el desarrollo socioemocional en los contenidos académicos y avanzar en la digitalización administrativa.

Estos tres ejemplos permiten comprender cómo el proceso liderado por el IDEP busca garantizar que la realimentación de los colegios sea oportuna, coherente y para fortalecer la capacidad institucional para el mejoramiento continuo. Más allá de señalar fortalezas y oportunidades de mejora puntuales, la realimentación se concibe como un espacio de diálogo reflexivo que conecta las observaciones realizadas durante la visita con las recomendaciones consignadas en los informes de pares y jurados. Esta coherencia es fundamental porque asegura que las instituciones no solo reciban información técnica, sino también orientaciones estratégicas que les permitan priorizar acciones según sus contextos y necesidades. De esta manera, el proceso contribuye a que cada colegio, independientemente de sus resultados, cuente con insumos claros para proyectar ajustes sostenibles en sus prácticas pedagógicas, administrativas y de gestión, consolidando su papel como referente de calidad en el sistema educativo distrital.

Encuentro pedagógico realizado con los colegios el 27/11/2025

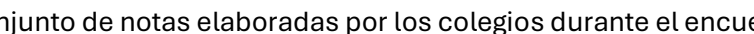
El proceso de evaluación externa concluye con un encuentro entre los colegios que reciben el reconocimiento de acreditación, el equipo de trabajo del IDEP y el equipo de la Dirección de Evaluación de la Educación de la Subsecretaría de Calidad y Pertinencia. Este encuentro tiene por objetivo brindar un espacio para que los colegios puedan poner en común los aprendizajes construidos durante el proceso.

Este año, el encuentro se diseñó bajo la metodología de Pensamiento Visible de la Escuela Zero de Harvard, empleando la rutina de *Antes pensaba... Ahora pienso*. Durante 30 minutos los colegios pudieron realizar este ejercicio para exteriorizar y hacer visible su pensamiento, particularmente el cambio entre sus concepciones previas y lo que aprendieron durante el proceso. Se les invitaba entonces a responder esta pregunta frente a:

- El proceso de evaluación externa
- Los aspectos evaluados en cada uno de los ejes
- Su rol como colegio acreditado

El encuentro se desarrolló el día 27 de noviembre del 2025, en las instalaciones del colegio María Josefa Canelones con la presencia de representantes de las 19

Abord



Las respuestas iniciales de las instituciones revelan que, antes del proceso, se concebía la acreditación principalmente como un ejercicio de documentación exhaustiva y de rendición de cuentas, con un fuerte énfasis en la recolección y sistematización de evidencias, lo que generaba percepciones de *engorrosidad*, *exigencia* y, en algunos casos, *inalcanzabilidad*. Se expresaban dudas sobre la organización de la información disponible, la capacidad de cumplir con los

requisitos en el tiempo previsto, y el temor de que la tarea recayera en un equipo reducido, poniendo en riesgo la sostenibilidad del esfuerzo institucional. Al mismo tiempo, varias IED reconocían avances previos (por ejemplo, resultados en pruebas externas o prácticas de planeación), pero admitían falta de sistematización y la necesidad de clarificar prioridades y fortalezas para orientar la mejora.

Lectura analítica: En esta fase, el foco estaba en el cumplimiento y en el control (evidencias, informes), más que en el uso de la evaluación como dispositivo de aprendizaje institucional. El protagonismo de la documentación genera una asimetría entre la intencionalidad pedagógica declarada y las prácticas operativas (quién hace, cómo se registra, con qué periodicidad), situación que ya había sido advertida durante las visitas de realimentación cuando se subrayó la urgencia de sistematizar procesos y estandarizar procedimientos para asegurar trazabilidad.

2) Transformación durante el proceso: de “cumplir” a “aprender para mejorar”

Tras transitar la evaluación externa y participar en la rutina de Pensamiento Visible, las instituciones resignificaron el proceso como un insumo estratégico para la mejora continua. Emergen cuatro cambios centrales:

- De la documentación a la evidencia útil para decidir: Los colegios describen el paso de “acumular soportes” a organizar información que alimenta tableros y comparaciones por vigencias y procesos, articulando planeación–evaluación–decisión.
- Del equipo pequeño al trabajo comunitario: Se reconoce que la acreditación es un esfuerzo colectivo que involucra directivos, docentes, familias y estudiantes, fortaleciendo identidad y sentido de pertenencia.
- De la incertidumbre a la claridad de ruta: Las instituciones reportan estructuras claras para continuar, con metas nuevas y sueños proyectados, y con mayor compromiso al identificar con precisión oportunidades de mejora.

- De la carga al bienestar y la cultura de mejora: Se pasa de la percepción de “demasiado trabajo” a sentir satisfacción, orgullo y motivación por el logro colectivo y por la posibilidad de sostener y escalar prácticas de calidad.

Lectura reflexiva: Este giro es coherente con el enfoque del Taller de Realimentación del IDEP, que privilegia el diálogo horizontal, la clarificación de fortalezas y oportunidades, y la formulación de recomendaciones accionables alineadas con los criterios de evaluación. También se enlaza con la premisa de que la retroalimentación es valiosa cuando describe con precisión qué mejorar y cómo avanzar, y solo cumple su propósito cuando es comprendida, aceptada y usada por los actores institucionales.

3) Hallazgos transversales: capacidades y palancas de sostenibilidad

Del análisis emergen capacidades que habilitan la sostenibilidad de la acreditación y del mejoramiento continuo:

- Sistematización y visualización de datos: La necesidad de contar con tableros y sistemas integrales de información para identificar tendencias y alertas, comparar vigencias y apoyar la gestión por resultados.
- Gestión por procesos y riesgos: El llamado a estandarizar procedimientos y protocolos de riesgo, con responsabilidades claras, tiempos definidos y simulacros periódicos.
- Cultura de autoevaluación y liderazgo distribuido: La acreditación se sostiene en gobierno escolar participativo, seguimiento al PEI/PMI/POA, y protocolos para inclusión y acompañamiento socioemocional.
- Comunidad y actores externos: La vinculación de egresados y familias como fuentes de retroalimentación y de aprendizaje colectivo, potenciando el impacto formativo.

Lectura integradora: Estas palancas dialogan con las recomendaciones de pares y jurados recogidas en los informes y socializadas en las visitas, asegurando coherencia entre lo observado y lo recomendado: cerrar la brecha entre el modelo pedagógico declarado y la gestión evaluativa real, integrar indicadores internos y gestión del riesgo, y avanzar en digitalización y gestión documental.

4) Implicaciones para el rol del colegio acreditado

La reflexión *Ahora pienso* perfila un rol activo del colegio acreditado:

- Guardián de la trazabilidad: Mantener sistemas de caracterización, visualización y documentación que permitan tomar decisiones informadas y auditar el avance.
- Comunidad que aprende: Convertir la evaluación en un ejercicio de reflexión pedagógica, más que de legitimación, promoviendo prácticas colaborativas y mejora de clima escolar.
- Gestión con enfoque en riesgos y bienestar: Integrar protocolos de riesgo, desarrollo socioemocional y cultura de rendición de cuentas apreciativa.
- Sostenibilidad normativa del seguimiento: Asegurar que el seguimiento posterior se realice conforme a la normativa, con ciclos de evaluación y realimentación que mantengan vivo el mejoramiento.

Síntesis reflexiva

El encuentro pedagógico permitió pasar de una mirada instrumental de la acreditación (documentación, control, cumplimiento) a una comprensión relacional y estratégica de la evaluación como motor de mejora continua y bienestar institucional. Las voces de los colegios evidencian que cuando la evaluación se dialoga, se comprende y se usa para decidir, se fortalece la identidad educativa y se habilita la sostenibilidad de los logros.



Registro fotográfico del encuentro realizado

Fortalezas y Oportunidades de Mejora

Tras la rutina para hacer visible el pensamiento, se solicitó a los colegios describir las principales fortalezas y oportunidades de mejora que el proceso de evaluación externa los ayudó a identificar.

En primer lugar, se analizarán las fortalezas identificadas por los colegios, las cuales se agrupan en cuatro dimensiones integradas —pedagógica, administrativa, comunitaria y de gestión directiva/ académica/ financiera— que dialogan entre sí y se potencian en la práctica cotidiana.

1) Dimensión pedagógica: procesos reconocidos y orientados al aprendizaje

Las instituciones destacan el reconocimiento explícito de los procesos pedagógicos que llevan a cabo, lo que sugiere claridad de propósito y coherencia entre el horizonte institucional y la práctica de aula. Esta fortaleza se expresa como un activo cultural: el colegio sabe qué hace y por qué lo hace, y puede nombrarlo y defenderlo frente a la comunidad.

- *“Pedagógico: Reconocer los procesos que llevamos a cabo.”* Este reconocimiento habilita la metacognición institucional (aprender de la propia práctica) y la conexión con rutas de evaluación continua.
- *Pertinencia de las profundizaciones:* evidencia el ajuste de contenidos y estrategias a necesidades reales, reforzando la relevancia curricular y el sentido del aprendizaje.
- *Procesos de autoevaluación:* la práctica sistemática de valorar el propio desempeño potencia una cultura de mejora basada en evidencia.
- *Planeación institucional:* la existencia y uso de la planeación como herramienta pedagógica y operativa asegura alineación entre metas y acciones educativas.

Lectura reflexiva: Estas fortalezas pedagógicas muestran instituciones que aprenden de su experiencia y utilizan la evaluación como insumo formativo, no solo como mecanismo de verificación. La claridad sobre los procesos y la pertinencia curricular favorecen decisiones didácticas ajustadas y sostenibles.

2) Dimensión administrativa: organización documental y trazabilidad

Se reconoce la organización documental de los procesos escolares como soporte para la trazabilidad y la transparencia. Donde existen sistemas de calidad robustos, estos se convierten en estructuras de respaldo para ordenar lo pedagógico y lo administrativo.

- *“Administrativo: Organización documental de los procesos escolares.”* Garantiza accesibilidad a la información, seguimiento y auditoría interna.

- *Continuar en la gestión directiva y administrativa, con eficiencia y transparencia:* subraya la vocación por mantener estándares de desempeño administrativo que respalden la misión pedagógica.
- *Gracias al sistema de calidad y sistema preventivo salesiano... se evidencia organización y gestión que muestran resultados; se evidencia la huella en la comunidad:* en algunos contextos, marcos institucionales específicos estructuran la cultura y prácticas de gestión, fortaleciendo la consistencia operativa y el impacto comunitario.

Lectura reflexiva: La documentación organizada y el uso de sistemas de calidad son condiciones de posibilidad para que la evaluación externa se traduzca en mejoras verificables. Donde la evidencia está sistematizada, la decisión se agiliza y el aprendizaje institucional gana consistencia.

3) Dimensión comunitaria: participación, acompañamiento y vínculos

La vinculación de la comunidad educativa emerge como una fortaleza estructural. La participación de familias, estudiantes, docentes y personal administrativo sostiene procesos de cambio y legitima las decisiones.

- *“Comunitario: Vinculación de la comunidad educativa.”* Activa la corresponsabilidad y el sentimiento de pertenencia.
- *Participación de toda la Comunidad Educativa; Acompañamiento; Compromiso de la Comunidad Educativa:* el capital social se traduce en apoyo a la implementación y en resiliencia colectiva.
- *Relacionamiento con las familias:* la construcción de vínculos sólidos amplía las fuentes de retroalimentación y mejora el clima escolar.
- *Trabajo en equipo, aprovechar las potencialidades... Talento humano, habilidades y educación continua:* identifica capacidades instaladas y una ética de colaboración que apalanca la mejora.
- *Reconocimiento y reafirmación del potencial humano en apoyo a ideas, proyectos e innovaciones de cualquier miembro de la comunidad:* la cultura de innovación distribuida alimenta la mejora continua.

Lectura reflexiva: La comunidad comprometida no solo legitima la evaluación, sino que la convierte en motor de identidad. Cuando la participación es real, la transformación deja de ser un proyecto técnico y se convierte en proyecto cultural.

4) Dimensión gestión directiva, académica y financiera: horizonte, seguimiento y recursos

Las instituciones reportan fortalezas asociadas a la claridad de horizonte, el seguimiento académico y la disponibilidad y gestión de recursos. Estas capacidades conectan la visión con la operación diaria.

- *Directivo → Horizonte con sentido para la comunidad:* una dirección que comunica sentido y rumbo hace que la planeación sea vivida, no solo escrita.
- *Académico → Seguimiento a los procesos:* el seguimiento sistemático permite detectar variaciones y ajustar oportunamente.
- *Administrativo y financiero → Planta física, recursos que apoyan:* la disponibilidad y gestión de recursos físicos y financieros viabiliza las apuestas pedagógicas.
- *Comunidad → Compromiso y vínculos; Posibilita un diálogo reflexivo de la gestión; Aporta a procesos de mejoramiento continuo:* la gobernanza compartida y el diálogo reflexivo con la comunidad cierran el ciclo entre visión, ejecución y aprendizaje.
- *La casa San José de Usme... proceso de sistematización ordenada y estratégica:* ejemplos concretos muestran que la gestión estratégica de la información potencia el cumplimiento de metas y el logro institucional.

Lectura reflexiva: Cuando el horizonte es claro, el seguimiento es sistemático y los recursos se gestionan con criterios de apoyo pedagógico, las instituciones presentan una coherencia operativa que favorece la sostenibilidad del reconocimiento de acreditación.

Integración de fortalezas: cómo operan como palancas de sostenibilidad

1. Coherencia entre visión y práctica: La claridad de procesos pedagógicos y de horizonte institucional favorece decisiones alineadas y evita el activismo

sin dirección; la evaluación se convierte en **aprendizaje organizado**, no en simple trámite.

2. Evidencia disponible y confiable: La organización documental y la sistematización habilitan **trazabilidad**: se puede mostrar el progreso, aprender de los ciclos y sostener estándares de calidad.
3. Capital social y liderazgo distribuido: La participación amplia y el reconocimiento del talento humano consolidan redes internas que **resisten el cambio de coyunturas** (equipos directivos, rotación de personal) y sostienen la cultura de mejora.
4. Gestión y recursos al servicio del propósito: El seguimiento académico y la disponibilidad de recursos apalancan la ejecución de la planeación, cerrando el ciclo entre **intención, acción y resultado**.

Recomendaciones accionables para capitalizar las fortalezas

Con el ánimo de que las IED puedan capitalizar las fortalezas que han identificado, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Formalizar un “*mapa de fortalezas institucionales*” (por dimensión y evidencia) para facilitar su uso en planeación y seguimiento anual. Esta práctica sistematiza el activo cultural y operacional ya identificado y orienta decisiones.
- Activar *círculos de aprendizaje* docente-comunidad alrededor de las profundizaciones pertinentes, con indicadores de impacto pedagógico y de clima escolar. Esto convierte la pertinencia curricular y los vínculos comunitarios en resultados medibles.
- Consolidar un *repositorio documental vivo* (procedimientos, evidencias, lecciones aprendidas) con gobernanza clara y calendarios de actualización. Esto asegura trazabilidad y uso efectivo de la evidencia en la toma de decisiones.
- Alinear el presupuesto anual a fortalezas críticas (formación docente, mantenimiento de recursos pedagógicos, herramientas de sistematización), con métricas de retorno educativo. De esta manera se

disponen los recursos al servicio del propósito y del aprendizaje institucional.

De igual forma, las instituciones participantes reconocen oportunidades de mejora que, organizadas por dimensiones integradas (pedagógica, administrativa, comunitaria y de gestión directiva/ académica/ financiera), delinean una agenda de trabajo para fortalecer la trazabilidad, la cultura de mejora y el impacto formativo.

1) Dimensión pedagógica: investigación escolar, evaluación formativa y claridad de indicadores

Las oportunidades pedagógicas apuntan a elevar la capacidad de aprendizaje institucional mediante prácticas de indagación, evaluación y seguimiento:

1. Promover la investigación escolar vinculada al currículo y a proyectos institucionales.
2. Evaluar todos los procesos con enfoque de mejora continua, no solo de verificación.
3. Generar procesos efectivos de autoevaluación y ser más disciplinados en la sistematización de experiencias y resultados.
4. Establecer indicadores intencionados de proceso y de calidad que conecten evidencias, decisiones y resultados.
5. Investigar el impacto de la propuesta pedagógica en trayectorias y desempeño de estudiantes y egresados.
6. Aprovechar la calidad humana y preparación docente, articulada con liderazgo pedagógico.
7. Buscar el equilibrio entre salud emocional y carácter académico sólido para un entorno global y cambiante.

Lectura reflexiva: Estas oportunidades sintonizan con el llamado de los jurados a convertir la evaluación en un ejercicio de reflexión pedagógica, más que un mecanismo de legitimación, fortaleciendo la práctica de aprendizaje colaborativo y el uso sistemático de la evidencia.

2) Dimensión administrativa: sistematización, gestión documental y trazabilidad operativa

El énfasis administrativo recae en ordenar y visibilizar la información para tomar decisiones oportunas:

1. Consolidación y sistematización de los procesos y su documentación; sistematizar la información por procedimientos y ejes.
2. Sistematización intencionada por eje, con indicadores definidos y responsables claros.
3. Sostener los procesos que permitieron la acreditación, evitando depender de equipos reducidos y asegurando continuidad.

Lectura reflexiva: Estas líneas de acción convergen con las recomendaciones de pares y jurados sobre tableros de visualización, gestión documental y estandarización de procedimientos, clave para la trazabilidad y la eficiencia institucional.

3) Dimensión comunitaria: vínculos, comunicación y participación corresponsable

Las oportunidades comunitarias destacan la necesidad de ensanchar y cualificar la participación:

1. Fortalecer lazos e interacción entre miembros de la comunidad educativa y difundir eventos institucionales con propósito.
2. Vincular a las familias desde la corresponsabilidad y a los padres en los procesos educativos de sus hijos.
3. Acercamiento con medición de impacto a egresados y mayor integración con su proyecto de vida; acercamiento de padres y exalumnos.
4. Fortalecer la comunicación eficaz y las alianzas externas para ampliar capacidades.
5. Seguir potenciando talentos de cada miembro en función del bienestar de niñas, niños y adolescentes.

Lectura reflexiva: La ampliación de vínculos con egresados y familias aparece, también, como oportunidad en los informes y visitas: incrementar participación

familiar, sistematizar el impacto socioemocional y crear escenarios de diálogo con egresados (paneles, comités).

4) Dimensión gestión directiva/ académica/ financiera: liderazgo y sostenibilidad del modelo

Las oportunidades en gestión subrayan el rol de los equipos directivos en la sostenibilidad:

- Liderazgo del equipo de gestión para coordinar procesos, sostener el rumbo y asegurar el cumplimiento de metas.
- Sostener los procesos de acreditación con ciclos de mejora, seguimiento y comunicación interna efectiva.

Lectura reflexiva: Estas oportunidades se articulan con las acciones recomendadas en los informes: clarificar responsabilidades, integrar gestión del riesgo y reforzar la rendición de cuentas con enfoque apreciativo.

Integración analítica: coherencias y brechas a cerrar

1. Coherencia estratégica: Las oportunidades convergen en un cierre de brecha entre el modelo pedagógico declarado y la gestión real mediante investigación escolar, indicadores, sistematización y liderazgo directivo. Esto responde a observaciones previas sobre distancia entre discurso y práctica evaluativa, y a la necesidad de indicadores internos y gestión del riesgo.
2. Trazabilidad y uso de la evidencia: La insistencia en sistematización, gestión documental e indicadores habilita tableros y comparaciones por vigencias y procesos, reforzando la toma de decisiones y la cultura de mejora.
3. Capital social y corresponsabilidad: El acercamiento con familias y egresados es palanca para ampliar retroalimentación y legitimar cambios, coherente con la recomendación de incrementar participación familiar y de transformar la evaluación en ejercicio de reflexión pedagógica.
4. Sostenibilidad operativa: Sostener procesos de acreditación requiere protocolos, responsables, simulacros y comunicación horizontal, elementos señalados en las visitas y en los informes.

Síntesis reflexiva

Las oportunidades de mejora identificadas muestran un tránsito decisivo: del **énfasis en el cumplimiento** hacia la **capacidad de aprender y transformar**. Al consolidar la sistematización, robustecer la evaluación y vincular a la comunidad —especialmente familias y egresados—, las instituciones se dotan de palancas para traducir la acreditación en sostenibilidad y bienestar educativo. La coherencia con las recomendaciones de pares y jurados sugiere que, con liderazgo directivo y una gobernanza clara, la mejora continua puede institucionalizarse y resistir cambios de coyuntura.

Capítulo 5: Evaluación Externa 2025: balance, acciones, fortalezas y recomendaciones 2026

Introducción

El capítulo final de este informe consolida el balance general del proceso de Evaluación Externa 2025, desarrollado en el marco del Modelo de Acreditación a la Excelencia en la Gestión Educativa de la Secretaría de Educación del Distrito (SED). Su objetivo es ofrecer una visión integral del ciclo anual, destacando las acciones ejecutadas, los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas, con el fin de orientar la toma de decisiones estratégicas para la versión 2026 y fortalecer la cultura de mejora continua en las Instituciones Educativas Distritales (IED).

El texto no se limita a describir el cumplimiento de actividades, sino que busca interpretar el impacto del proceso en la gestión educativa, identificando fortalezas, oportunidades y palancas de sostenibilidad. Esta perspectiva permite comprender cómo la acreditación trasciende la lógica del cumplimiento normativo para convertirse en un dispositivo de aprendizaje institucional, capaz de transformar prácticas pedagógicas, administrativas y comunitarias.

La información aquí presentada constituye un insumo estratégico para:

- Optimizar la operación del proceso en 2026, anticipando ajustes en recursos humanos, cronogramas y metodologías para responder al crecimiento proyectado en el número de instituciones participantes.
- Consolidar buenas prácticas que promuevan la transparencia, la pertinencia y el rigor técnico, asegurando que cada etapa del proceso aporte valor pedagógico y organizacional.
- Fortalecer la articulación entre planeación, evaluación y mejora continua, garantizando que la acreditación se traduzca en aprendizajes sostenibles y en la consolidación de una cultura de excelencia.

Este documento también busca generar conciencia sobre los retos emergentes: la necesidad de ampliar la capacidad operativa, armonizar los tiempos de pares y

jurados, y mantener la coherencia entre los criterios del modelo y las prácticas institucionales. Asimismo, plantea recomendaciones para capitalizar las fortalezas identificadas y cerrar brechas críticas, como la integración entre currículo y formación socioemocional, la sistematización de procesos y la vinculación efectiva de la comunidad educativa.

El análisis que se presenta a continuación está orientado a la toma de decisiones informadas, con el propósito de garantizar que el crecimiento del modelo no comprometa la calidad técnica ni la equidad en la evaluación, y que cada institución participante avance hacia mayores niveles de excelencia en la gestión educativa. Este documento es, por tanto, una herramienta estratégica para la SED, el IDEP y las IED, que permitirá proyectar el proceso hacia estándares más altos de calidad, pertinencia y sostenibilidad.

Balance General del Proceso 2025

El desarrollo de la Evaluación Externa durante el año 2025 se caracterizó por una dinámica intensa y por la necesidad de realizar ajustes metodológicos y operativos para responder al incremento significativo en el número de instituciones participantes. El cronograma oficial, definido en la Guía de Evaluación Externa, contemplaba las etapas habituales: convocatoria, orientación a las instituciones, postulación, visitas de pares evaluadores, sustentaciones ante jurados, publicación de resultados y retroalimentación. Sin embargo, la realidad del proceso exigió adaptaciones que marcaron la diferencia frente a años anteriores.

La ruta comenzó en marzo con la apertura de la convocatoria y la inscripción de los colegios interesados. A partir de mayo se dio inicio a los talleres de acompañamiento, concebidos como espacios formativos para orientar la construcción del informe de postulación. Estos talleres se desarrollaron en seis sesiones distribuidas entre mayo y agosto, cada una con un propósito específico. El primero se centró en la contextualización institucional, invitando a los equipos a reflexionar sobre su identidad, misión y trayectoria. El segundo abordó la autoevaluación y los planes de mejora, enfatizando la importancia del PIMA y la coherencia con el POA. El tercero introdujo el análisis del eje de Autogestión Estratégica, mientras que el cuarto se dedicó a la Formación para la Vida, con

ejercicios prácticos para aplicar la escala de valoración del modelo. El quinto taller incorporó una innovación metodológica: la simulación de la sustentación ante jurados, lo que permitió a las instituciones anticipar este momento crítico y reducir la ansiedad asociada. Finalmente, el sexto taller presentó el semáforo de autoevaluación, una herramienta que ayudó a diferenciar el avance en la redacción del informe y en la organización de evidencias, facilitando la toma de decisiones sobre la formalización de la postulación.

El incremento del 53% en el número de colegios postulados —que pasó de 13 en 2024 a 20 en 2025— obligó a replantear la estructura operativa del proceso. La formación de los pares evaluadores, realizada entre el 11 y el 17 de septiembre, incluyó un componente estratégico: la decisión de trabajar en duplas en lugar de ternas, con el fin de optimizar el tiempo disponible para las visitas. Este ajuste permitió cumplir con el cronograma, aunque implicó concentrar las tres jornadas tradicionales en dos días de trabajo intensivo por institución, con horarios extendidos de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. El encuentro entre pares y colegios, realizado el 16 de septiembre, fue clave para conciliar agendas y garantizar que las visitas se desarrollaran sin contratiempos. La respuesta de las instituciones fue ejemplar: la mayoría entregó sus informes de postulación antes del cierre del plazo y solo dos colegios requirieron ajustes menores, lo que evidencia una mayor apropiación del modelo y una mejora en la preparación interna.

Las visitas de evaluación externa se llevaron a cabo entre el 22 de septiembre y el 3 de octubre. Durante estas jornadas, los pares evaluadores aplicaron los instrumentos definidos por el modelo, triangulando evidencias documentales, entrevistas y observación directa. Posteriormente, se dio paso a la etapa de sustentación ante jurados, que este año adoptó un formato más ágil y centrado en el diálogo. Las presentaciones se redujeron a noventa minutos, evitando la repetición del informe de postulación y privilegiando la exposición de evidencias clave y la interacción con los jurados. Este cambio, implementado entre el 4 y el 7 de noviembre, no solo optimizó el tiempo, sino que mejoró la calidad de las discusiones y la pertinencia de las preguntas.

El proceso concluyó con las visitas de realimentación y el encuentro pedagógico realizado el 27 de noviembre. Estos espacios permitieron cerrar el ciclo con una reflexión colectiva sobre los aprendizajes construidos. Las instituciones pasaron de concebir la acreditación como un ejercicio centrado en la carga documental a entenderla como una oportunidad para aprender y mejorar. Este cambio de perspectiva se evidenció en las voces de los colegios, que destacaron la importancia de la sistematización de datos, la gestión por procesos y riesgos, la cultura de autoevaluación y la vinculación de la comunidad educativa como palancas para la sostenibilidad.

En términos de participación, el proceso involucró a 12 pares evaluadores —58% de ellos nuevos— y a cinco jurados expertos, quienes recibieron formación específica para garantizar la coherencia y el rigor en la emisión de conceptos. La satisfacción reportada por las instituciones en los talleres se mantuvo en niveles altos, con promedios superiores a 4.5 sobre 5, y la evaluación parcial realizada por los colegios a los pares reflejó un desempeño sobresaliente, con el 98% de los criterios calificados en el nivel máximo.

Este balance muestra que la Evaluación Externa 2025 no solo cumplió con los objetivos previstos, sino que incorporó innovaciones metodológicas que fortalecieron su pertinencia y su impacto. La adopción de herramientas como el semáforo de autoevaluación, la simulación de sustentación y los tableros de visualización, junto con el enfoque dialógico en la retroalimentación, contribuyó a transformar la experiencia en un proceso formativo y estratégico. Estos aprendizajes constituyen la base para proyectar el modelo hacia 2026, anticipando ajustes en recursos, tiempos y estrategias que permitan consolidar la cultura de excelencia en la gestión educativa.

Análisis de Resultados por Eje

El análisis de los resultados consolidados por los pares evaluadores permite comprender el desempeño de las instituciones en cada uno de los tres ejes del Modelo de Acreditación: Autogestión Estratégica, Formación para la Vida y Administración Efectiva. Este examen no se limita a presentar cifras, sino que

busca interpretar tendencias, correlaciones y patrones que revelan la calidad de la gestión educativa y las áreas que requieren atención prioritaria.

Eje 1: Autogestión Estratégica

Los datos muestran que este eje presenta una variabilidad moderada entre las instituciones, lo que indica diferencias manejables, aunque significativas, en componentes clave. Mientras dimensiones como Clima escolar y convivencia y Relación con la comunidad exhiben niveles relativamente homogéneos, otros aspectos como Evaluación institucional y Gestión por procesos revelan brechas que deben ser atendidas. La mediana más alta se observa en la dimensión de clima escolar, lo que sugiere que las instituciones han logrado consolidar entornos favorables para la convivencia, mientras que la más baja corresponde a la gestión por procesos, evidenciando la necesidad de fortalecer la sistematización y la trazabilidad operativa.

Un hallazgo crítico es la presencia de un caso atípico: el Colegio Ángela Restrepo Moreno, cuyos puntajes se sitúan entre 1.0 y 2.0, muy por debajo del rango predominante de 3.0 a 4.0. Este comportamiento refleja debilidades estructurales que requieren un acompañamiento diferenciado por parte de la SED. Las correlaciones calculadas refuerzan la idea de que la coherencia entre direccionamiento estratégico, participación y planeación es determinante para la sostenibilidad institucional. La relación entre horizonte institucional y participación alcanza un coeficiente de 0.942, mientras que la planeación y la evaluación institucional presentan una correlación de 0.914. Estos datos confirman que las instituciones que logran articular su visión con procesos participativos y evaluativos muestran mayor capacidad para generar cultura de mejora.

En términos cualitativos, los informes de los pares revelan fortalezas como la existencia de misiones y visiones claras y apropiadas, así como la consolidación de prácticas de planeación estratégica. Sin embargo, también señalan limitaciones en la caracterización participativa de la comunidad y en la gestión del conocimiento, lo que impide que los aprendizajes institucionales se traduzcan en ajustes oportunos. Las recomendaciones apuntan a desarrollar mecanismos para sistematizar información, integrar la gestión del riesgo en la planeación y fortalecer

la relación con el entorno mediante alianzas estratégicas y seguimiento a egresados.

Eje 2: Formación para la Vida

Este eje se distingue por su alta consistencia entre las instituciones evaluadas. La baja variabilidad en los resultados indica que las prácticas pedagógicas y curriculares presentan un nivel de desarrollo homogéneo. La mediana más alta corresponde al diseño curricular, lo que confirma que la mayoría de los colegios han logrado articular sus propuestas con el PEI y los lineamientos de la SED. Sin embargo, la dimensión de proyectos pedagógicos muestra valores más bajos, lo que evidencia una oportunidad para fortalecer la integración de iniciativas transversales con la formación socioemocional y ciudadana.

El análisis de correlación revela un aspecto preocupante: la escasa relación entre proyectos pedagógicos y estrategias socioemocionales ($r = 0.041$), así como entre evaluación y formación socioemocional ($r = 0.025$). Esto sugiere que, aunque las instituciones desarrollan proyectos significativos y aplican metodologías activas como el aprendizaje basado en problemas, estas acciones no están suficientemente conectadas con la formación integral del estudiante. Las observaciones cualitativas confirman esta tendencia: los pares destacan la existencia de prácticas evaluativas variadas y el uso pedagógico de resultados, pero advierten la necesidad de avanzar hacia una evaluación más formativa, que incorpore indicadores cualitativos y cuantitativos y potencie la retroalimentación personalizada.

Las recomendaciones estratégicas para este eje se orientan a consolidar la integración entre currículo, proyectos pedagógicos y formación socioemocional, evitando que estas iniciativas funcionen como esfuerzos aislados. Asimismo, se propone sistematizar los ajustes curriculares y evidenciar su impacto en los aprendizajes, fortaleciendo la trazabilidad y la pertinencia de las decisiones pedagógicas.

Eje 3: Administración Efectiva

Los resultados del tercer eje reflejan una gestión administrativa sólida y homogénea. La baja variabilidad en los componentes indica que las instituciones han alcanzado niveles consistentes en la organización y gestión por resultados, el bienestar del personal y la administración de recursos. La mediana más alta corresponde a la gestión financiera, lo que confirma la existencia de mecanismos efectivos para garantizar la sostenibilidad económica y la provisión de recursos físicos adecuados. No se registraron casos atípicos, lo que refuerza la estabilidad del desempeño en este ámbito.

El análisis de correlación muestra relaciones moderadas, siendo la más fuerte la que vincula recursos físicos y gestión financiera ($r = 0.634$). Este dato sugiere que la disponibilidad y el manejo eficiente de los recursos físicos dependen estrechamente de la gestión financiera. Por el contrario, la correlación negativa entre bienestar y recursos físicos ($r = -0.041$) indica que las acciones orientadas al desarrollo del talento humano no se explican únicamente por la infraestructura disponible, sino por políticas y prácticas específicas que deben fortalecerse.

Los informes cualitativos destacan la capacidad de las instituciones para planificar y optimizar recursos, así como la existencia de procesos formales de evaluación y formación del personal. No obstante, se advierte la necesidad de integrar el bienestar y la formación del talento humano en la planeación estratégica, evitando que se perciban como componentes aislados. Las recomendaciones apuntan a mantener los mecanismos de control financiero, consolidar la articulación entre gestión administrativa y propósitos pedagógicos, y promover una cultura de resultados que trascienda la disponibilidad de recursos para enfocarse en el impacto educativo.

Este análisis confirma que el modelo avanza hacia mayores niveles de rigor y coherencia, pero también revela áreas críticas que deben ser atendidas para consolidar la excelencia. La autogestión estratégica requiere fortalecer la participación y la sistematización; la formación para la vida demanda integrar la dimensión socioemocional en el currículo y en la evaluación; y la administración efectiva debe evolucionar hacia una gestión más integral que vincule eficiencia

financiera con bienestar y calidad pedagógica. Estos hallazgos constituyen la base para las recomendaciones que se presentarán en el apartado siguiente, orientadas a garantizar que el crecimiento del proceso en 2026 no comprometa la calidad técnica ni la equidad en la evaluación.

Síntesis de Fortalezas y Oportunidades Transversales

El examen integrado de los hallazgos del año 2025 permite reconocer un conjunto de capacidades que se repiten con consistencia en las instituciones y que operan como pilares del logro. Al mismo tiempo, emergen brechas comunes que, de atenderse de manera sistemática, pueden acelerar la consolidación del Modelo de Acreditación como dispositivo de mejora continua. La lectura transversal se organiza en torno a cuatro dimensiones que dialogan entre sí —pedagógica, administrativa, comunitaria y de gestión directiva/financiera— y muestra cómo su articulación efectiva determina la calidad y la sostenibilidad de los resultados.

Dimensión pedagógica: claridad de propósito, pertinencia y evaluación para aprender

En el plano pedagógico se observa un avance sostenido hacia la claridad de propósito y la coherencia entre el horizonte institucional y la práctica de aula. La mayoría de los colegios ha fortalecido la planeación curricular y la organización del currículo por competencias, integrando referentes distritales y nacionales y sumando proyectos transversales que nutren la experiencia de aprendizaje. Esta claridad se refleja en la capacidad de “nombrar” los procesos —qué se hace y por qué se hace— y en la apropiación del PEI como guía viva de las decisiones didácticas.

El desafío, sin embargo, reside en profundizar la evaluación como práctica formativa y en conectar de manera sistemática los proyectos pedagógicos con la formación socioemocional y ciudadana. Persisten distancias entre lo que se declara a nivel de enfoque y lo que se sistematiza como evidencia de impacto; por ejemplo, se reportan metodologías activas y diversidad de estrategias de evaluación, pero no siempre se documenta cómo esa información guía ajustes y retroalimentaciones personalizadas. La oportunidad consiste en afinar indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan seguir el trayecto de los estudiantes y

convertir los resultados en decisiones pedagógicas oportunas. Vincular la investigación escolar al currículo y a proyectos institucionales puede catalizar este tránsito de “evaluar para verificar” a “evaluar para aprender”, dotando a los equipos de evidencias útiles y comparables en el tiempo.

Dimensión administrativa: organización documental, trazabilidad y gestión por procesos

La dimensión administrativa aporta la estructura que hace posible la coherencia pedagógica. Los colegios que evidencian mejores desempeños han avanzado en la organización documental, la estandarización de procedimientos y el uso de sistemas de calidad para ordenar información y roles. Esta base permite la trazabilidad de las acciones, la auditoría interna y la transparencia, y se vuelve especialmente valiosa cuando la institución afronta rotación de personal o cambios de coyuntura.

Aun así, se mantiene la necesidad de consolidar repositorios vivos y gobernanzas claras sobre la documentación institucional. Las experiencias muestran que cuando la información se sistematiza por procesos y ejes, y se apoya en tableros de visualización, la toma de decisiones se agiliza y la cultura de seguimiento gana consistencia. Falta, en varios casos, completar el mapa de procesos con protocolos de gestión del riesgo —diferenciados por tipo de riesgo y con simulacros periódicos— y avanzar en la digitalización administrativa para reducir tiempos, mejorar la oportunidad de los servicios y asegurar que la evidencia esté disponible para todos los actores, no solo para equipos reducidos.

Dimensión comunitaria: participación corresponsable, acompañamiento y vínculos que sostienen el cambio

La participación de la comunidad educativa —docentes, estudiantes, familias, personal administrativo y egresados— aparece como una fortaleza estructural. Allí donde se ha consolidado el gobierno escolar, el liderazgo distribuido y las rutinas de autoevaluación con diálogo amplio, los procesos de cambio se legitiman y se sostienen en el tiempo. Se advierte, además, una ética de colaboración que reconoce el talento humano y habilita innovaciones distribuidas: equipos que

comparten prácticas, círculos de aprendizaje y espacios que amplían la retroalimentación y mejoran el clima escolar.

El reto es ensanchar y cualificar estos vínculos. La evidencia sugiere que la participación familiar y el acercamiento a egresados pueden pasar de acciones puntuales a estrategias con medición de impacto, integradas al PEI y a los planes de mejora. La comunicación interna y externa con propósito —no solo informativa, sino orientada a la comprensión y al compromiso— ayuda a conectar expectativas, reducir incertidumbres y convertir la evaluación en experiencia compartida de aprendizaje. Las alianzas con actores externos (instituciones de educación superior, sector productivo y organizaciones sociales) multiplican capacidades cuando se articulan al currículo y a la gestión por procesos.

Dimensión de gestión directiva/financiera: horizonte, seguimiento y recursos alineados al propósito

En la gestión directiva y financiera se reconocen avances en la claridad del horizonte institucional y en la instalación de prácticas de seguimiento académico que permiten detectar variaciones y ajustar con oportunidad. La administración de recursos —físicos, tecnológicos y financieros— muestra niveles de consistencia que habilitan la operación pedagógica, especialmente cuando los criterios de inversión se conectan con necesidades de enseñanza y aprendizaje y con la equidad en el acceso.

Para profundizar, conviene integrar el bienestar y la formación del talento humano en la planeación estratégica y cerrar la brecha entre la disponibilidad de infraestructura y las políticas que sostienen el desarrollo profesional. La cultura de resultados puede evolucionar desde la medición de insumos y actividades hacia la evaluación del impacto educativo, haciendo explícita la cadena intención–acción–resultado. El liderazgo directivo —cuando comunica sentido y promueve gobernanza horizontal— se vuelve el engranaje que articula los otros planos: pedagógico, administrativo y comunitario.

Integración analítica: coherencias que sostienen y brechas que aún requieren cierre

Miradas de conjunto permiten identificar cuatro palancas que, cuando operan articuladas, sostienen la excelencia. La primera es la coherencia entre visión y práctica: colegios con claridad de procesos y horizonte pedagógico toman decisiones alineadas y evitan el activismo sin dirección. La segunda es la evidencia disponible y confiable: la sistematización y los tableros garantizan trazabilidad, comparan vigencias y convierten los datos en decisiones. La tercera es el capital social y el liderazgo distribuido: la participación amplia resiste cambios de coyuntura y mantiene viva la cultura de mejora. La cuarta es la gestión y los recursos al servicio del propósito: el seguimiento académico y la administración responsable cierran el ciclo entre intención, acción y resultado.

Las brechas por cerrar tienen una raíz común: la distancia entre el modelo declarado y la práctica evaluativa sistematizada. En lo pedagógico, integrar de manera explícita la formación socioemocional en currículo y evaluación y adoptar la investigación escolar como rutina de mejora. En lo administrativo, culminar la estandarización por procesos, robustecer la gestión del riesgo y avanzar en digitalización y gobernanza documental. En lo comunitario, medir el impacto de la participación y consolidar vínculos con familias y egresados como fuentes permanentes de retroalimentación. En la gestión directiva/financiera, alinear las decisiones presupuestales con fortalezas críticas —formación docente, mantenimiento de recursos pedagógicos y herramientas de sistematización—, e incorporar el bienestar del personal como eje estratégico.

Este entramado de coherencias y desafíos ofrece una hoja de ruta compartida: convertir la evaluación externa en un ciclo de aprendizaje institucional, donde cada evidencia conduce a una decisión y cada decisión se traduce en mejora observada. Con liderazgo pedagógico, gobernanza clara y uso inteligente de la información, las instituciones pueden transformar la acreditación en sostenibilidad y bienestar educativo.

Recomendaciones para la Evaluación Externa 2026

Este apartado concentra los elementos no negociables para proteger la calidad técnica del modelo, sostener su carácter formativo y permitir un crecimiento responsable. A partir de la experiencia 2025, las recomendaciones que siguen delinean qué debe cambiar, por qué y cómo hacerlo en 2026, con un enfoque realista de capacidad, tiempos, roles y riesgos.

Volver a las ternas: una decisión de calidad, no de preferencia

El uso de duplas de pares evaluadores fue una solución de emergencia que permitió cumplir un cronograma comprimido frente al aumento del 53% en la participación. Funcionó, sí; pero funcionó a costa de una carga de trabajo intensiva que tensionó los márgenes para la lectura fina, la triangulación de evidencias y la deliberación reflexiva.

- En ternas, cada hallazgo se contrasta con tres miradas complementarias (estratégica, pedagógica y administrativa), lo que eleva la confiabilidad del juicio y reduce sesgos por especialidad o por disponibilidad de tiempo.
- En duplas, la misma cobertura se logra con mayor esfuerzo individual: más entrevistas por persona, más horas de sistematización, menos tiempo para discutir matices. El resultado puede ser correcto, pero el riesgo de decisiones menos robustas aumenta cuando el proceso se sostiene bajo presión.

Recomendación central: retornar al esquema de ternas como estándar operativo de 2026. Las duplas pueden mantenerse solo como recurso de contingencia, acotado y justificado por eventos excepcionales (renuncias, emergencias institucionales, cierres de calendario). La calidad del modelo descansa en la triangulación humana, no solo en las rúbricas.

Capacidad y crecimiento: el límite operativo de las duplas y la necesidad de más recursos

Con la misma dotación de doce pares de 2025, sí es posible (bajo duplas) llegar a 24 colegios. Pero hacerlo involucra el mismo riesgo que se evidenció: sobrecarga operativa que amenaza la calidad y la coherencia de los informes. Si 2026 repite la

tendencia de crecimiento (p. ej., hacia 28–30 IED), no es responsable seguir expandiendo el proceso con la misma estructura definida hace años.

Recomendación estructural:

- Aumentar el número de pares: incorporar al menos 6–9 pares adicionales, priorizando perfiles por eje (1: autogestión estratégica; 2: formación para la vida; 3: administración efectiva). Esa ampliación permite volver a ternas completas, distribuir carga y recuperar tiempo de análisis.
- Ajustar el calendario: anticipar el inicio del ciclo en 4–8 semanas respecto a 2025, para que la secuencia formación → lectura de informes → visitas → sustentación → deliberación no dependa de jornadas extendidas ni de “compresiones” en fases críticas (sistematización y redacción).

El mensaje es claro: el crecimiento requiere más recursos. Seguir creciendo con la misma estructura haría que el proceso pierda su valor diferencial —el juicio colegiado y el diálogo pedagógico— y se convierta, de facto, en una auditoría acelerada.

El apoyo pedagógico: de “valioso” a “indispensable”

La experiencia 2025 mostró que el apoyo pedagógico especializado fue decisivo para que los colegios entendieran las exigencias del modelo, prepararan evidencias útiles, y reorientaran su sustentación hacia el análisis y no la reiteración documental. Ese rol no puede desaparecer ni diluirse.

- El coordinador de evaluación garantiza la logística y la gobernanza del proceso;
- El apoyo pedagógico acompaña técnicamente a las instituciones desde la fase previa a la postulación, traduce el modelo a prácticas concretas (p. ej., indicadores SMART, rúbricas formativas, tableros por eje), y eleva el nivel de las sustentaciones.

Recomendación operativa: institucionalizar el rol de apoyo pedagógico como parte estable del equipo —con dedicación suficiente y agenda explícita— desde los talleres iniciales hasta la retroalimentación final. Limitar el acompañamiento al

coordinador no es suficiente: se perdería el componente formativo que los colegios valoraron en sustentaciones y en el encuentro de cierre.

Sustentaciones: foco, eficiencia y representación técnica suficiente

El formato de 90 minutos demostró que es posible sostener sustentaciones pertinentes y ágiles, centradas en evidencias clave y en la conversación con los jurados. Para 2026, conviene reforzar dos principios:

1. Equipo reducido, competencia amplia. En lugar de ampliar aforos y volver a presentaciones con más de cinco personas, asegurar que los tres integrantes del colegio que asisten estén en capacidad de dar cuenta de todos los elementos evaluados (dirección, currículo y evaluación, servicios y recursos), respondiendo con solvencia técnica a cada componente del modelo.
2. Ritmo sostenible. Mantener la duración, pero distribuir las jornadas en dos semanas disminuye la fatiga del panel de jurados y ofrece tiempo para deliberaciones ponderadas y conceptos mejor fundamentados.

El objetivo no es “mostrar más”, sino demostrar mejor. Menos diapositivas, más evidencia contrastable; menos relato, más vínculo acción–resultado.

Calendario y coordinación fina: ventanas temporales explícitas

La armonización de tiempos entre pares y jurados debe quedar por escrito. En 2025 se resolvió con éxito, pero dependió de esfuerzos extraordinarios. Para 2026, se sugiere:

- Ventana de entrega de informes de pares con márgenes realistas (lectura + visita + redacción + revisión interna).
- Ventana de estudio de jurados anterior a reuniones técnicas con pares (transcripciones y consolidaciones incluidas).
- Ventana de sustentaciones con distribución en dos semanas, evitando días excesivamente largos.
- Ventana de deliberación y conceptos con tiempo para resolver aclaraciones y elaborar retroalimentación útil.

Con tiempos explícitos, el proceso deja de depender de “heroicidades operativas” y gana en previsibilidad y calidad.

Evidencias que transforman: del cumplimiento a la mejora

Para que la evaluación siga siendo formativa, las evidencias deben conectar acción con resultado. En 2026, se recomienda profundizar:

- Rúbricas de impacto que incluyan indicadores cualitativos y cuantitativos (aprendizaje, clima, trayectoria) y ejemplos ancla por dimensión.
- Semáforo de avance desde el primer taller, enlazado a un tablero por eje/dimensión que muestre el progreso diferencial entre redacción y alistamiento de evidencias.
- Simulación de sustentación como hito obligatorio, orientada a evitar la repetición del informe y a seleccionar evidencia indispensable para decidir.

El paso que el 2025 inició —de evaluar para verificar a evaluar para aprender— debe consolidarse con métricas útiles y documentación viva.

Gobernanza documental, gestión del riesgo y comunidad que aprende

La sostenibilidad exige rutinas institucionales: repositorios con responsables, calendarios de actualización y criterios de calidad; mapas de procesos completos, con protocolos de riesgo diferenciados y simulacros periódicos; y participación de familias y egresados con medición de impacto e integración al PEI y a los planes de mejora.

El presupuesto anual debe alinearse con fortalezas críticas:

- formación docente;
- mantenimiento y actualización de recursos pedagógicos;
- herramientas de sistematización y visualización de datos.

Sin esa alineación, la voluntad de mejora no encuentra soporte operativo.

Indicadores de seguimiento: pocos, claros y accionables

Para medir el avance sin saturar a las instituciones, instalar un conjunto acotado de indicadores de trazabilidad, calidad y eficiencia:

- Cobertura de evidencias por subcomponente y entregas oportunas por taller;
- Convergencia de juicios entre pares y jurados por componente (seguimiento del “delta” de valoración);
- Integración currículo–socioemocional en prácticas evaluativas y uso pedagógico de resultados para ajustes;
- Optimización de tiempos en visitas y sustentaciones, con registro de fatiga operativa.

Leídos año a año, estos indicadores permiten ajustar el proceso sin perder de vista la equidad de contextos.

Mensaje clave para 2026

- Calidad antes que cobertura: volver a ternas protege el juicio colegiado y la profundidad del análisis.
- Crecimiento con recursos: llegar a 24 colegios bajo duplas es posible, pero arriesga la calidad por sobrecarga; para sostener 28–30 colegios se requieren más pares, más jurados y un calendario anticipado.
- Acompañamiento pedagógico estable: el coordinador no basta; el apoyo pedagógico fue esencial y debe institucionalizarse.
- Sustentaciones con tres perfiles capaces: representación técnica suficiente, sin inflar equipos; 90 minutos con evidencia que demuestre transformación.

Si estos puntos se asumen como lineamientos del proceso, la Evaluación Externa 2026 podrá crecer sin perder su esencia: una evaluación que enseña a mejorar, que cuida la calidad del juicio y que devuelve a cada colegio herramientas concretas para sostener su excelencia.

Conclusión

El ciclo de Evaluación Externa 2025 confirma que el Modelo de Acreditación a la Excelencia no es únicamente un mecanismo de reconocimiento, sino un dispositivo de aprendizaje institucional que, cuando se implementa con tiempos y capacidades adecuadas, transforma prácticas pedagógicas, administrativas y

comunitarias. La experiencia de este año —marcada por un crecimiento del 53% en la participación y por ajustes operativos como el trabajo en duplas, la concentración de visitas y la sustentación ágil— deja lecciones que deben traducirse en decisiones concretas para preservar la calidad del juicio y la equidad en la evaluación.

En el plano técnico, se reafirma que la fortaleza del modelo descansa en la triangulación colegiada: el retorno a ternas de pares no es un asunto de preferencia, sino una condición de calidad que equilibra especialidades (estrategia, pedagogía y administración), permite contrastar evidencias con mayor profundidad y reduce el sesgo por presión operativa. Si bien las duplas funcionaron en 2025, hacerlo de forma sostenida incrementa el riesgo de decisiones menos robustas y de informes menos densos en análisis. La solidez metodológica —rúbricas claras, escalas comprendidas y correlaciones interpretadas en contexto— necesita tiempo, conversación y diversidad de miradas; sin estos elementos, la evaluación tiende a comprimirse en verificación documental.

En el plano operativo, el aprendizaje es inequívoco: crecer exige más recursos. Con la dotación actual, es posible atender hasta 24 instituciones bajo duplas, pero a costa de una sobrecarga que estrecha los márgenes para leer, observar, sistematizar y deliberar. Mantener la tendencia hacia 28–30 colegios requiere ampliar el equipo de pares y jurados, anticipar el calendario y consolidar ventanas temporales explícitas entre etapas (entrega de informes, estudio de jurados, diálogo técnico y deliberaciones). Dejar estas coordenadas por escrito contribuye a que el proceso deje de depender de esfuerzos extraordinarios y se beneficie de la previsibilidad que demanda una evaluación rigurosa.

En el plano pedagógico, el rol de apoyo pedagógico se revela como un eje de sostenibilidad. El acompañamiento reconocido por los colegios —visible en sustentaciones y en el encuentro final— no puede reducirse al liderazgo del coordinador de evaluación. Se necesita una función estable que traduzca el modelo en prácticas concretas (indicadores SMART, evaluación formativa, tableros por eje y dimensión), acompañe la preparación de evidencias útiles y promueva un diálogo que convierta la acreditación en mejora. Sin este soporte, los equipos

institucionales corren el riesgo de replegarse a la acumulación documental, diluyendo el valor formativo del ejercicio.

En el plano metodológico, la evolución más significativa consiste en pasar de “evaluar para verificar” a “evaluar para aprender”. La sustentación de 90 minutos, centrada en evidencia clave y en preguntas sustantivas, demostró que es posible hablar menos y demostrar mejor. Mantener este formato con tres integrantes plenamente capaces de cubrir todas las dimensiones del modelo asegura representatividad técnica sin inflar equipos y favorece un diálogo más enfocado con los jurados. Complementar esta práctica con calibraciones interevaluador, semáforos de avance desde el primer taller y repositorios vivos con gobernanza clara consolida la trazabilidad y facilita que cada evidencia conduzca a una decisión.

El examen por ejes deja, además, una agenda de mejora compartida. En Autogestión Estratégica, la coherencia entre horizonte, participación y planeación se confirma como palanca determinante, pero persisten brechas en gestión por procesos, evaluación institucional y sistematización del conocimiento. En Formación para la Vida, el diseño curricular muestra consistencia, aunque se requiere integrar con mayor claridad la formación socioemocional y ciudadana a proyectos y prácticas evaluativas; el vínculo acción–resultado debe volverse más visible y más comparable. En Administración Efectiva, la estabilidad en gestión financiera y de recursos debe conectarse con políticas explícitas de bienestar y desarrollo profesional, de manera que la cultura de resultados trascienda la disponibilidad de insumos y se traduzca en impacto educativo.

Esta conclusión es, en realidad, un llamado a la acción. A la SED, para asumir el crecimiento con responsabilidad técnica: ampliar capacidades, formalizar el apoyo pedagógico y blindar la coordinación de tiempos entre pares y jurados. Al IDEP, para sostener la metodología que convierte la evaluación en aprendizaje —calibraciones, simulaciones, tableros, realimentación dialógica— y garantizar que las herramientas se mantengan vivas y pertinentes. A las IED, para capitalizar sus fortalezas con rutinas organizacionales —repositorios actualizados, indicadores que conecten acción y resultado, protocolos de riesgo y participación con

medición de impacto— y para convertir la acreditación en un proyecto cultural que resista cambios de coyuntura.

El ciclo 2025 demostró que la evaluación externa puede crecer sin perder su esencia, siempre que se cuiden los fundamentos: juicio colegiado, tiempos suficientes, acompañamiento pedagógico y uso inteligente de la información. De cara a 2026, el compromiso es doble: proteger la calidad antes que la cobertura y asegurar que cada colegio reciba herramientas accionables para sostener su excelencia. Solo así la acreditación seguirá siendo un itinerario de aprendizaje institucional, y no un trámite que se consume; un diálogo que transforma, y no un inventario que se archiva. En ese horizonte, la excelencia deja de ser un reconocimiento y se vuelve una práctica cotidiana: planear, ejecutar, observar, aprender y ajustar, en una espiral que pone la evidencia al servicio del propósito educativo y el bienestar de la comunidad escolar.

Bibliografía

- ABET. (2024, October 17). Program Evaluators - ABET. ABET.
<https://www.abet.org/program-evaluators/>
- ABET. (2025, April 9). How to Become a Program Evaluator - ABET. ABET.
<https://www.abet.org/program-evaluators/become-a-program-evaluator/how-to-become-a-pev/>
- Amani U., N. (2025). The Role of Feedback in Continuous Improvement in Schools. NEWPORT INTERNATIONAL JOURNAL of CURRENT ISSUES in ARTS and MANAGEMENT, 6(1), 134–140.
<https://doi.org/10.59298/nijciam/2025/6.1.134140>
- CIS. (n.d.). Framework and Protocol - International School Accreditation | CIS. Www.cois.org. <https://www.cois.org/for-schools/international-accreditation/framework-and-protocol>
- CIS. (2020). Council of International Schools. Cois.org. <https://www.cois.org/for-schools/international-accreditation>
- COGNIA. (2024). Evaluator Course of Study 2024-2025 - Evaluator Training. Cognia.org.
<https://catalog.cognia.org/browse/evaluator/programs/course-of-study-004>
- COGNIA. (2025, February 26). School and System Improvement. COGNIA.
<https://www.COGNIA.org/improvement/>
- Dávila Ramírez, J. R., & Huertas Martínez, J. A. (2024). Evaluación formativa y calidad de la retroalimentación: diseño y validación de escalas para profesores escolares. Educación XX1, 27(2), 167–194.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.38283>
- Dirección de Evaluación de la Educación, Subsecretaría de Calidad y Pertinencia. (2025). Evaluación Externa 2025. Modelo de Acreditación a la Excelencia en

la Gestión Educativa. Guía de Orientación. Secretaría de Educación del Distrito.

MSCHE. (n.d.). Accreditation. Middle States Commission on Higher Education. <https://www.msche.org/accreditation/>

MSCHE. (2024, November 27). Become a Peer Evaluator - Middle States Commission on Higher Education. Middle States Commission on Higher Education. <https://www.msche.org/evaluators/become-an-evaluator/>

Quintelier, A., De Maeyer, S., & Vanhoof, J. (2020). Determinants of teachers' feedback acceptance during a school inspection visit. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 529–547. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1750432>

DECLARACION JURAMENTADA AÑO 2025

Yo José Andrés Martínez Silva identificado (a) con C.C. 79.790.361 expedida en Bogotá, D.C, presento los siguientes certificados tributarios a efectos de reducir la base gravable por concepto de retención en la fuente por concepto de rentas de trabajo:

1	Certificación de pagos por medicina prepagada año 2024	
2	Certificación de intereses por leasing habitacional o compra de vivienda año 2024	
3	Certificación de cotizaciones voluntarias al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones dentro del régimen de ahorro individual con solidaridad y aportes voluntarios a fondos de pensiones obligatorios durante 2024	
4	Certificación de aportes a pensiones voluntarias y/o cuentas de ahorro para el fomento de la construcción – AFC año 2024.	

Así mismo, declaro bajo la gravedad del juramento:

Que en la actualidad dependen económicamente de mis ingresos:

(Marcar con una X)

1.	Los hijos del contribuyente que tengan hasta 18 años de edad.	X
2.	Los hijos del contribuyente con edad entre 18 y 23 años, cuando el padre o madre contribuyente persona natural se encuentre financiando su educación en instituciones formales de educación superior certificadas por el ICFES o la autoridad oficial correspondiente; o en los programas técnicos de educación no formal debidamente acreditados por la autoridad competente.	
3.	Los hijos del contribuyente mayores de dieciocho (18) años que se encuentren en situación de dependencia, originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal .	
4.	El cónyuge o compañero permanente del contribuyente que se encuentre en situación de dependencia sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientas sesenta (260) UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal	
5.	Los padres y los hermanos del contribuyente que se encuentren en situación de dependencia, sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientas sesenta (260) UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.	

Relación de Dependientes de acuerdo con el Parágrafo 4° del Decreto 099 de 2013.

Nombres y Apellidos	Identificación	Tipo	Edad	Parentesco
Libertad Martínez Amortegui	1016920451	RC	6	Hija
José Luis Martínez Sarmiento	1014870524	TI	16	Hijo



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

La presente Declaración se realizó en Bogotá D.C, el día 15 del mes de diciembre del año 2025 dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 387 del Estatuto Tributario Nacional.

Firma



**CERTIFICADO DE NO UTILIZACION DE COSTOS Y DEDUCCIONES
ASOCIADOS A RENTAS DE TRABAJO - CONTRATISTAS**

(Inciso 1 del Parágrafo 2 del Artículo 383 del E.T., modificado por el artículo 8 de la Ley 2277 de 2022 - Numeral 6 del artículo 1.2.4.1.6 y parágrafo 4 del artículo 1.2.4.1.17 del Decreto 1625 de 2016 modificados por los artículos 9 y 11 del Decreto 2231 de 2023)

Yo, José Andrés Martínez Silva con documento de identificación No. 79.790.361

**MANIFIESTO BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO
QUE:**

Estoy vinculado al Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP, hasta el 31 de diciembre de 2025 mediante contrato por prestación de servicios y para efectos de la aplicación de la tabla de retención en la fuente de qué trata el artículo 383 del Estatuto tributario a las renta de trabajo, informo que no hare uso de costos y deducciones asociadas a los pagos o abonos en cuenta por concepto de HONORARIOS; o por compensaciones por SERVICIOS PERSONALES originados en el contrato suscrito con la entidad (Parágrafo 4 del artículo 1.2.4.1.17 del Decreto 1625 de 2016).

Por lo anterior, solicito que al momento de la depuración de la base de la retención en la fuente sea tenida en cuenta la exención prevista en el numeral 10 del artículo 206 del Estatuto Tributario. Toda vez que cumplo con las previsiones del numeral 6 del artículo 1.2.4.1.6 del Decreto 1625 de 2016 modificado por el artículo 9 del Decreto 2231 de 2023.

CIUDAD Y FECHA Bogotá, 15 de diciembre de 2025

FIRMA _____



DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE		DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO
CC	79790361	JOSE ANDRES MARTINEZ SILVA		Calle 53 #14-28 Apto 501	7210973	jamslug@gmail.com
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.	
EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD						NO

DATOS DE LA PLANILLA					
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD
					EMPLEADOS UPC
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				1 0
2025-12	2025-12	I	12/12/2025	92344334	TOTAL A PAGAR
					\$1.578.800

TOTALES POR SUBSISTEMAS

TOTALES SALUD													
Código EPS	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	UPC Adicional	Incapacidades		Licencia Maternidad		Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora UPC	Total a Pagar	No. Afiliados
					No. Autorización	Valor	No. Autorización	Valor					
EPS008	Compensar EPS	860066942-7	680.000	0		0		0	0	0	0	680.000	1

TOTALES PENSIÓN												
Código AFP	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Aporte Voluntario Afiliado	Aporte Voluntario Aportante	Aporte FSP - Solidaridad	Aporte FSP - Subsistencia	Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora FSP	Total a Pagar	No. Afiliados
230901	Skandia Pensiones Obligatorias	800253055-2	870.400	0	0	0	0	0	0		870.400	1

TOTALES RIESGOS LABORALES															
Código ARL	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Incapacidades		Aportes Otros Sistemas	Valor Neto Cotización	Días Mora	Valor Mora Cotización	Subtotal Cotización	No. Radicado Saldo a Favor	Valor Saldo a Favor	Fondo Solidaridad	Total a Pagar	No. Afiliados
				No. Autorización	Valor										
14-11	ARL SURA	890903790-5	28.400				28.400	0	0	28.400			284	28.400	1

TOTALES CAJAS							
Código CCF	Nombre				NIT	Valor Aporte	Días Mora
						Valor Mora Aporte	Total a Pagar
							No. Afiliados

TOTALES PARAFISCALES				
Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
SENA				
0	0	0	0	0
ICBF				
0	0	0	0	0
ESAP				
MEN				

TOTALES POR SUBSISTEMA			
Tipo Administradora	No. Administradoras Reportadas	Valor antes de IGE, LMA, IRP y Mora	Total a Pagar
Salud	1	680.000	680.000
Pensión	1	870.400	870.400
Riesgos Laborales	1	28.400	28.400
CCF	0	0	0
ESAP	0	0	0
ICBF	0	0	0
MEN	0	0	0
SENA	0	0	0
TOTALES	3	1.578.800	1.578.800

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE		DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO
CC	79790361	JOSE ANDRES MARTINEZ SILVA		Calle 53 #14-28 Apto 501	7210973	jamslug@gmail.com
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.	
						EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
						NO

DATOS DE LA PLANILLA					
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD
					EMPLEADOS
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				UPC
2025-12	2025-12	I	12/12/2025	92344334	\$1.578.800

DETALLE POR COTIZANTE																																															
INFORMACIÓN COTIZANTE										INFORMACIÓN NOVEDADES							PENSIÓN							SALUD			RIESGOS LABORALES			CCF			PARAFISCALES														
No.	Tipo	No. de Identificación	Apellidos y Nombres	Cotizante	Sueldo	Exonerado	Columna exterior	Exonerado	ING	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	VBP	VBT	SILN	JOE	MAA	MAA	MAA	MAA	MAA	MAA	Cód. AFP	IBC AFP	Cotización	Voluntari o Afiliado	Voluntario Aportante	Fondo pensional de solidaridad	Fondo pensional de subsistencia	Cód. EPS	IBC EPS	Cotización / Valor UPC	Cód. ARL	IBC ARL	Clase de Riesgo	Cotización	Código CCF	IBC CCF	Aporte CCF	IBC otros parafiscales	Aporte SENA	Aporte ICBF	Aporte ESAP	Aporte MEN	
1	CC	79790361	MARTINEZ SILVA JOSE ANDRES	59	0		N		X																230901	5.440.000	870.400	0	0	0	0	EPS008	5.440.000	680.000	14-11	5.440.000	1	28.400		0	0	0	0	0	0	0	0

PAGADA



REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL
REGISTRO CIVIL
DE NACIMIENTO

Indicativo Serial 58455491

NUIP 1016920451

Datos de la oficina de registro - Clase de oficina

Registraduría ☐	Notaría ☒	Número	Consulado ☐	Corregimiento ☐	Inspección de Policía ☐	Código A 4 F
País - Departamento - Municipio - Corregimiento o Inspección de Policía COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C. NOTARÍA 41 BOGOTÁ DC						

Datos del Inscrito

Primer Apellido MARTINEZ		Segundo Apellido AMORTEGUI	
Nombre(s) LIBERTAD			
Fecha de nacimiento Año 2019 Mes SEP Día 16		Sexo (en letras) FEMENINO	Grupo sanguíneo A
Lugar de nacimiento (País - Departamento - Municipio - Corregimiento o Inspección de Policía) COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.		Factor RH POSITIVO	

Tipo de documento antecedente o Declaración de testigos

CERTIFICADO MEDICO O DE NACIDO VIVO	Número certificado de nacido vivo 15555720-6
-------------------------------------	---

Datos de madre o padre (Para casos de pueblos indígenas con línea matrilínea o patrilínea del mismo sexo, anotar el progenitor que indique los declarantes para el primer apellido del inscrito)

Apellidos y nombres completos AMORTEGUI OSORIO DIANA ALEXANDRA	
Documento de identificación (Clase y número) CC No. 52473870	Nacionalidad COLOMBIA

Datos de padre o madre (Para casos de pueblos indígenas con línea matrilínea o patrilínea del mismo sexo, anotar el progenitor que indique los declarantes para el segundo apellido del inscrito)

Apellidos y nombres completos MARTINEZ SILVA JOSE ANDRES	
Documento de identificación (Clase y número) CC No. 79790361	Nacionalidad COLOMBIA

Datos del declarante

Apellidos y nombres completos AMORTEGUI OSORIO DIANA ALEXANDRA	
Documento de identificación (Clase y número) CC No. 52473870	Firma Diana Amortegui O.

Datos primer testigo

Apellidos y nombres completos	
Documento de identificación (Clase y número)	Firma

Datos segundo testigo

Apellidos y nombres completos	
Documento de identificación (Clase y número)	Firma

Fecha de inscripción

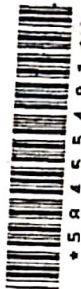
Año 2019 Mes SEP Día 17	Nombre y firma del funcionario que autoriza ALIRIO VIRVIESCAS CALVETE
-------------------------	--

Reconocimiento paterno

Nombre y firma del funcionario ante quien se hace el reconocimiento

ESPACIO PARA NOTAS

Firma	Nombre y firma
-------	----------------



Esta hoja tiene un código QR, el cual, debe ser verificado por los usuarios y destinatarios a fin de que comprueben su trazabilidad. Ingrese por su computadora o smartphone (teléfono-inteligente) a un aplicativo lector de código QR

OTRO INDIATUOY CARINOSO NUESTRO

Nº 47304

REPÚBLICA DE COLOMBIA



ORGANIZACIÓN ELECTORAL
REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL
DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO CIVIL

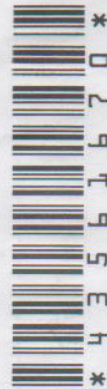
NUIP

1014870524

REGISTRO CIVIL
DE NACIMIENTO

Indicativo
Serial

43561670



Datos de la oficina de registro - Clase de oficina

Registraduría ☐ Notaría ☒ Número 52 Consulado ☐ Corregimiento ☐ Inspección de Policía ☐ Código A 3 H

País - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección de Policía
COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.

Datos del Inscrito

Primer Apellido

MARTINEZ

Segundo Apellido

SARMIENTO

Nombre(s)

JOSE LUIS

Fecha de nacimiento

Año

2

0

0

9

Mes

JUL

Día

0

2

Sexo (en letras)

MASCULINO

Grupo sanguíneo

O

Factor RH

POSITIVO

Lugar de nacimiento (País - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección)

COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.

Tipo de documento antecedente o Declaración de testigos

CERTIFICADO MEDICO O DE NACIDO VIVO

Número certificado de nacido vivo

51752592 - 2

Datos de la madre

Apellidos y nombres completos

SARMIENTO HERNANDEZ ADRIANA PAOLA

Documento de identificación (Clase y número)

C.C.No.52.378.579

Nacionalidad

COLOMBIANA

Datos del padre

Apellidos y nombres completos

MARTINEZ SILVA JOSE ANDRES

Documento de identificación (Clase y número)

C.C.No.79.790.361

Nacionalidad

COLOMBIANA

Datos del declarante

Apellidos y nombres completos

MARTINEZ SILVA JOSE ANDRES

Documento de identificación (Clase y número)

C.C.No.79.790.361

Firma

[Firma manuscrita]

Datos Primer testigo

Apellidos y nombres completos

Documento de identificación (Clase y número)

Firma

Datos segundo testigo

Apellidos y nombres completos

Documento de identificación (Clase y número)

Firma

Fecha de inscripción

Año

2

0

0

9

Mes

JUL

Día

0

3

Nombre y firma del funcionario que autoriza

JULIO S. GARCIA MONTES

Nombre y firma

IMPRESO POR DANARANJO S.A. NIT. 860.013.711-5 10393 10-2008

SEGUNDA COPIA PARA EL USUARIO -

