

Informe Gestión 2025

Aspaen




Yourfamily
first

**grow
together**

Aspaen friends



Aspaen
and last
forever



Carta del Director Ejecutivo

En un entorno retador y cambiante, Aspaen ha continuado fortaleciendo su propósito de transformar la sociedad a través de la formación integral y personalizada. Los logros de este año son testimonio de una institución resiliente, que se proyecta con firmeza en su identidad y visión estratégica. La implementación de nuevos proyectos educativos, la consolidación de ecosistemas, la expansión de nuestra red y la sostenibilidad financiera alcanzada marcan hitos significativos.

En medio de un panorama educativo complejo, Aspaen sigue avanzando en la sostenibilidad de sus instituciones, en la innovación en la didáctica, en la renovación y modernización de su proyecto educativo, y en la profundización de la formación como apoyo al desarrollo personal y espiritual de tantas familias que nos eligen.

Servir con excelencia a las familias, estudiantes, y colaboradores, acompañándolos en la construcción de sus proyectos de vida, es la consigna.

Armando Gómez Correa
Director Ejecutivo

Resumen Ejecutivo

1. Marco Estratégico: Aspaen 2024-2026

Propósito Superior: Somos una red de instituciones educativas con un equipo humano apasionado por la educación. Existimos para transformar la sociedad desde la concepción cristiana de la persona, acompañar a los padres a construir su proyecto de vida familiar y facilitar el descubrimiento del talento y vocación de cada estudiante para servir a la sociedad.

Prioridades estratégicas

- Innovación educativa
- Crecimiento orgánico
- Sostenibilidad

Contexto: Entorno demográfico complejo, alta competitividad y necesidad de reforzar la identidad y el servicio integral en cada ciudad.

2. Avances estratégicos y proyectos transversales

2.1. Innovación Educativa

- Implementación de la Fase I del Marco Común Curricular (MCC) en 16 colegios.
- Lanzamiento de la metodología GROW en todos los preescolares, con impacto directo en la cultura pedagógica y en la formación integral.
- Proyecto Apple Education en Iragua, formación de 43 docentes certificados como Apple Teacher y proyección de expansión nacional.
- Ecosistema Digital: integración de Aula Planeta, Arukay y Overdrive en la red, alineado al MCC.
- Capacitación a más de 100 docentes en metodologías activas y didácticas innovadoras, promoviendo la cultura de aprendizaje basado en la evidencia.

2.2. Crecimiento Orgánico

- Consolidación de ecosistemas: Sabaneta (Alcázares, Almenares y Almirán) con 945 estudiantes, y avance en la planeación del ecosistema de Chía.
- Implementación del Marco de Penetración en todas las ciudades, alineando acciones comerciales, de marketing y fidelización, para mejorar la disponibilidad mental y física de la marca Aspaen.
- Plan de recuperación de Neiva, Bogotá y Manizales: proyectos que integran acciones de marketing relacional, formación de equipos, mejoras en infraestructura y procesos de equity, orientados a revertir la tendencia negativa en la captación de estudiantes.
- Proyecto Admisión Plus para optimizar los tiempos de matrícula, con pilotos ya iniciados.

- Firma de convenios internacionales con instituciones de 7 países y avances en dobles titulaciones (IHS y IdD).
- Ampliación del programa bilingüe: alianza con British Council y Universidad de La Sabana para formación de 57 docentes en ELT y CAIE.

2.3. Sostenibilidad

- Excedente consolidado de \$4.178MM frente a una meta presupuestal de \$3.233MM, superando el objetivo en \$946MM.
- Optimización de la gestión de cartera (Mejora de 16 días de rotación pasando de 47 a 31 días, con cumplimiento 81%, y una mejora en el saldo de cartera en \$5.268MM interanual).
- Certificación EFQM de toda la red con incremento promedio de 9.2% en la puntuación y dos sedes por encima de los 200 puntos y proceso de Constatación a los planes de mejoramiento.
- Inversión de \$4.900MM en infraestructura: adecuación de oratorios, mantenimiento de sedes y fortalecimiento de ambientes de aprendizaje.
- Consolidación del modelo de servicios compartidos y despliegue de Netsuite, optimizando procesos administrativos y financieros.

3. Fortalecimiento de oferta de valor

- Potenciación de la preceptoría: cobertura del 72% de estudiantes de 6° a 11° y planes de expansión al 100%.
- Fortalecimiento del Plan de Mejora Personal (PMP) integrado con DAIP y herramientas digitales.
- Programa Aspaen Family Learning: impacto en el 46% de las familias con más de 7.000 unidades consumidas.
- Formación de 830 docentes en el programa Experto DAIP y 83 directivos en EDEP; nueva cohorte EDEP 2024-2026 en marcha.
- Encuestas de clima organizacional con 82% de participación y diseño de planes de mejora locales.
- Implementación nacional del programa de substitute teachers y nivelación salarial para más de 110 empleados.
- Capellanía fortalecida: convenio con Corfomento, creación del rol de capellán asesor y diagnóstico de oratorios.

4. Transformación cultural

- Implementación de indicadores de desempeño para directivos, con foco en la gestión por resultados.
- Profesionalización de las áreas de experiencia de usuario, marketing y ventas, con metodologías y procesos definidos.
- Introducción de la metodología del Marco de Penetración como herramienta estructural para segmentación, equity y awareness.
- Despliegue de un sistema de feedback estructurado en todas las ciudades (Aspaen Te Escucha).
- Formalización de las mediciones de clima laboral y cultura organizacional.

- Ampliación del uso de herramientas tecnológicas de gestión (Netsuite, School Pack y PowerApps para seguimiento académico y operativo).

5. Indicadores y desempeño global: Scorecard Nacional

Indicador	Resultado	Meta Nacional	Cumplimiento	Unidad
Excedentes netos	\$4.178MM	\$3.233MM	129%	\$946
Gestión de cartera (días)	31	25	81%	-16
Equity perception	87.5%	100%	87.5%	%
Satisfacción desempeño docente	0%	30%	0%	%
Colegios en top 150 Saber 11	13	14	92.8%	#
PMP y PAT implementados	100%	100%	100%	%
Avance proyectos Neiva, Bogotá y Manizales	En curso	En curso	-	-

6. Casos destacados e impacto en ciudades

- Consolidación del ecosistema de Sabaneta con 945 estudiantes y sinergias en los tres niveles.
- Proyecto Apple Education como caso piloto exitoso en Iragua.
- Innovación en preescolares con GROW, y pilotos en Primaria.
- Proyecto de recuperación y fortalecimiento de la presencia en Neiva, Bogotá y Manizales, mejorando la proyección de matriculados para 2025.
- Proceso de integración y fortalecimiento del Gimnasio Tundama.
- Acompañamiento a Soacha en el desarrollo de un nuevo ecosistema educativo.

7. Proyectos operativos relevantes

- Implementación de hardware-as-a-service y renovación tecnológica.
- Actualización del Manual de Convivencia y protocolos de protección del menor.
- Plataforma digital EMA para la gestión de manifestaciones de familias y colaboradores.
- Diagnóstico y adecuaciones en oratorios y espacios litúrgicos.

8. Cierre y perspectivas 2026

- Consolidar el ecosistema de Chía y avanzar en la construcción del nuevo campus.
- Extender Apple Education y la metodología GROW a nuevas sedes.
- Ampliar la cobertura del programa Aspaen Family Learning y reforzar la cultura DAIP.
- Fortalecer la eficiencia operativa y la sostenibilidad financiera.
- Profundizar en la cultura de acompañamiento a las familias y la identidad institucional.

Tabla de contenido

1. INFORME DE FORMACIÓN Y FAMILIA	9
1.1. Resumen Ejecutivo	9
1.2. Avances estratégicos, pilotos y desarrollos 2025	9
1.2.1. Formación personalizada del estudiante	9
1.2.2 Formación de educadores	10
1.2.3 Formación de familias	10
1.2.4 Líneas de profundización.....	10
1.2.5 Instalación de la Línea de Psicología Educativa	11
1.2.6 Desarrollo de la arquitectura del Modelo: auditorías educativas piloto y planeación REDER F2	11
2. INFORME DE GESTIÓN ACADEMIA.....	11
2.1. Subdirección Nacional De Gestión Curricular	11
2.2. Subdirección Nacional de Internacionalización Y Bilingüismo	13
2.3. Subdirección de Calidad E Innovación	13
2.4. Coordinación Educativa Nacional.....	14
3. DESARROLLO.....	14
3.1 Logros de articulación y priorización	15
3.2. Planes de Desarrollo Institucional (PDI) y seguimiento	15
3.3. Constatación EFQM – Resultados 2026.....	15
3.3.1 Fortalezas destacadas en el informe de constatación:	15
3.3.2 Brechas y oportunidades de mejora	15
3.4. Constatación de la Gestión de proyectos:.....	16
3.5. Estado del portafolio de proyectos:	16
3.6. Infraestructura	17
4. DESARRO HUMANO	18
4.1. Sistematización de Estrategia Talent Supply Chain- Implementación Nueva Estructura.....	18
4.2. Capacitación y Desarrollo Humano.....	19
4.2.1. GDP: Gestión del Desarrollo de Personas (Gestión del Desempeño):	19
4.2.2. Promociones y traslados.....	19

4.2.3. Cultura Institucional	20
4.3. Atracción Y Selección	20
4.3.1. Sustitute Teacher	21
4.3.2. Cartas Descriptivas.....	21
4.4. Contratación y Compensación.....	21
4.4.1. Rotación de personal – Periodo escolar 2024–2025.....	21
4.4.2. Nivelaciones salariales ejecutadas.....	22
4.4.3. Estandarización y consolidación de los procesos de nómina.....	22
4.4.4. Control y seguimiento de la planta de personal y presupuestal.....	23
4.5. Bienestar y Experiencia:	23
4.5.1. Beneficios:.....	23
4.5.2. Bienestar:	23
4.5.3. SG-SST:.....	23
4.6. Encuesta de Clima Organizacional:	25
4.7. Enfermería:	25
5. EXPERIENCIA MARKETING Y VENTAS (EMV)	25
5.1. Modelo de Prospección Estratégica Aspaen 2025–2040.....	25
5.2. Marco de Penetración como lenguaje común.....	26
5.3. Equity de marca – Overall Rating	26
5.4. Resultados poblacionales 2025.....	26
5.5. Marketing y suficiencia	27
5.6. Macroprocesos EMV y preparación para 2026.....	28
5.7. Riesgos mitigados durante 2025	28
6. TECNOLOGÍA	29
6.1. Proceso de Gobierno de TI.....	30
6.2. Proceso de Servicios de Tecnología.....	30
6.3. Proceso de Ciberseguridad.....	31
6.4. Proceso de Software.....	32
6.5. Proceso de Infraestructura de TI	32
7. PRESCOLARES.....	34
7.1. Responsabilidades clave de la Subdirección Nacional de Preescolares	34

Aspaen

7.2. Contexto y sentido estratégico.....	34
7.3. Marco estratégico y objetivo del proyecto.....	34
7.4. Avance general del proyecto.....	35
7.5. Resultados de cobertura e implementación.....	35
7.6. Resultados financieros y generación de excedentes.....	35
7.7. Evidencia de impacto pedagógico	35
7.8. Percepción de los grupos de interés.....	35
8. SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO EDUCATIVO – 2025	36
8.1. Logros Principales.....	37
8.1.1 Cambio de nombre de la Jornada Adicional de Alcázares	37
8.1.2 Maduración del proceso de integración del Gimnasio Tundama a Aspaen	37
8.1.3 Acompañamiento al cambio de modelo educativo del CI.....	37
8.1.4 Apertura del Programa Juventud Colombia en la Universidad de La Sabana.....	37
8.1.5 Gestión de fondos.....	37
8.1.6 Mejoras implementadas.....	38
8. 2. Retos Identificados	38
9. ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES ACAECIDOS DESPUÉS DEL EJERCICIO.	38
10. EVOLUCIÓN PREVISIBLE DE LA ENTIDAD	39
11. OPERACIONES CELEBRADAS CON SOCIOS Y ADMINISTRADORES.....	39
12. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR POR LA SOCIEDAD	39
13. LIBRE CIRCULACIÓN DE FACTURAS.....	39
ANEXOS.....	40

1. INFORME DE FORMACIÓN Y FAMILIA

1.1. Resumen Ejecutivo

Durante el año 2025, el Modelo de Formación de Aspaen avanzó hacia una mayor consolidación operativa y madurez institucional, orientándose a su gestión como un sistema articulado y en despliegue.

El foco del periodo estuvo en articular capacidades institucionales —planeación estructurada, auditorías educativas piloto, herramientas, reportes y líneas nuevas— para sostener y proyectar el Modelo en el tiempo, fortaleciendo de manera intencional el acompañamiento personalizado a estudiantes y familias e impulsando la formación de educadores como la principal palanca estructural frente a los retos de cobertura y rotación docente.

Los aprendizajes del año confirman la pertinencia de gestionar la formación desde una lógica sistémica, apoyada en la estandarización de procesos, el uso estratégico de la información y el desarrollo de pilotos con colegios y preescolares. En conjunto, estos avances reafirman a Aspaen con un Modelo de Formación más ordenado, gestionable y proyectable, alineado con su Proyecto Educativo y con una hoja de ruta clara para su siguiente fase de consolidación.

1.2. Avances estratégicos, pilotos y desarrollos 2025

1.2.1. Formación personalizada del estudiante

La preceptoría continúa consolidándose como eje del acompañamiento personalizado. Durante 2025 se realizaron 16.976 entrevistas de preceptoría a estudiantes de 6.º a 12.º grado, alcanzando una cobertura del 58 %, lo que representa un avance. Existe la necesidad de seguir fortaleciendo el seguimiento a la coherencia entre planeación y asignación real y estabilidad de los preceptores.

Se implementaron reportes estandarizados que permiten monitorear asignación, cobertura y cumplimiento por institución y por preceptor. Se puso en marcha un módulo de apoyo en School Pack y BlinkLearning, que integra lineamientos y recursos para preceptores y directores de curso, reemplazando procesos manuales y reduciendo la carga operativa.

Durante 2025 se diseñó un esquema unificado del Plan de Mejora Personal (PMP) Aspaen en trabajo colaborativo con el Colegio Juanambú y rectores de la Red, integrando información educativa para su uso en herramientas digitales. Este desarrollo se concreta en la App de preceptoría, actualmente en fase de desarrollo, que permitirá mayor trazabilidad, métricas y acciones de mejora basadas en datos.

Asimismo, se estructuró la primera fase de un formato digital unificado de Entrevista Familiar DAIP, que facilitará la comprensión del proceso, la coherencia con el PMP y el acompañamiento a las familias.

El Plan de Acción Tutorial (PAT) para la formación grupal de los estudiantes, tiene una cobertura reportada del 67 % en los cursos que lo desarrollan activamente. Se logró un 37 % de boletines compartidos con familias y un 45 % de unidades desarrolladas, impactando a cerca de 6.893 estudiantes.

En el ámbito de experiencias formativas complementarias de profundización, se realizaron 108 convivencias estudiantiles (de 115 programadas), superando la meta de participación prevista con 2,706 asistentes en trabajo conjunto con Althea. Asimismo, se consolidó el Congreso Nacional de Estudiantes, con participación de colegios masculinos con 27 estudiantes líderes y, por primera vez, femeninos con 26 estudiantes, fortaleciendo el liderazgo y compromiso social de los estudiantes.

1.2.2 Formación de educadores

El análisis de la formación de educadores evidenció una brecha estructural de cobertura, producto de la rotación acumulada. De los 918 educadores de los cuales se tenía cubierto el 80% con el programa base de formación Experto DAIP, solo el 20 % ahora cuenta con esta formación y debe atenderse. Ante este diagnóstico, en 2025 se tomó la decisión estratégica de reimpulsar la formación bajo un modelo modular más sostenible y escalable que haga frente a la rotación de docentes, en alianza con Identitas.

En septiembre de 2025, 113 colaboradores iniciaron una nueva estrategia de cohortes cíclicas anuales y permanentes del programa Experto DAIP por módulos, integrando aprendizajes acumulados, desarrollo virtual y presencial flexible; y fortaleciendo especialmente el programa con el foco en la formación en entrevistas personales con estudiantes y familias.

Paralelamente, continuó la segunda cohorte del programa Experto en Dirección Escolar Personalizada (EDEP) con 25 participantes, en alianza internacional con Identitas, consolidando su impacto como propuesta formativa de alto nivel para directivos de colegios, preescolares y la Dirección Nacional.

Como desarrollo relevante, se publicó el Portafolio DAIP del Director de Curso en la plataforma Aspaen Family Learning, estableciendo una ruta de aprendizaje autónoma y unificada a nivel nacional.

Se dio continuidad al fortalecimiento de la Capellanía mediante el convenio con Corfomento, afianzando las condiciones de contratación flexible, logística, pensión y salud, además de la consolidación del fondo de solidaridad de sacerdotes. En formación de los capellanes se desarrolló el Encuentro Nacional de con 15 capellanes de Colombia e invitados del Ecuador.

1.2.3 Formación de familias

A través de Aspaen Family Learning, se impactaron 1.595 padres de familia (13,5 % de cobertura), con más de 6.380 unidades consumidas. Se rediseñaron lineamientos para reforzar la complementariedad entre modalidad presencial como prioritaria y la virtual, teniendo el trato personal como eje.

Durante 2025 se desarrollaron programas FAMOF en siete ciudades, impactando a 141 familias, con niveles de satisfacción superiores al 95 %.

1.2.4 Líneas de profundización

En educación a la luz de la fe, se consolidó la alianza con Editorial Casals y el diseño curricular de la clase y el uso de recursos apropiados. Se avanzó en la idoneidad de docentes de religión por medio de esquemas de certificación interna, el encuentro nacional – al que se integró docentes de colegios de Ecuador-, y se consolidó el diseño de un nuevo programa de formación con la Universidad de la Sabana.

En educación afectivo-sexual, se avanzó con la nueva versión del programa Novus A+ que ha tenido una muy buena acogida, se fortaleció la formación de docentes titulares y se avanzó en su profesionalización, incluyendo estudios de posgrado, el Encuentro Nacional de titulares y encuentros personales virtuales.

En convivencia y entornos educativos seguros, se actualizó el Manual de Convivencia, se afianzó el desarrollo de protocolos de protección de menores y rutas de atención integral, se brindó acompañamiento en 38 casos críticos y se participó activamente en mesas nacionales interinstitucionales.

En el marco de los entornos educativos seguros, se avanzó en estrategias de formación y sensibilización sobre estilos de vida digital saludable y uso responsable de la tecnología, dirigidas a docentes y familias. Asimismo, se mantuvo una participación en mesas nacionales interinstitucionales, en articulación con entidades del sector educativo y de salud.

1.2.5 Instalación de la Línea de Psicología Educativa

En septiembre de 2025 inició formalmente la Línea de Psicología Educativa, como una línea nueva dentro de la estructura nacional ya prevista en el modelo educativo y que es necesario reforzar para afrontar la situación que se vive en los colegios y las reglamentaciones que se vienen dando desde el Gobierno Nacional. El foco del año estuvo en su instalación: definición del cargo, contratación de un Coordinador Nacional, definir la arquitectura de la línea, levantamiento de información, entrevistas a psicólogos de la Red y primeros acompañamientos. Este proceso permitió identificar áreas de mejora comunes, iniciar pilotos (tamizaje institucional no clínico, inclusión, orientación profesional) y sentar las bases para proyectos e indicadores compartidos, respetando los contextos de cada institución.

1.2.6 Desarrollo de la arquitectura del Modelo: auditorías educativas piloto y planeación REDER F2

Se avanzó de manera significativa en el desarrollo de la arquitectura del Modelo de Formación, integrando de forma coherente la evaluación y la planeación para la mejora continua. En este marco, el proyecto piloto de auditorías educativa con Identitas es estratégico orientado a transformar la auditoría educativa en un ejercicio sistémico, formativo y preventivo, mediante la planeación y ejecución de auditorías piloto en el Gimnasio Cartagena y el Gimnasio Iragua, el acompañamiento cercano de Identitas y la participación de directivos nacionales como parte de un proceso de formación de auditores internos.

Los hallazgos fueron analizados institucionalmente en el Comité Directivo Nacional y en espacios de lectura transversal, permitiendo identificar aprendizajes comunes, oportunidades de mejora estructurales y criterios para su eventual escalamiento.

Este enfoque se articuló con un trabajo de planeación de la gestión a través de la lógica REDER, que permitió clarificar objetivos, ajustar indicadores de gestión, percepción e impacto, y priorizar acciones y proyectos. Este trabajo se realizó de manera colaborativa con directivos de colegios y preescolares.

Ambos componentes consolidan una lógica de aseguramiento de la calidad educativa orientada a la mejora continua, alineada con el DAIP, con la gestión directiva y con una visión de sostenibilidad institucional de largo plazo.

2. INFORME DE GESTIÓN ACADEMIA

Este informe sintetiza los logros y avances estratégicos de la Dirección Académica Nacional de Aspaen durante el año 2025. Se presenta una visión consolidada de la gestión curricular, bilingüismo, innovación y calidad educativa.

2.1. Subdirección Nacional De Gestión Curricular

Eje Estratégico: Marco Común Curricular (MCC)

El 2025 consolidó la transformación pedagógica de la red, logrando una estandarización operativa y curricular sin precedentes bajo el modelo MCC.

Proyecto / Indicador	Fase I MCC	Fase II MCC
Cobertura (16/16 Colegios)	100% (Año 2 de implementación)	100% (Año de Transición)
Escalabilidad	Hasta grado 10° en año 25-26	Hasta grado 9° (8° Filosofía) en año 25-26
Optimización Curricular	Reducción -82% (~700 a 129 mallas)	Reducción -85% (~700 a 104 mallas)

Proyecto / Indicador	Fase I MCC	Fase II MCC
Mallas Gestionadas	129 Actualizadas/Publicadas Con base en +800 propuestas de ajuste analizadas y depuradas.	104 Nuevas/Publicadas (incluye 11 Religión F&F)
Planeador de Clase	106 mallas precargadas (Hasta 10° en año 25-26)	*Proyección: precarga en 26-27
Medición (Indicador OBAS)	Creación Dashboard de seguimiento 24-25 (autoreporte anual) 24-25	Actualización Dashboard con Histórico trimestral Fase II, año 25-26 (autoreporte trimestral)
Progreso (Dashboard)	Alcanzado ~85% de la red	Inició transición en Agosto 2025
Avance General / Encuentros Nal.	70% de avance del proyecto/ 90% Participación (Valoración 4.8/5)	*Proyección de ejecución: Feb. 2026

Actividades de Gestión Curricular:

- Acompañamiento pedagógico permanente a docentes/asesores/DIN asegurando alineación curricular MCC.
- Definición y comunicación de lineamientos de Intensidades Horarias 25-26 (Normativa+MCC).
- Análisis y definición de Intensidades Horarias sugeridas para colegios IB (10° y 11°).
- Definición de lineamientos curriculares de Religión, Ética y Novus A+ (Coordinado con F&F).
- Espacios de acompañamiento con docentes de Transición para alineación MCC.
- Coordinación con Arukay para articulación de software por grado con mallas MCC.
- Análisis detallado sobre ajuste en temporalidad de recursos EMAT-Tekman en Transición y 1°.

Eje: Sistema Integrado de Información Académica (MIA) (Conjunto con Coordinación Educativa Nal.)

- Estandarización: Generación de catálogo nacional de Áreas y asignaturas para comparabilidad en red.
- SchoolPack: Revisión detallada y levantamiento de requerimientos para actualización al servicio del MCC.
- Nuevo Planeador de clase MCC: Diseño co-construido con docentes, revisión funcional, articulación pedagógica y coordinación etapas I y II del desarrollo, capacitación y soporte. (Coordinado con TI)

Eje: Índice de Ocupación

- Análisis comparativo de lineamientos vigentes con recomendaciones de visitas Identitas (en coordinación con F&F).

Acompañamiento Colegios PROA:

Tundama: Acompañamiento a coordinación académica (semestre II), asesoría actualización curricular, capacitación docente en planeación, visita académica.

Colegio Integral: Acompañamiento anual en el marco del Proyecto, coordinación de capacitaciones en inducción 2025, visita académica.

2.2. Subdirección Nacional de Internacionalización Y Bilingüismo

Eje: Fortalecimiento Bilingüismo

- Convenio Open English: Formación para 50 docentes y directivos (clases sincrónicas 24/7 con nativos). En lo corrido del convenio los participantes han realizado:
 - 900 clases grupales
 - 16.630 lecciones desarrolladas
 - 969 unidades completadas
 - 5136 horas activas de estudio
 -
- International House: Capacitación en estrategias de pruebas oficiales, Mock Tests para validación MCER.
 - 38 simulacros realizados de pruebas oficiales (starters, movers, flyers, Key, Preliminary, FCE, IELTS)
 - 20 reuniones de planeación de simulacros, pruebas oficiales y capacitación docente.
 - 13 capacitaciones a docentes para preparación de prueba.
 - Pruebas oficiales presentadas:

En el nivel superior con la prueba IELTS (B1 a C2), el colegio Cantillana lidera con 31 estudiantes, seguido por GCI (25), Saucará (23), Juanambú y Yumaná (ambos con 17), Fragua y Tacurí (16 cada uno) y el Col Rosario con 10 alumnos. Para el nivel Preliminary (B1), el colegio Juanambú destaca con la mayor participación (43 estudiantes), seguido de Cantillana (31), Tacurí (28), Fragua (25) y Yumaná (16). En cuanto a las certificaciones de nivel A2, el examen Key fue presentado por 29 alumnos de Juanambú y 22 de Tacurí, mientras que enen Flyers resaltan Cantillana (36), Tacurí (35), Yumaná (27) y Fragua (17). Por último, el nivel Movers (A1) contó con la participación de 30 estudiantes de Tacurí y 25 de Juanambú.

Eje: Proyección Internacional

- British Council: Acceso a Partner Schools (77 módulos en didáctica e inglés), capacitaciones presenciales CAIE y Progression Tests.
- Seguimiento: Reuniones mensuales con coordinadores de internacionalización (17 de 19 colegios).
- Convenios: Firmas con U. Austral (Argentina), U. de Villanueva y actualización contrato British Council.
- Número de candidatos presentados a pruebas CAIE: Primary Checkpoints (131), Lower Secondary Checkpoints (149), IGCSE (116) y A level (12).

Programas de Doble Titulación:

- IdD Canadá: 4 colegios participantes. 30 estudiantes inscritos, 7 graduados
- IHS USA: 12 colegios participantes, 36 estudiantes inscritos, 2 graduados

2.3. Subdirección de Calidad E Innovación

Eje: Calidad Educativa

Saber 11: Actualización PowerBI histórico 2020-2025 (Red vs Competencia).

- Pruebas Estandarizadas: Segunda aplicación (3°, 5°, 7°, 9°) en 5 áreas básicas y Dashboard por sede., con una participación en la primera aplicación de 1556 y en la segunda de 1468, para un total de 3020 estudiantes de la red
- Bootcamp 2025: Intensivo nacional Saber 11 con 95 estudiantes de la red.

- Percepción Estudiantil: Aplicación de la primera encuesta nacional en las 16 sedes; reporte PowerBI para soporte GDP.
- Visitas Estratégicas: Acompañamiento en Barranquilla y Manizales para optimizar resultados Saber 11 (Top 150 nacional).

Eje: Innovación Educativa

- Ecosistema Digital: Definición de recursos en las áreas de matemáticas, lenguaje, inglés, ciencias de 1 a 11 grado, diseño modelaciones de recursos y costos por grado en cada colegio, ejecución y seguimiento plan de compras y capacitaciones en metodologías activas y en herramientas digitales. Definición de indicadores e instrumentos de medición de usabilidad.
- Proyecto GROW: Project Charter de escalabilidad, 14 reuniones directivas y visitas diagnósticas en 8 ciudades. Para un total de 16 instituciones
- Formación docente: 8 sesiones de aprendizaje cooperativo a docentes de (Transición a 2°).
- Inmersión: Diplomado en México (Desarrollo de pensamiento) y visita a red en México para observación aplicación de recursos Tekman.

2.4. Coordinación Educativa Nacional

Articulación MCC y Estandarización en SchoolPack

- Ajuste de sistema académico en MCC: cambios en el módulo de Valoración: caracterización de términos, escalas de colores y menú de competencias anuales.
- MIA: Unificación nacional de códigos y nombres de áreas/ asignaturas.
- Precarga de información: Competencias y desempeños Fase I-MCC para todas las sedes.
- Perfiles: Definición de roles nacionales (DG, Asesor, DIN, CIN, Rector) en el sistema.
- Plan de Clases: Diseño y acompañamiento en sesiones de capacitación con el proveedor.

Administración del Sistema Académico

- Gestión permanente de requerimientos Nacionales Colegios/Preescolares. (Coordinación TI+Proveedor)
- Novedad SchoolP: Implementación "Docente alterno" y consolidación de reportes.
- Administración de horarios y encuestas de evaluación docente, acompañamiento/capacitación a sedes.
- Seguimiento/Acompañamiento a secretarías académicas de sedes (reunión quincenal/mensual).
- Gestión de matrículas nacionales y seguimiento a datos de población en plataforma académica.
- Articulación con equipos de Academia, F&F, EMV y TI (DN). Generación de bases de datos o informes nacionales.
- Informes de formación (Preceptoría, PAT, Family Learning) (Mensual/Trimestral) Soporte y capacitación a sedes y articulación PMP.

3. DESARROLLO

Durante 2026 se consolidó, a partir de la reunión de rectores de febrero, un marco unificado de trabajo que articuló y priorizó los planes de cada ciudad para alinear proyectos y acciones de mejora con la Estrategia Corporativa 2023–2026.

3.1 Logros de articulación y priorización

Se priorizaron los aspectos del core educativo para el desarrollo de los frentes de calidad académica, calidad educativa y de formación en Aspaen.

Se trabajó en la definición de los indicadores del marco de penetración para fortalecer competitividad y sostenibilidad institucional.

Se determinaron las acciones clave para el cuidado del clima laboral y la cohesión de equipos directivos.

Se delimitaron los compromisos del marco de calidad EFQM, fortaleciendo la gestión y la mejora continua en todas las ciudades.

3.2. Planes de Desarrollo Institucional (PDI) y seguimiento

El 100% de las ciudades estructuró su Plan de Desarrollo Institucional (PDI), definiendo proyectos y acciones de mejora conforme a las prioridades establecidas. Para el seguimiento, en cada ciudad opera un Comité Único de Excelencia con sesión mensual para revisar avances por indicadores estratégicos y definir medidas correctivas cuando se requiera.

3.3. Constatación EFQM – Resultados 2026

Durante el segundo semestre se realizó la visita de Constatación de Colombia Excelente para medir el avance respecto a los resultados 2024 bajo el sistema EFQM. La revisión abarcó la Dirección Nacional y todos los colegios, excepto Palmare y Almería (Chía) y Almenares (Medellín), que por su reciente fundación aún no ingresan al sistema.

Se evidencian avances sostenidos en la sistematización del rol articulador de la Dirección Nacional y una mayor apropiación de la lógica REDER (Resultados, Enfoque, Despliegue, Evaluación y Revisión).

No se identifican riesgos para mantener el nivel actual de certificación; se requiere mayor solidez en medición de percepciones, analítica y cierre del ciclo causa–efecto entre enfoques y resultados.

3.3.1 Fortalezas destacadas en el informe de constatación:

- Cultura y Liderazgo y Funcionamiento y Transformación como fortalezas del desempeño.
- Gobernanza y despliegue estratégico: alineación REDER y seguimiento vía PDI y gestión de indicadores.
- Gestión del cambio e innovación: metodología por proyectos; GROW con resultados superiores.
- Escucha y experiencia: 'Aspaen te Escucha' con medición de satisfacción.
- Propuesta de valor y portafolio (C4) con resultados esperados definidos.
- Riesgo y cumplimiento: priorizados y estructurados.
- Talento humano: indicadores de promoción, formación, brechas salariales, clima y bienestar.
- Analítica y tableros: uso de dashboards para tendencias y decisiones.

3.3.2 Brechas y oportunidades de mejora

- Medición de percepciones: sistema integral (NPS/encuestas/entrevistas) con rigor estadístico y comparabilidad.
- Cierre causa–efecto: correlacionar percepciones con rendimiento; tendencias y alertas tempranas.
- Especificidad por colegio: caracterizaciones contextuales y propuestas de valor más personalizadas.
- Objetivos y enfoques SMART: claridad, métricas y metas; trazabilidad enfoque–indicador–resultado.
- Gestión del conocimiento: sistema formal para capturar y difundir aprendizajes; base de playbooks.
- Gestión por procesos: documentación de procesos con roles, indicadores y mejora continua.

- Impacto pedagógico: métricas de efectividad en aprendizajes; co-diseño con equipos académicos.
- Propiedad intelectual: registro y protección de innovaciones pedagógicas y tecnológicas.

3.4. Constatación de la Gestión de proyectos:

La Dirección Nacional consolidó un portafolio de proyectos transversales con resultados tangibles y una madurez organizacional en ascenso. El foco de mejora para 2027 se centra en consolidar la gobernanza, estandarizar playbooks y planes operativos (POA), fortalecer indicadores (incluida percepción) y asegurar sostenibilidad plurianual (presupuesto, propiedad intelectual y gestión del cambio).

Principales fortalezas observadas

- Gestión estratégica: portafolio coherente y alineado al propósito institucional, con horizonte 2026–2031 y resultados ya medibles.
- Ejecución con evidencia: avances reportados por cobertura, adopción y resultados (p. ej., MCC 85% cobertura; Admisión Plus 56→11 pasos; GROW 94.1% de meta poblacional 2025).
- Cultura de innovación: adopción de tecnología (HubSpot, Power BI, SharePoint) y uso de analítica/IA en iniciativas como EMA y MCC.
- Gestión basada en datos: uso de indicadores SMART, dashboards y análisis de desempeño para seguimiento y toma de decisiones.
- Pensamiento sistémico: sinergias entre experiencia, marketing/ventas, currículo y gobernanza (EFQM), reduciendo esfuerzos aislados y aumentando coherencia.

3.5. Estado del portafolio de proyectos:

Durante 2025, la institución avanzó significativamente en iniciativas de innovación y transformación, fortaleciendo capacidades clave para la alineación estratégica y la generación de valor. Los proyectos impulsaron la incorporación de prácticas modernas, herramientas digitales y nuevos modelos de trabajo, permitiendo mejorar la eficiencia, optimizar procesos y promover una gestión más integrada. Estas acciones no solo respondieron a necesidades operativas, sino que también establecieron bases sólidas para la evolución institucional mediante la estandarización de procedimientos y el impulso de soluciones tecnológicas.

La inclusión de la gestión del cambio como parte esencial de los proyectos facilitó una transición más ordenada hacia los nuevos modelos de operación, favoreciendo la adopción en las áreas y mitigando riesgos. El portafolio institucional comprende 47 iniciativas, entre proyectos y acciones de mejora, con un avance promedio del 57%. De estas, 29 están en ejecución, 15 no han iniciado y 1 permanece suspendida.

El portafolio estratégico incluye 35 iniciativas —18 estratégicas y 17 acciones de mejora— también con un avance promedio del 57%. En conjunto, 24 están iniciadas, 9 no han iniciado y 2 culminaron satisfactoriamente: Tesorería Unificada y Seguimiento de Gestión de Cartera. El análisis es:

- ✓ Los proyectos estratégicos mantienen un buen ritmo y concentran una parte importante del avance institucional.
- ✓ Los proyectos muestran un mejor desempeño que las acciones de mejora (60% vs. 54%), reflejando mayor estructuración y posiblemente mejores capacidades de ejecución.

- ✓ Las iniciativas estratégicas avanzan de manera estable, pero la proporción de no iniciadas (9) indica necesidad de fortalecer la planificación anual y la activación temprana de los proyectos estratégicos.
- ✓ La organización mantiene un volumen considerable de iniciativas activas, pero el número de no iniciados evidencia oportunidades para mejorar la planificación, priorización y la disponibilidad de recursos.

3.6. Infraestructura

Las inversiones en infraestructura para el año 2025 se definieron a partir de un proceso de trabajo desarrollado durante el cuarto trimestre de 2024, en el cual participaron conjuntamente los equipos directivos de los colegios y preescolares. Con base en las jornadas previas realizadas con los miembros de las Juntas de Corpades de cada institución, este ejercicio fue posteriormente refinado junto con parte del equipo directivo de la Dirección Nacional. Finalmente, el plan priorizado fue presentado a la Junta Directiva Nacional, instancia competente para su aprobación

Durante el inicio del año 2025 se avanzó en la continuidad de proyectos que habían iniciado en el año anterior y se les dio continuidad. Durante el desarrollo del año se evidenciaron necesidades contingentes adicionales que fueron estudiadas mediante expedientes y aprobadas también por la Junta Directiva Nacional.

Desde el año 2019 hasta el 2024 se han realizado inversiones por valor de 22.809 millones de pesos en proyectos de infraestructura.

En el transcurso del año 2025, se presentó un incremento en las inversiones del orden del 55% sobre las inversiones del año anterior, registrándose un valor de inversión para el periodo de 7.727 millones de pesos, reflejando el compromiso de las directivas en la renovación, mejoramiento y crecimiento de la infraestructura educativa. De las inversiones ejecutadas por valor de 7.727 millones, el 53% de las inversiones equivalente a 4.091 millones venían de aprobaciones del año 2024 y el restante 47% corresponden a aprobaciones del año 2025.

Inversión en Infraestructura por Ciudad – Año 2025

Ciudad	Valor (millones de pesos)
Bogotá	1.524
Chía	449
Cali	444
Cartagena	1.500
Bucaramanga	25
Barranquilla	772
Neiva	56

Ciudad	Valor (millones de pesos)
Manizales	863
Medellín	2.095
Total ejecutado 2025	7.727

Se destacan:

Los avances en diseños de los planes maestros de los ecosistemas de Chía y Manizales, con un mayor avance en Chía con diseños presentados en la oficina de planeación a la espera de la entrega de la licencia de construcción; en Manizales se siguen depurando las alternativas de escenarios buscando un equilibrio con las necesidades de inversión.

Se realizó la ampliación de capacidad de Corales en Barranquilla, Palmares y Almería en Chía, y Almenares y Almirán en Medellín. También se adelantó el diseño y adecuación de aulas con la metodología Grow en La Fragua y Yumaná en Neiva, Horizontes y Cerezos en Manizales, Entrevales en Cali, Carrizales y Almirán en Medellín, y remodelación de la casa propia de Atavanza en Bogotá.

De los proyectos de transformación a Grow se destaca el preescolar Urapanes que forma parte del pan maestro del ecosistema de Manizales planteado en el predio de Horizontes, este preescolar cuenta con dos grandes aulas con rincones de aprendizaje especializados para las edades de los niños y con espacios de soporte operativo que le permiten una autonomía funcional, al corte de diciembre alcanzó un avance del 68% de ejecución y se entregará a la comunidad en el primer trimestre del año.

Se viene completando la cancha de fútbol en grama sintética y pista atlética en asfalto para el ecosistema de Medellín.

Se terminó la construcción del IRGYM, remodelación de aulas, fase uno del sistema contraincendio y terminación de obras en los parques de cesión en Iragua.

La remodelación de baterías de baños en Juanambú en Cali se completó, entendiendo la sensibilidad de estos espacios para la comunidad.

Los avances y terminación del proyecto del oratorio y comedor del Gimnasio Cartagena siguen en ejecución, centrados en la entrega del comedor en el primer trimestre del año y el oratorio en el segundo semestre.

4. DESARRO HUMANO

4.1. Sistematización de Estrategia Talent Supply Chain- Implementación Nueva Estructura

Primer semestre:

- Se da continuidad a la buena práctica de Contratación y Compensación iniciando la implementación de la estrategia Talent Supply Chain, respondiendo a las necesidades de atracción, selección y fidelización del Talento Humano, tomando como referencia la exitosa implementación de unificación de procesos.
- De manera simultánea se inicia la preparación e implementación de la sistematización del área de Desarrollo Humano y se alinean los procesos, cargos y tecnología del área de Desarrollo Humano.
- Se define la estructura en costos, e inicia la consolidación del proceso con las nuevas jefaturas (Atracción y Selección, Capacitación y DH y Bienestar y Experiencia)

Segundo semestre:

- Se realiza socialización del 100% a los rectores dando paso a la implementación de la nueva estructura.
- Se realizaron visitas presenciales a los Comités Directivos y Líderes de CSC, para presentar la nueva estructura y acompañar en el cambio con las dudas e inquietudes generadas.
- Se realiza el proceso de selección de las personas para las nuevas jefaturas propuestas y sus equipos de trabajo, teniendo en cuenta sus habilidades duras y blandas.
- Se realiza capacitación a nuevas gestoras, y profesionales de bienestar y experiencia en la nueva estrategia y nuevos roles.
- Se realizó el proceso de transición y entrega del antiguo y nuevo rol en la nueva estructura.
- Actualización del 100% de los organigramas correspondientes a las nuevas estructuras de los Centros de Servicios Compartidos (CSC) de EMV y TI, garantizando coherencia con la estructura organizacional definida para 2025.
- Se realizó la estandarización del 100% de los cargos de CSC dentro de la estructura organizacional de ASPAEN, fortaleciendo la claridad de los roles, la coherencia funcional y la unificación con la estrategia.

4.2. Capacitación y Desarrollo Humano

4.2.1. GDP: Gestión del Desarrollo de Personas (Gestión del Desempeño):

- Se realizó la inducción institucional y capacitación en el Modelo de Gestión y Desarrollo de Personas (GDP) al 100% de los Comités Directivos de ASPAEN, garantizando su apropiación y alineación con los lineamientos y herramientas institucionales para el fortalecimiento de la gestión directiva.
- Se dio inicio al acompañamiento a Directores Integrales de Nivel (DIN) mediante talleres de apropiación y transferencia de conocimiento, con un avance del 50%, orientados a consolidar la aplicación práctica del modelo en los equipos directivos.
- Se da inicio a sesiones con Directores Nacionales para actualizar el Modelo por Competencias, con base a la planeación estratégica de Aspaen.

4.2.2. Promociones y traslados

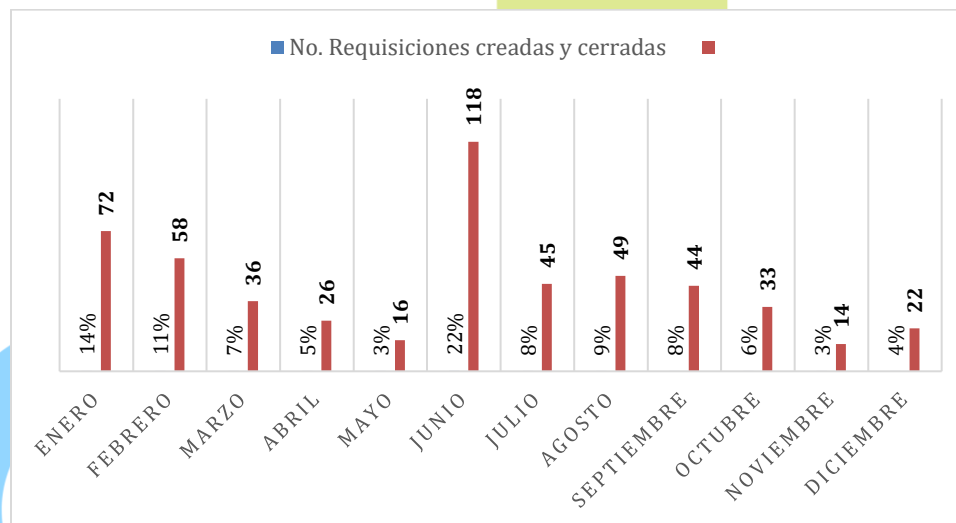
- Se actualizaron los organigramas institucionales y se realizó el mapeo de cargos, dando inicio al Plan de Carrera por ciudad para cargos críticos, en alineación con la estrategia de desarrollo y proyección del talento.
- En el 2025 se generaron 24 requisiciones de directivos y mandos medios nacionales, de las cuales 15 se cerraron con promociones y traslados de personal interno, lo cual corresponde al 62.5%

4.2.3. Cultura Institucional

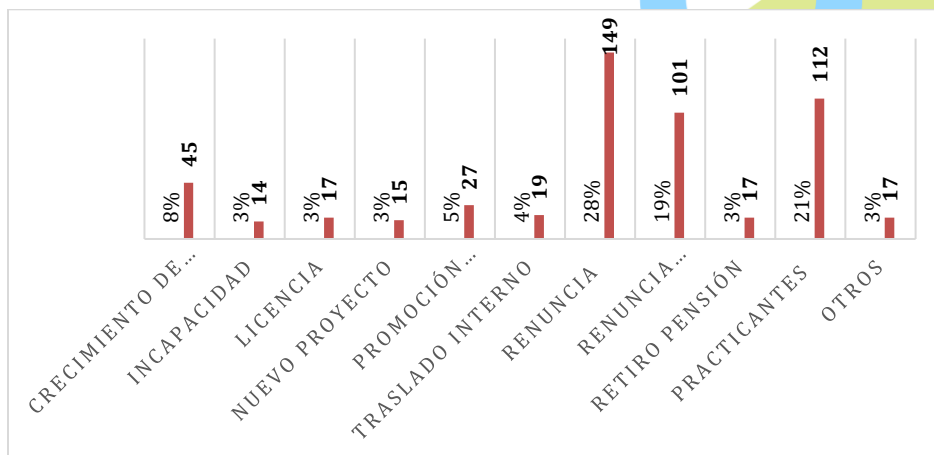
- 4.2.3.1. **Aula de DIN y Rectoras:** del 27 al 29 de octubre se realiza el aula de rectores en la casa de convivencias Guaycoral con el 100% de participación (55 personas). En esta oportunidad el tema central fue Liderazgo y Tono Humano.
- 4.2.3.2. **Aula de DIN y Rectores:** del 2 al 4 de abril se realiza el aula de rectores en la casa de convivencias Guaycoral con el 100% de participación (29 personas). En esta oportunidad el tema central fue Liderazgo y Tono Humano
- 4.2.3.3. **Aula de CSC Señores:** Del 11 al 13 de noviembre, en la casa de convivencias Guaycoral, se realizó el Aula para los Líderes de CSC para señores, con la participación de 20 colaboradores. En esta oportunidad el tema central fue Estilo de Gobierno Colegiado y trabajo en equipo.
- 4.2.3.4. **Aula CSC Señoritas:** Del 29 de septiembre al 1 de octubre en la casa de convivencias Guaycoral, se realizó el Aula para Líderes de CSC para señoritas, con la participación de 55 colaboradoras. En esta oportunidad el tema central fue Estilo de Gobierno Colegiado y trabajo en equipo.
- 4.2.3.5. **Jornadas de inducción:** Se realizó a nivel nacional la inducción y reinducción institucional en Cultura Organizacional ASPAEN para colaboradores nuevos y antiguos de las áreas Core, Docente, CSC, Practicantes y Apoyo, alcanzando una cobertura del 85%.
Se organizó una jornada de inducción liderada por directivos mediante espacios virtuales, garantizando una comunicación estratégica y alineada a nivel institucional contando con la participación del 100% de los rectores a nivel nacional.

4.3. Atracción Y Selección

- Se creó la Jefatura de Atracción y Selección para fortalecer la estrategia de Talent Supply Chain, así como la eficiencia y el servicio.
- Durante el año 2025, se cerraron 533 requisiciones lo cual corresponde al 100%.



A continuación, se relacionan los motivos de selección:



- Se logra realizar el proceso de selección en un tiempo promedio de 16 días, reflejando mejoras significativas en eficiencia operativa con respecto al año 2024 que en promedio se encontraba en 30 días.
- En cuanto a la rotación, el principal motivo de retiro correspondió a renunciaciones voluntarias, asociadas principalmente a la aceptación de otras ofertas laborales y a la terminación de contratos, concentrándose con mayor frecuencia en los cargos de Auxiliares de Servicios Generales (aseo, mantenimiento y cafetería) y Analista Administrativo y Financiero.
- Se fortaleció la marca empleadora ASPAEN mediante el uso estratégico de Magneto con inteligencia artificial y una articulación con EMV para potenciar la atracción de talento en redes sociales, especialmente LinkedIn.

4.3.1. Substitute Teacher

Se cerró el año 2025 con tres (3) Substitute Teacher, garantizando cobertura en colegios/preescolares en 17 posiciones vacantes de cargos críticos docentes, derivadas de licencias de maternidad, incapacidades y retiros, asegurando la continuidad académica institucional.

4.3.2. Cartas Descriptivas

Se llevó a cabo la consolidación y revisión integral de los repositorios existentes de Cartas Descriptivas y se inició la actualización de estas.

4.4. Contratación y Compensación

4.4.1. Rotación de personal – Periodo escolar 2024–2025

Durante el periodo escolar 2024–2025, el índice de rotación total de Aspaen fue del 14,17% (rotación general) y 11,40% correspondiente a rotación no deseada. Este resultado evidencia una disminución significativa frente al periodo 2023–2024, en el cual la rotación alcanzó el 23,61% (general) y 18,16% (no deseada), reflejando una mejora sustancial en la estabilidad laboral y satisfacción de los colaboradores a nivel organizacional.

Áreas	2024-2025				2023-2024				2022-2023			
	Promedio de Empleados	Retirados	% Índice de Rotación T	% Índice de Rotación ND	Promedio de Empleados	Retirados	% Índice de Rotación T	% Índice de Rotación ND	Promedio de Empleados	Retirados	% Índice de Rotación T	% Índice de Rotación ND
Dirección Ejecutiva y Rectoría	32	3	9,38%	3,13%	27	1	3,67%	0,00%	29	2	6,94%	6,94%
Academia	908	103	11,34%	9,69%	854	175	20,48%	17,21%	845	113	13,37%	11,95%
Formación y Familia	75	7	9,33%	8,00%	93	37	39,61%	13,92%	96	13	13,54%	10,42%
Desarrollo	13	1	7,69%	7,69%	13	3	22,64%	22,64%	13	0	0,00%	0,00%
Administración	94	21	22,34%	15,96%	125	46	36,68%	26,31%	141	30	21,29%	19,16%
Desarrollo Humanos	63	7	11,11%	9,52%	65	15	23,17%	21,62%	65	13	20,06%	15,43%
Experiencia Marketing y Ventas	73	10	13,70%	9,59%	71	19	26,86%	16,96%	66	22	33,33%	24,24%
Tecnología	26	1	3,85%	0,00%	24	4	16,44%	16,44%	23	10	43,14%	30,20%
Apoyo	382	83	21,73%	17,28%	362	86	23,78%	19,63%	356	93	26,12%	21,90%
Índice de Rotación Aspaen	1666	236	14,17%	11,40%	1635	386	23,61%	18,16%	1634	296	18,11%	15,36%

Las áreas que presentaron mayores niveles de rotación fueron:

- Apoyo: 21,73% - 17,28% No Deseado (ND)
- Administración: 22,34% - 15,96% No Deseado (ND)

Se resalta de manera positiva la reducción en la rotación del personal docente, en comparación con el periodo anterior, como resultado del impacto favorable de los procesos de nivelación salarial, estrategias de fidelización y plan de trabajo para clima laboral, implementadas por la Dirección de Desarrollo Humano y el equipo directivo.

4.4.2. Nivelaciones salariales ejecutadas

Durante 2025 se dio continuidad al proceso de nivelación salarial iniciado en 2023, consolidando los avances logrados en materia de equidad interna. En total, se realizaron 99 nivelaciones salariales, de las cuales:

- 71% correspondieron a colaboradores fuera de banda salarial.
- 29% se realizaron por criterios de fidelización.

La mayoría de los casos críticos nivelados pertenecían al área Core - Docente. Como resultado de estas acciones, se logró reducir el porcentaje de colaboradores fuera de banda salarial del 38% al 34%, avanzando en el cierre de brechas y en la alineación de la estructura salarial institucional.

4.4.3. Estandarización y consolidación de los procesos de nómina

Durante 2025 se avanzó en la estandarización y gestión unificada de los procesos de nómina a nivel nacional, logrando los siguientes resultados:

- Ejecución del proceso nacional de liquidaciones masivas por cierre de periodo escolar y terminación de contratos a término fijo, con el 100% de las liquidaciones procesadas y firmadas dentro de los plazos

establecidos, eliminando hallazgos recurrentes en auditorías asociados a documentación incompleta o sin soporte.

- Consolidación de la gestión de documentos contractuales con firma electrónica desde el proceso de Contratación, fortaleciendo la administración de pagos, beneficios y novedades.
- Envío simultáneo de facturas a nivel nacional el mismo día a todas las tesorerías, fortaleciendo el control y la oportunidad en el pago de estas.

4.4.4. Control y seguimiento de la planta de personal y presupuestal.

Durante 2025, el presupuesto de la planta de personal fue elaborado desde la Dirección Nacional de Desarrollo Humano, garantizando la inclusión de la información conforme a los criterios institucionales establecidos

4.5. Bienestar y Experiencia:

4.5.1. Beneficios:

- Continuación con la consolidación de los beneficios a nivel nacional.
- Gestión de convenio Universidad de la Sabana de nuestros colaboradores, mediante la elaboración del expediente correspondiente y su aprobación ante el CNDH.
- Se dio respuesta oportuna a 10 solicitudes de colaboradores interesados en iniciar estudios de especialización, maestría y doctorado, alcanzando una participación del 39% frente a los cupos asignados
- Incorporación del proceso de becas de los hijos de los colaboradores al área de Desarrollo Humano.
- El 17% de nuestros colaboradores tiene a sus hijos matriculados en las sedes de Aspaen, lo que corresponde a un total de 443 estudiantes.

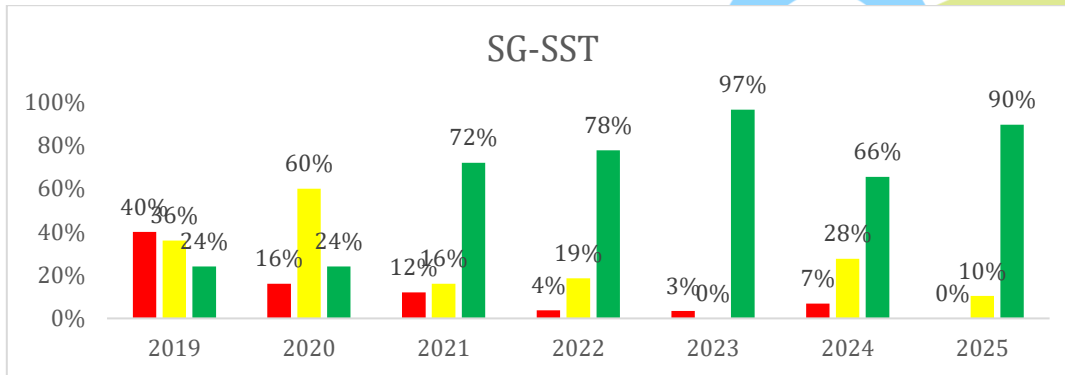
4.5.2. Bienestar:

Se adelantó la recolección, actualización y organización de los beneficios ofrecidos a nivel nacional en cada una de las sedes, con el propósito de contar con un inventario que permita fortalecer las estrategias de bienestar, asegurar su coherencia institucional y avanzar en la unificación del modelo de experiencia del colaborador.

4.5.3. SG-SST:

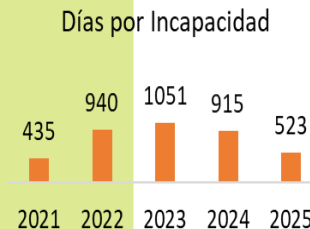
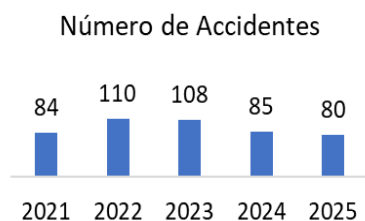
Con el fin de verificar la mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y dar cumplimiento a la legislación vigente, se realiza la Autoevaluación de Estándares Mínimos en cada una de las sedes. Para la autoevaluación de los procesos indicados en la Resolución 0312 de 2019, se cuenta con el acompañamiento de la ARL, y se generan planes de acción con base a las recomendaciones y hallazgos encontrados.

Resultados: A la fecha, se ha evaluado el 100% de las sedes propias y el 100% de los colegios administrados, manteniendo un resultado Aceptable equivalente al 95% en el cumplimiento de los estándares mínimos. Durante los años 2024 y 2025 se incorporó el Colegio Tundama al proceso institucional, lo que implicó iniciar su autoevaluación desde cero, avanzando en la implementación gradual y en la alineación con los lineamientos establecidos.



Aceptable:	puntaje mayor al 85%
Moderadamente Aceptable:	puntaje entre el 60% y el 85%
Crítico:	puntaje menor a 60%.

Accidentes laborales (AL).



- Número de AL: Durante el año 2025 se reportaron 80 accidentes laborales que generaron 523 días de incapacidad médica.
Principal causa de AL: Caídas a Nivel.
- Se evidencia una reducción en el número de accidentes laborales generados en el año 2025, en comparación con el año 2024. En 2025, se registraron 80 accidentes laborales, mientras que en 2024 se reportaron 85 accidentes. Esto representa una reducción de 5 accidentes laborales.
- Enfermedades Laborales (EL).
- Durante el año 2025 fueron reportadas 3 EL en primera oportunidad, de las cuales la ARL calificó 3 como EL.
- Las EL son calificadas principalmente por alteraciones osteomusculares en el personal de apoyo.

Prevalencia: Es el total de enfermedades laborales calificadas en Aspaen.

Incidencia: Es el número de casos nuevos calificados como EL.

PREVALENCIA	Total, de EL calificadas.	22
INCIDENCIA	Nuevas EL Calificadas en el 2025	3
EN ESTUDIO	EL en estudio de calificación de origen.	0

Ausentismo laboral.

- El 44% de los colaboradores de Aspaen presentaron incapacidad durante el año 2025. Las principales causas de ausentismo fueron las infecciones respiratorias agudas no COVID (23%), seguidas por los traumatismos (13%) y los problemas del sistema osteomuscular (10%).
- Las ciudades con mayor incidencia de ausentismo fueron Medellín, Barrancabermeja y Cartagena.

En el siguiente enlace, podrá encontrar información que complementa lo expuesto [Historial por colegio resolución 0312-2019-2024.xlsx](#)

4.6. Encuesta de Clima Organizacional:

En conjunto con la empresa asesora Metaconsulting, se analizaron los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional y se definieron planes de trabajo por colegio y preescolar, alineados a las cuatro dimensiones establecidas. Estos planes fueron gestionados en Comités de Excelencia y Comités Directivos, alcanzando un avance del 91% a diciembre de 2025.

4.7. Enfermería:

Se realizó un diagnóstico integral de las necesidades del equipo en cada una de las sedes, identificando, requerimientos de actualización y oportunidades de fortalecimiento asistencial. A partir de este levantamiento, se estructuró un plan de capacitación dirigido, orientado al desarrollo de competencias asistenciales y preventivas.

5. EXPERIENCIA MARKETING Y VENTAS (EMV)

El año 2025 fue un año de orden estratégico, profesionalización de la función y construcción de capacidades institucionales en EMV, anterior P&C. La gestión priorizó conscientemente la sostenibilidad poblacional y la reducción de riesgos estructurales, por encima del crecimiento acelerado de corto plazo. Durante el año se consolidaron modelos comunes de lectura y decisión, se profundizó la comprensión de la ecuación poblacional y se iniciaron transformaciones clave en procesos y sistemas. Este trabajo deja instalada una plataforma sólida que habilita una gestión más anticipada, integrada y sostenible a partir de 2026.

El año 2025 inició con aprendizajes relevantes de 2024, particularmente en población, retención y eficiencia comercial. Frente a este escenario, EMV definió 2025 como un año de orden estratégico, profesionalización de la función y construcción de capacidades, más que de crecimiento acelerado. En este contexto, EMV dio un salto cualitativo en su forma de gestionar, avanzando desde una lógica predominantemente reactiva hacia una gestión más anticipada y basada en modelos explícitos.

5.1. Modelo de Prospección Estratégica Aspaen 2025–2040

Durante 2025 se creó y validó el Modelo de Prospección Estratégica Aspaen 2025–2040, como marco común para la toma de decisiones de largo plazo. El modelo conecta población, equity de marca, precio y capacidad operativa como un sistema interdependiente, alineando la gestión anual con una visión de sostenibilidad a 15 años. Este modelo no es

una proyección teórica, sino una herramienta de gobierno, que permitió: Identificar límites reales de crecimiento, anticipar necesidades de capacidad e infraestructura y ordenar decisiones de inversión y priorización institucional. Gracias a este marco, EMV pasó de decisiones reactivas a decisiones anticipadas, basadas en supuestos explícitos y escenarios.

5.2. Marco de Penetración como lenguaje común

Durante 2025 se consolidó el Marco de Penetración como modelo transversal para leer resultados, priorizar iniciativas y tomar decisiones en EMV.

El marco parte de una premisa central:

El crecimiento sostenible se logra cuando una marca combina alta disponibilidad mental con alta disponibilidad física.

- **Disponibilidad Mental:** nivel de presencia, valoración e intención de elección en la mente de los padres (awareness, equity, consideración).
- **Disponibilidad Física:** facilidad real de acceso a la experiencia educativa (proceso comercial, experiencia de admisión, condiciones de acceso, trazabilidad).

Este marco permitió alinear marketing y operación bajo un mismo lenguaje, evitar decisiones aisladas entre sedes y comprender mejor las causas detrás de los resultados poblacionales.

5.3. Equity de marca – Overall Rating

En 2025 se realizaron 6.674 encuestas a padres de familia, estudiantes, alumni y colaboradores, complementadas con una evaluación técnica experta, para medir el valor percibido de la marca Aspaen (Overall Rating, escala 1 a 5).

Resultados principales:

Padres de familia: **4,23** - Colaboradores: **4,37** - Estudiantes: **3,78** - Alumni: **3,98** - Evaluación experta: **3,55**

Meta institucional: **4,5**

Los resultados evidencian un equity sólido en los grupos directamente vinculados a la experiencia diaria, y brechas frente a la meta institucional, particularmente en estudiantes y alumni. Esta dispersión refuerza la necesidad de seguir fortaleciendo la coherencia entre promesa de valor, experiencia vivida y lectura técnica del modelo.

5.4. Resultados poblacionales 2025

Evolución general de la población

La población total en 2025 presenta una mejora frente a 2024 en la segunda mitad del año, especialmente a partir de julio. Entre enero y junio, la población se mantuvo levemente por debajo del año anterior. Este comportamiento no está explicado principalmente por un mayor volumen de matrículas nuevas, sino por la interacción de eventos estructurales de la ecuación poblacional.

Matrículas nuevas

Matrículas nuevas: 2024: **1.648** - 2025: **1.356** - Variación: **-292 (-18%)**

Absorción (preescolar a colegio): 2024: **326** - 2025: **282** Este año se graduaron menos niños que el año anterior. - Variación: **-44 (-13%)**

La reducción en matrículas nuevas y absorción en 2025 refleja condiciones estructurales del sistema educativo y demográficas, más que fallas en la gestión anual. La adopción de modelos de prospección permitió reconocer estos límites a tiempo y orientar la gestión hacia decisiones responsables, protegiendo la sostenibilidad del proyecto educativo.

Componente reductor

Componente reductor total: 2024: **1.670** - 2025: **1.571** - Variación: **-99 (-6%)**

Componente reductor sin grados: 2024: **951** - 2025: **878** - Variación: **-73 (-8%)**

Se observa una disminución relevante en traslados y grados, mientras que deserción y cartera presentan un leve aumento agregado. La composición del reductor se mantiene estable, lo que indica que la mejora responde principalmente a una reducción en volumen total y no a un cambio estructural en sus causas.

5.5. Marketing y suficiencia

En 2025 se avanzó de manera significativa en la lectura de la suficiencia en marketing, entendida como la capacidad de la inversión y los canales para generar impacto real en matrículas y población. El análisis comparativo entre 2024 y 2025 muestra que, aunque el volumen de leads creció de manera relevante, este incremento no se tradujo proporcionalmente en matrículas, evidenciando una disminución en la eficiencia global del sistema de captación.

Aprendizajes clave:

Confirmación del peso estratégico de los canales directos, especialmente Mercado Natural y Embajador de Marca, con mayores tasas de conversión, identificación de ineficiencias en canales de alto volumen, particularmente en marketing digital y mayor claridad para reorientar recursos hacia canales con impacto probado. La gestión pasó de una lógica centrada en volumen a una lógica centrada en efectividad.

Proceso comercial o disponibilidad física:

Durante 2025 se iniciaron cambios estructurales en la disponibilidad física: Inicio de la implementación del CRM HubSpot como herramienta común para la red. E inicio de la estandarización del proceso comercial, buscando mayor coherencia, trazabilidad y calidad en la experiencia de las familias. Estos avances estuvieron orientados a instalar capacidades estructurales en los procesos y en las personas que tienen el encargo de admisión y matrículas.

5.6. Macroprocesos EMV y preparación para 2026

Estos macroprocesos permiten pasar de la ejecución táctica a la gestión estratégica del crecimiento, la experiencia y la sostenibilidad poblacional, y constituyen la base operativa y estratégica para la gestión 2026. En 2025 se consolidó la gestión de EMV bajo cinco macroprocesos, que estructuran la función y habilitan la sostenibilidad futura:

1. Análisis Estratégico de Mercado: Este macroproceso permite comprender el contexto en el que opera Aspaen, integrando información de población, comportamiento del mercado, competencia, marca y entorno. Su objetivo es ofrecer una lectura estratégica que oriente decisiones institucionales de largo plazo, evitando interpretaciones aisladas o reactivas de los resultados.

2. Planeación, Forecast y Suficiencia: Este macroproceso traduce la lectura estratégica del mercado en escenarios concretos de planeación. Permite anticipar resultados, dimensionar los recursos necesarios y evaluar la suficiencia de la inversión para sostener la población, asegurando coherencia entre objetivos, capacidad y uso responsable de los recursos.

3. Gestión de Suficiencia y Seguimiento: Este macroproceso asegura el control del ritmo de ejecución a lo largo del año. Permite monitorear resultados frente a lo planeado, detectar desviaciones de manera temprana y tomar decisiones oportunas, manteniendo visibilidad permanente sobre el desempeño poblacional y comercial.

4. Embudo Comercial: Este macroproceso estructura y estandariza el proceso de admisión y conversión de familias. Su propósito es garantizar trazabilidad, calidad y consistencia en la experiencia comercial, así como mejorar la eficiencia del sistema desde el primer contacto hasta la matrícula.

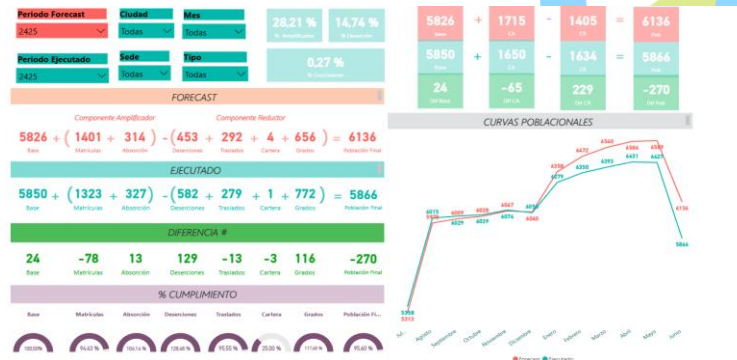
5. Fidelización y Experiencia: Este macroproceso se enfoca en la experiencia integral de las familias y estudiantes a lo largo del ciclo educativo. Su objetivo es fortalecer la permanencia, reducir la deserción y asegurar coherencia entre la promesa de valor de la institución y la experiencia efectivamente vivida.

5.7. Riesgos mitigados durante 2025

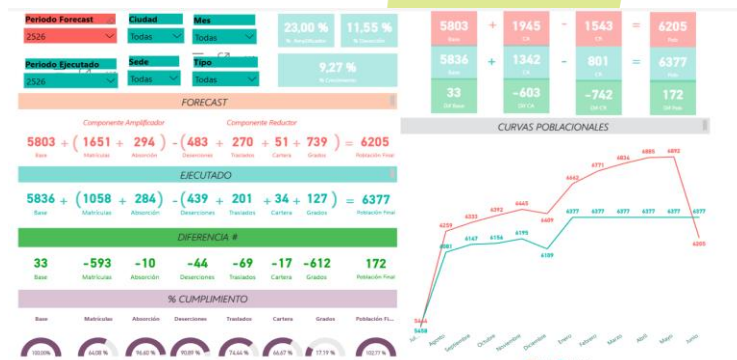
La gestión desarrollada en 2025 permitió mitigar riesgos estructurales relevantes para la sostenibilidad del proyecto educativo de Aspaen. En particular, se redujo el riesgo de decisiones reactivas en población e inversión mediante la adopción de modelos comunes de prospección y penetración; se contuvo el riesgo de sobreinversión en marketing al avanzar hacia una lectura de suficiencia basada en efectividad y no solo en volumen; se disminuyó el riesgo operativo asociado a procesos comerciales heterogéneos al iniciar su estandarización y trazabilidad; y se mitigó el riesgo reputacional al fortalecer la coherencia entre la promesa de valor, la experiencia entregada y la lectura técnica del equity de marca.

En este contexto, el año 2025 no fue un año de expansión acelerada, sino de orden, profesionalización y construcción de base institucional. Se consolidaron marcos comunes de lectura y decisión, se fortaleció la comprensión de la ecuación poblacional y se iniciaron transformaciones clave en procesos y sistemas. Como resultado, 2025 deja instalada una plataforma sólida que habilita a 2026 para una gestión más integrada, anticipada y consistente con la visión de largo plazo de Aspaen.

Proyección de población y resultados año académico 24.25:



Proyección de población y resultados año académico 25.26:



A cinco meses del cierre del año 2025–2026, la comparación con el período anterior evidencia un avance estructural relevante en la calidad de la gestión poblacional. Aunque la población ejecutada aún se sitúa por debajo del forecast, en 2025–2026 se observa un sistema más disciplinado y trazable, con mejor control del componente reductor — particularmente en deserciones y traslados— y una base poblacional más sólida que permite proyectar un cierre más estable que el del año previo. A diferencia de 2024–2025, donde las desviaciones respondieron a una combinación de menor amplificación y mayor reductor, el desempeño observado hasta ahora refleja una mayor capacidad de lectura anticipada y corrección oportuna, confirmando que las decisiones de orden, estandarización y gobierno implementadas en 2025 comienzan a consolidarse en resultados más sostenibles.

6. TECNOLOGÍA

Durante el año 2025, la Dirección Nacional de Tecnología continuó consolidando su rol de habilitador estratégico y garante del Gobierno de TI en Aspaen, orientando su gestión al fortalecimiento del servicio, la sostenibilidad operativa, la protección de la información y la modernización tecnológica.

Aspaen

La gestión se enfocó en evolucionar desde modelos locales hacia una estructura nacional integrada, bajo principios de gobierno, estandarización, control, medición y mejora continua, asegurando que las decisiones tecnológicas se encuentren alineadas con el proyecto educativo, las prioridades estratégicas y las buenas prácticas de gobierno corporativo.

En este marco, el Gobierno de TI se ha venido consolidando como un eje transversal de la Dirección Nacional, articulando personas, procesos y tecnología para garantizar el uso responsable de los recursos, la mitigación de riesgos, la continuidad del servicio educativo y la generación de valor institucional.

6.1. Proceso de Gobierno de TI

Durante 2025 se fortaleció el Gobierno de TI como marco orientador de la gestión tecnológica en Aspaen, estableciendo lineamientos claros para la toma de decisiones, la priorización de inversiones, la gestión del riesgo y la medición del desempeño.

Los principales avances en Gobierno de TI incluyeron:

- Estandarización nacional de procesos y modelos de servicio, superando esquemas locales y fortaleciendo la coherencia institucional.
- Definición y seguimiento de indicadores clave (KPI), permitiendo evaluar desempeño, calidad del servicio y continuidad operativa.
- Gestión estructurada del riesgo tecnológico, con especial énfasis en ciberseguridad, continuidad del servicio y protección de la información.
- Planeación y control de la inversión tecnológica, alineada con criterios de sostenibilidad financiera, ciclo de vida de los activos y prioridades estratégicas.
- Articulación con instancias directivas, garantizando visibilidad, control y acompañamiento a las decisiones tecnológicas relevantes.

Este enfoque permitió consolidar una Dirección de Tecnología que trasciende lo operativo y actúa como un actor estratégico del gobierno institucional, al servicio del proyecto educativo.

6.2. Proceso de Servicios de Tecnología

Transformación del modelo de atención

Se consolidó la transición hacia un modelo nacional de soporte, permitiendo estandarizar la atención, unificar criterios técnicos y garantizar una experiencia homogénea del servicio tecnológico en todas las sedes. Este modelo fortaleció la eficiencia operativa, los tiempos de respuesta y la calidad del servicio prestado a la comunidad educativa.

Cercanía institucional y cultura de servicio

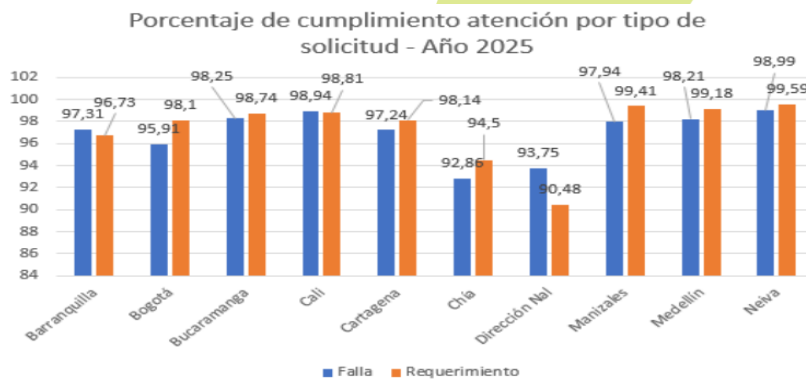
Se desarrolló un plan de relacionamiento directo con rectores, directivos y equipos locales, fortaleciendo la confianza institucional y alineando el servicio tecnológico con las necesidades reales del core educativo.

Gestión de activos tecnológicos

Se completó el inventario nacional del parque tecnológico, estableciendo una base confiable para la planeación financiera, la reposición tecnológica y la optimización de la inversión. Este proceso permitió estructurar el Plan de Reposición 2026–2027 y avanzar hacia un modelo de gestión eficiente del ciclo de vida de los activos.

Optimización de la experiencia del usuario

Se implementó la nueva plataforma de Help Desk, mejorando la usabilidad, automatizando flujos de atención y estructurando métricas de servicio que fortalecen la toma de decisiones y la evolución del catálogo de servicios TI.



Anexo Figura 1. Distribución de solicitudes por tipo de atención (Help Desk)

La demanda del servicio TI se concentra en la operación diaria, validando el modelo nacional de soporte estandarizado.



Anexo Figura 2. Solicitudes atendidas por proceso TI

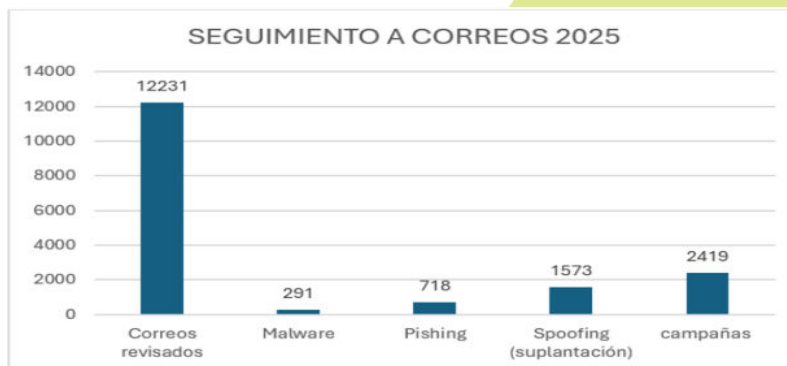
La atención se distribuye entre los procesos críticos de TI, evidenciando una gestión integral al servicio del proyecto educativo.

6.3. Proceso de Ciberseguridad

Durante 2025 se fortaleció de manera integral la postura de seguridad digital de Aspaen, consolidando un modelo de protección preventiva, detección temprana y respuesta oportuna a incidentes.

Se robustecieron las políticas de acceso, autenticación, protección de dispositivos y control de información, reduciendo el riesgo operativo y fortaleciendo la confianza digital institucional.

Se consolidó un modelo activo de monitoreo continuo de amenazas, logrando tiempos de respuesta inferiores a cuatro horas en incidentes críticos y una contención efectiva de ataques a los activos digitales institucionales.



Anexo Figura 3. Gestión de amenazas de ciberseguridad – Año 2025

El volumen de amenazas gestionadas confirma la necesidad de una postura activa de ciberseguridad para garantizar la continuidad del servicio educativo.

6.4. Proceso de Software

La gestión del área de Software se orientó al fortalecimiento de los sistemas de información institucionales bajo principios de gobernanza del dato, interoperabilidad y eficiencia operativa.

Gestión de inversión y eficiencia

Durante 2025 se gestionó una cartera de proyectos superior a \$170 millones, con una ejecución altamente eficiente, evidenciando madurez en la planeación, control de proveedores y levantamiento de requerimientos.

Enfoque en el core educativo

La inversión tecnológica se priorizó en procesos académicos, formativos y administrativos estratégicos, reduciendo procesos manuales y mejorando la calidad de la información para la toma de decisiones institucionales.

Transformación organizacional

La integración de sistemas permitió reducir procesos manuales, mejorar la calidad de la información y fortalecer la toma de decisiones institucionales, consolidando a TI como un habilitador real de la transformación educativa.

6.5. Proceso de Infraestructura de TI

Durante 2025 se desarrolló un proceso estructural de modernización tecnológica nacional, orientado a garantizar estabilidad, seguridad, escalabilidad y sostenibilidad.

Conectividad y redes

Se incrementó el ancho de banda en el 100% de las sedes y se fortaleció la infraestructura de red en colegios y preescolares, garantizando condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos educativos y administrativos.

Modernización Wi-Fi Nacional

Se ejecutó el proyecto nacional de modernización Wi-Fi bajo un modelo de servicio gestionado (OPEX), aprobado por la Junta Directiva Nacional, garantizando renovación tecnológica, sostenibilidad financiera y continuidad operativa durante los próximos cinco años.

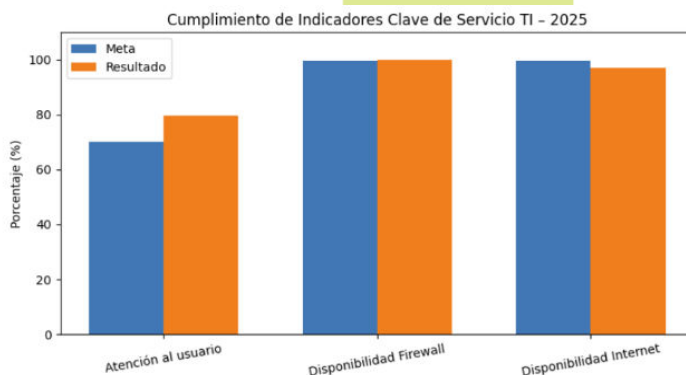
Gestión centralizada e inteligente

La implementación de una arquitectura de gestión unificada en la nube permite una administración multisitio eficiente, mayor visibilidad, estandarización de políticas y reducción de costos operativos.

Resultados institucionales

La gestión de la Dirección Nacional de Tecnología en 2025 permitió:

- Garantizar la continuidad del servicio educativo.
- Fortalecer la protección de la información institucional.
- Optimizar el uso de los recursos tecnológicos.
- Consolidar un modelo nacional de gestión.
- Posicionar la tecnología como habilitador estratégico del proyecto educativo.



Anexo Figura 4. Cumplimiento de indicadores clave de servicio (KPI)

Los indicadores reflejan un desempeño sólido en los servicios críticos y oportunidades de mejora gestionadas proactivamente.

Proyección 2026

Para 2026, la Dirección Nacional de Tecnología priorizará la consolidación del modelo nacional de servicios, la madurez del gobierno de TI, la integración de los sistemas de información y el fortalecimiento de la cultura digital institucional.

La Dirección Nacional de Tecnología reafirma su compromiso con el proyecto educativo de Aspaen, consolidando una gestión orientada al servicio, la sostenibilidad, la excelencia operativa y la generación de valor institucional.

7. PRESCOLARES

7.1. Responsabilidades clave de la Subdirección Nacional de Preescolares

1	Dinamizar y acompañar la gestión directiva de los preescolares de la red
2	Diseñar y dirigir la estrategia nacional de preescolares que garantice la implementación del modelo educativo de Aspaen en todas las sedes de la red.
3	Asegurar la sostenibilidad de los preescolares de la red mediante la implementación de un modelo de negocio que promueva la excelencia educativa y optimice los recursos financieros.
4	Contribuir al desarrollo del gobierno corporativo aportando a la visión estratégica de los preescolares en las distintas instancias a las que sea invitada a participar o liderar.
5	Garantizar que los preescolares de la red ofrezcan oportunidades de formación continua para las familias haciendo vida el proyecto educativo institucional de Aspaen.

7.2. Contexto y sentido estratégico

Durante el año 2025, la Subdirección Nacional de Preescolares lideró la consolidación de la estrategia pedagógica GROW como una decisión institucional orientada a fortalecer el modelo educativo Aspaen en la primera infancia y asegurar su sostenibilidad pedagógica, cultural y financiera.

Esta estrategia surge como respuesta a los hallazgos identificados en evaluaciones institucionales realizadas entre 2022 y 2023, que evidenciaron la necesidad de evolucionar hacia prácticas pedagógicas más coherentes con el desarrollo infantil, la educación personalizada y las expectativas de las familias, manteniendo la identidad y el proyecto educativo de la red.

En 2025, GROW se consolida como un eje articulador entre innovación pedagógica, formación docente, gestión institucional y sostenibilidad, fortaleciendo la propuesta de valor de los preescolares Aspaen.

7.3. Marco estratégico y objetivo del proyecto

La estrategia de innovación pedagógica GROW se desarrolla con la metodología de proyecto y se enmarca dentro de la **PE1 – Innovación del Modelo Educativo**, cuyo objetivo estratégico es fortalecer las metodologías pedagógicas y la didáctica, en coherencia con el modelo educativo Aspaen, para garantizar la calidad educativa y el mejoramiento continuo.

Objetivo del proyecto GROW: Implementar la estrategia GROW en el 100% de los preescolares de la red Aspaen a diciembre de 2026, asegurando apropiación institucional, impacto pedagógico y viabilidad financiera.

7.4. Avance general del proyecto

- Avance proyectado 2025: 68%
- Avance real alcanzado: 64%

El avance alcanzado se considera coherente con la complejidad del proceso de transformación cultural y pedagógica que implica GROW, manteniéndose dentro de los rangos esperados para esta fase del proyecto.

7.5. Resultados de cobertura e implementación

Durante 2025 se lograron los siguientes resultados:

- Cobertura: 100% de los preescolares operan bajo la estrategia GROW.
- Nivel promedio de implementación: 41%, alineado con la etapa de consolidación del modelo.
- Resultados financieros positivos: 79% de los preescolares.
- Población atendida: 94% de la meta proyectada.

Estos resultados reflejan estabilidad operativa, confianza de las familias y capacidad institucional para sostener el proceso de innovación.

7.6. Resultados financieros y generación de excedentes

Al cierre de diciembre de 2025, los preescolares de la red, de acuerdo al informe preliminar entregado por el área Administrativa generaron **excedentes por \$1.252 millones de COP**, frente a un presupuesto fiscal de **\$158 millones**, lo que representa una **variación positiva de \$1.095 millones**, equivalente a un **694% sobre lo presupuestado**.

Este comportamiento financiero evidencia una gestión responsable de los recursos y confirma que la implementación de GROW no solo es pedagógicamente efectiva, sino también **financieramente sostenible**, permitiendo la reinversión en infraestructura, formación docente, inclusión y expansión del modelo.

7.7. Evidencia de impacto pedagógico

Se realizó un estudio de caso con el fin de establecer una línea base del desarrollo cognitivo y ejecutivo en niños de K4 del preescolar Tayana y Entrevalles (n: 26 niños), mediante evaluaciones neuropsicológicas BANPE y NEPSI-II (reconocimiento emocional). Los resultados concluyeron que más del 90% de los desempeños se ubican en rangos normales o superiores, con un predominio de perfiles normal-alto. Este estudio nos permitirá medir la varianza en el desarrollo cognitivo entre el 2025 y el 2027.

Adicionalmente, este estudio nos permitió realizar un análisis de las correlaciones encontradas en los resultados de los niños el funcionamiento ejecutivo como potencializado del aprendizaje, las estrategias de GROW que estimulan dichas habilidades cognitivas superiores y su relación con investigaciones existentes. Como resultado se encontró que el análisis correlacional muestra que efectivamente la teoría que sustenta GROW tiene resultado en los niños de Aspaen. Los resultados proporcionan información clara para comprender los patrones observados en la muestra. Esta fundamentación es clave para orientar intervenciones, capacitaciones docentes y decisiones pedagógicas en GROW.

7.8. Percepción de los grupos de interés

Familias:

- 86% reconoce el aprendizaje activo.
- 100% recomendaría la estrategia.

Docentes:

- 96% identifica impacto positivo en el aprendizaje.
- 86% manifiesta satisfacción general.

Niños: 84% manifiesta disfrute del aprendizaje.

Estos resultados reflejan un alto nivel de apropiación y confianza en la estrategia.

7.9. Avance por sedes

- **Promedio general:** 83%

Sedes con mayor consolidación:

Tayana, Atavanza, Entrevalles.

Sedes con retos identificados:

Urapanes, Almirán y Kinabalu, priorizadas para acompañamiento y fortalecimiento en 2026.

7.10. Principales logros 2025

- Consolidación del Handbook GROW y marco pedagógico.
- Definición de lineamientos de infraestructura para espacios de aprendizaje.
- Conformación del equipo para desarrollar lineamientos de inclusión y para la revisión curricular y articulación institucional.
- Intervenciones en infraestructura en el 64% de los preescolares.
- Diseño de manual de marca, ventas y mercadeo.
- Inicio del proceso de escalabilidad a colegios.

7.11. Conclusión

El 2025 se consolida como un año clave para la estrategia GROW, con implementación total en la red, evidencia pedagógica sólida, resultados financieros positivos y condiciones institucionales favorables para avanzar hacia una fase de mayor profundización y escalabilidad.

8. SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO EDUCATIVO – 2025

El presente informe tiene como propósito dar cuenta a la Junta Directiva de Aspaen de los principales logros, avances y retos de la Subdirección de Fomento Educativo durante el año 2025. La gestión desarrollada ha sido posible gracias al respaldo institucional de Aspaen, la articulación con las capas ciudad, la consolidación de alianzas estratégicas y la adecuada gestión de fondos, en beneficio de los colegios adscritos a esta línea y del Programa Juventud Colombia.

Durante el periodo evaluado, se avanzó de manera significativa en procesos de integración institucional, fortalecimiento académico y administrativo, expansión de programas sociales y estructuración de políticas que permiten dar mayor sostenibilidad y coherencia a la acción social de Aspaen.

8.1. Logros Principales

8.1.1 Cambio de nombre de la Jornada Adicional de Alcázares

En el mes de noviembre de 2025, se realizó el lanzamiento oficial del cambio de nombre de la Jornada Adicional del Colegio Alcázares, que pasó a denominarse Torrenova. Este hito representó un paso relevante en el fortalecimiento de la identidad institucional, alineando el proyecto con la visión educativa y el lenguaje propio de la red Aspaen.

8.1.2 Maduración del proceso de integración del Gimnasio Tundama a Aspaen

Durante 2025 se consolidó el proceso de integración del Gimnasio Tundama a la red Aspaen, a través de las siguientes acciones:

- Conocimiento y capacitación docente, orientados a la implementación de un modelo educativo centrado en la formación integral del estudiante, con énfasis en valores y liderazgo.
- Soporte desde las capas ciudad, enfocado en el fortalecimiento de procesos, la mejora de servicios y el intercambio de buenas prácticas pedagógicas, administrativas y formativas.
- Acompañamiento a la mejora continua de los procesos académicos, administrativos, de infraestructura y del área de desarrollo humano.
- Apoyo permanente en los procesos administrativos, promoción y comunicaciones, tecnología y de desarrollo humano, facilitando la alineación con los estándares institucionales de Aspaen.

8.1.3 Acompañamiento al cambio de modelo educativo del CI

Se acompañó de manera estratégica el proceso de transformación del CI, con el objetivo de lograr avances previos a su integración a Aspaen. Entre los avances más relevantes se destacan:

- Apertura del ecosistema educativo de Soacha, con la oferta de preescolar mixto, línea masculina desde transición y la continuidad de la línea femenina hasta grado once.
- Eliminación del programa de matrícula por convenio con la Secretaría de Educación del municipio, dando paso a una oferta basada exclusivamente en matrícula privada.

8.1.4 Apertura del Programa Juventud Colombia en la Universidad de La Sabana

En agosto de 2025 se dio inicio al Programa Juventud Colombia en la Universidad de La Sabana, beneficiando a 50 jóvenes de grado noveno de colegios públicos de Chía. El programa se desarrolla en la sede universitaria y cuenta con el acompañamiento académico de docentes del Gimnasio Tundama, fortaleciendo la articulación entre educación escolar, educación superior y responsabilidad social.

8.1.5 Gestión de fondos

Durante el año se logró la recaudación de recursos destinados al desarrollo del Programa Juventud Colombia en Manizales, Medellín, Cali, Cartagena, Barranquilla y La Sabana, así como al Fondo de Becas para estudiantes del Gimnasio Tundama. Las principales estrategias implementadas fueron:

- Donaciones de empresas privadas, manteniendo y fortaleciendo acuerdos con organizaciones que aportaron recursos económicos, tecnológicos, donaciones en especie y materiales escolares.
- Campañas comunitarias, con una participación activa de las comunidades educativas a través de actividades como días de la familia, bingos solidarios, carreras, maratones y rifas, orientadas a la financiación de becas escolares.
- Donaciones de personas naturales, dirigidas al apoyo de pensión y alimentación escolar de estudiantes del Gimnasio Tundama y del Programa Juventud Colombia.
- Reuniones con agentes y posibles donantes, que permitieron establecer nuevas alianzas estratégicas y asegurar la sostenibilidad financiera de los programas.

- Aprobación de las políticas y procedimientos de fundraising de Aspaen, constituyendo un hito clave para la institucionalización y profesionalización de la gestión de recursos.

8.1.6 Mejoras implementadas

Como resultado de la gestión articulada, se implementaron las siguientes mejoras:

- Revisión y actualización del currículo, alineándolo con los estándares de calidad de Aspaen.
- Desarrollo de procesos de formación docente en metodologías pedagógicas innovadoras.
- Ampliación de los servicios de bienestar estudiantil, con un enfoque más integral en la atención a estudiantes y familias.
- Gestión de recursos para el mantenimiento general de la infraestructura.
- Acompañamiento en el cumplimiento del proceso de reforzamiento estructural, garantizando condiciones adecuadas de seguridad y sostenibilidad.

8.2. Retos Identificados

A pesar de los avances logrados, se identifican los siguientes retos estratégicos para los próximos periodos:

1. Fortalecer la colaboración permanente entre la comunidad educativa, las entidades externas y los gobiernos locales, como factor clave para la sostenibilidad de los proyectos.
2. Mejorar el posicionamiento interno de la marca Pro-A, optimizando la oportunidad y los procesos de comunicación dirigidos a colaboradores y padres de familia de Aspaen.
3. Lanzar y consolidar las campañas del Fondo de Becas y del Fondo de Alimentación, tanto a nivel interno como externo, asegurando mayor visibilidad e impacto.
4. Continuar desarrollando el enfoque de responsabilidad social de Aspaen desde la Subdirección de Fomento Educativo, articulando de manera coherente los programas, alianzas y recursos.

La gestión desarrollada durante 2025 evidencia avances significativos en la consolidación de la línea de Fomento Educativo y del Programa Juventud Colombia.

Los logros alcanzados reflejan el compromiso institucional de Aspaen con una educación integral, sostenible y socialmente responsable, y sientan bases sólidas para continuar fortaleciendo el impacto educativo y social de la organización en los próximos años.

9. ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES ACAECIDOS DESPUÉS DEL EJERCICIO.

Desde la fecha de cierre del periodo 2024 hasta la fecha del informe de gestión, no se presentaron acontecimientos acaecidos después del ejercicio para informar.

10. EVOLUCIÓN PREVISIBLE DE LA ENTIDAD

La Asociación deberá continuar con la política de austeridad en el gasto y mantener el Plan de Promoción y Mercadeo, con el que se busca recuperar la población estudiantil en los niveles de maternal y preescolar.

11. OPERACIONES CELEBRADAS CON SOCIOS Y ADMINISTRADORES

De acuerdo con el artículo 6 de los Estatutos, la Asociación para la Enseñanza (Aspaen) está dirigida y administrada por la Asamblea General de Miembros, la Junta Directiva y el director ejecutivo.

Los integrantes de la Asamblea General y de la Junta Directiva Nacional no reciben pago alguno por su labor. El director ejecutivo tiene un contrato de trabajo a término indefinido con la Asociación.

En el año 2024, no existieron operaciones celebradas con socios o administradores de la entidad.

12. ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR POR LA SOCIEDAD

La Asociación para la Enseñanza (Aspaen) cumple con las normas sobre violaciones de las normas de propiedad intelectual o de derechos de autor.

13. LIBRE CIRCULACIÓN DE FACTURAS

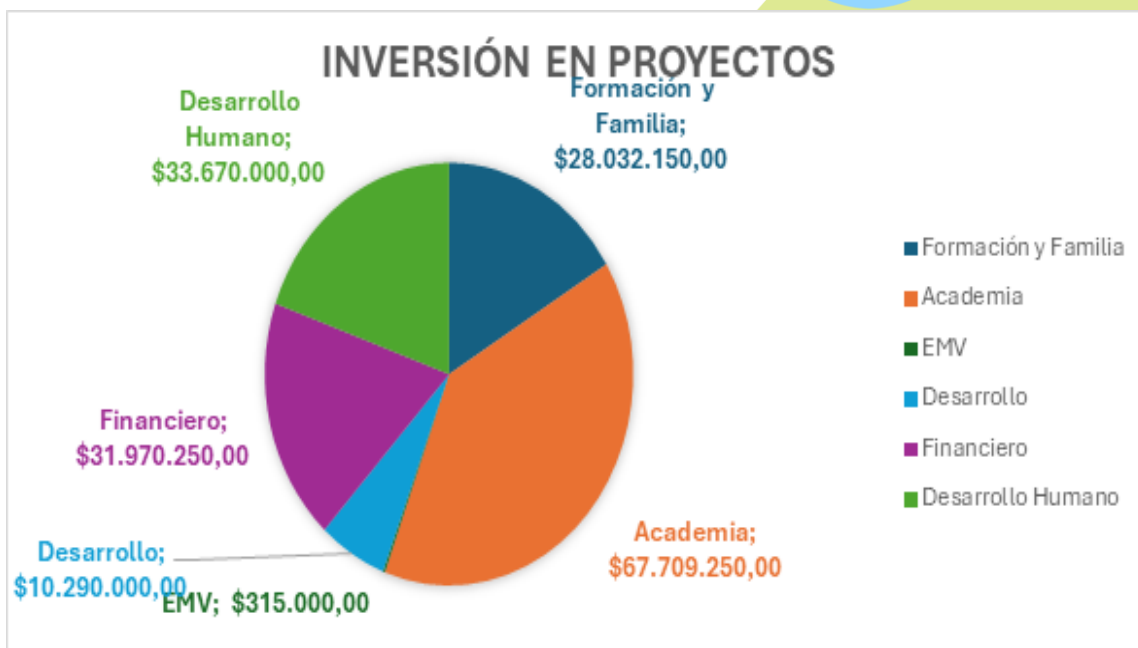
En cumplimiento de lo establecido en el artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, la Asociación para la Enseñanza (Aspaen) no obstaculizó a los proveedores en su intención de realizar alguna operación de *factoring* (factoraje) con las facturas de venta que expidieron a la Asociación durante el periodo fiscal del año 2025.


ARMANDO GÓMEZ CORREA

Director General

ANEXOS

TECNOLOGIA



Anexo Figura 5. Inversión en Proyectos por Dirección

Distribución de la cartera de proyectos por Dirección

ACADEMIA

Anexos complementarios:

1. [Dashboard Histórico 24-25 por Colegio](#) : Indicador de OBAS, progreso MCC por colegio.
2. [SharePoint MCC](#): Mallas MCC fase I y II Publicadas para la red.
3. [Planeador de clase MCC](#)
4. PBI Reporte de encuestas docentes sobre capacitaciones https://app.powerbi.com/links/Pk71-cXefz?ctid=b66ae63b-32b6-42d0-b863-27b72e0a9817&pbi_source=linkShare
5. PBI pruebas saber 11 https://aspaeneduco-my.sharepoint.com/:u:/r/personal/harold_canavera_aspaen_edu_co/Documents/PBI/HISTORICO%20SABER%201%202020-2025.pbix?csf=1&web=1&e=uPQ4Hy
6. PBI pruebas estandarizadas de 3-5-7-9 grado [ASPAEN – Avancemos](#)
7. General | INFORMACIÓN NACIONAL ACADEMIA - FORMACIÓN | Microsoft Teams