

**ASPAEN**  
**ASOCIACIÓN PARA LA ENSEÑANZA**  
**ACTA**  
**ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA 2020**

En Bogotá, D.C., el 9 de marzo de 2020, a las 10:30 a.m., en Sede de la Dirección Nacional de Aspaen, Calle 69 No. 7A-50, se reunió la Asamblea General Ordinaria de la Asociación para la Enseñanza, Aspaen, atendiendo la citación oportunamente hecha por la Junta Directiva Nacional, mediante comunicación escrita con fecha del 14 de febrero de 2020, de conformidad con los estatutos y la ley. De acuerdo a los Estatutos, Presidió la sesión el Presidente de la Junta Directiva Nacional, Dr. Armando Gómez Correa.

**Asistentes:**

Firmaron el registro de asistencia los siguientes miembros de la Asociación:

1. Armando Gómez Correa
2. Marisa Fernández de Ortega
3. Tulia Martínez de Barrios
4. María de los Angeles Mazzanti
5. Hugo Niño Caro
6. Rodrigo Prieto Martínez
7. Raúl Senior Pava
8. Mercedes Sinisterra Pombo
9. Rafael Stand Vega

Otorgaron poder:

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. Humberto Arbeláez Ramos | 6. Rafael González Cagigas |
| 2. CORFOMENTO              | 7. Roberto Hadad Salame    |
| 3. Néstor Franco Ligarreto | 8. Eduardo Ortíz Bautista  |
| 4. Julia Galofre Cano      | 9. Manuel Pareja Ortiz     |
| 5. Augusto Giraldo Giraldo | 10. Arturo Pinzón Medina   |

Igualmente asistieron:

Armando Gómez Correa, Director Ejecutivo Aspaen  
Maria Moreno B. de Jiménez, Secretaria General  
Raúl Pinzón Pinzón, Director Académico Nacional  
Iván Reyes Flórez, Director Nacional de Formación  
Ricardo Javier Díaz Fajardo, Director Administrativo y Financiero Nacional  
Camilo Cortés Mejía, Director Nacional de Planeación  
Mauricio García Hernández, Revisor Fiscal

### **1. Verificación del Quórum**

Hacen parte de la Asamblea 20 miembros de los cuales fueron convocados 20 y asistieron presencialmente y/o con poder 19, con lo cual se ratificó la existencia de Quórum válido para deliberar y decidir de conformidad con los Estatutos.

### **2. Nombramiento Secretario**

Presidió la reunión el Dr. Armando Gómez Correa, Presidente de la Junta Directiva Nacional y se nombró por unanimidad como Secretaria para la reunión a la Dra. Ma. de Los Angeles Mazzanti Di Rugiero, quien, estando presente, manifestó su aceptación.

### **3. Consideración Orden del Día.**

Puesto en consideración por el Presidente, la Asamblea aprobó por unanimidad el siguiente Orden del Día:

1. Verificación del Quórum
2. Nombramiento Secretario de la Asamblea.
3. Consideración Orden del Día.
4. Nombramiento de Comisión para aprobar el Acta de esta Asamblea.
5. Informe Anual 2019 a la Asamblea General.
6. Informe Financiero a 31 de diciembre de 2019.

7. Informe del Revisor Fiscal.
8. Consideración de Estados Financieros del 2019.
9. Consideración Castigo de Cartera.
10. Informe Beneficio Neto del Año 2018 y Ejecutado en el 2019.
11. Propuesta Ejecución del Beneficio Neto saldo Año 2018 y 2019 en 2020.
12. Procedimiento de Actualización en el Régimen Tributario Especial.
13. Proposiciones y Varios.

#### **4. Nombramiento de Comisión para aprobar el Acta de esta Asamblea.**

Fueron comisionadas para aprobar el Acta el Dr. Hugo Niño Caro y el Dr. Raúl Senior Pava. Los designados, estando presentes, manifestaron su aceptación.

#### **5. Informe Anual 2019 a la Asamblea General.**

### **INFORME DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DEL DIRECTOR EJECUTIVO A LA ASAMBLEA GENERAL DE MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN PARA LA ENSEÑANZA –ASPAEN– CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019**

Señores miembros de la Asamblea General:

En el marco de nuestra gestión directiva en Aspaen, presentamos en este informe nuestras actividades del año 2019, que dan cuenta del trabajo realizado en cada una de las áreas estratégicas de nuestra organización.

“Un solo Aspaen” ha sido el eje de la visión de red de instituciones educativas de Aspaen, durante el año 2019. Desde cada una de las Direcciones se han liderado proyectos que buscan promover, ante todo, la Unidad; la sinergia, el trabajo colaborativo y la optimización de procesos y recursos. Para destacar, a manera de contexto, este informe recoge, entre otros, los avances hacia la simplificación del gobierno, la unificación curricular, la formación de docentes, la reestructuración de las capas administrativas y los proyectos bandera de promoción y comunicación.

En el ámbito del gobierno institucional, se crearon e implementaron las Juntas Directivas de ciudad, que permitieron concatenar las visiones locales y nacionales de colegios y de red. De esta forma se mejoró sustancialmente la presencia y respaldo por parte de la Dirección Nacional a las distintas instituciones, en el marco de la realidad local y particular en las ciudades. A nivel nacional se renovaron los miembros de la Junta Directiva; se ejecutó una fusión entre las juntas de Aspaen y Corpade; se logró una visión consolidada de las cifras financieras, que también presentaron una mejora importante al lograr un ejercicio nacional excedentario y un quiebre en la tendencia multianual de descenso en el número de estudiantes. Además, se trasladó el usufructo de los activos de los Corpade a Aspaen a través de sendos contratos de comodato con el fin de simplificar la operación y evitar riesgos tributarios onerosos para la red.

Se dieron pasos importantes hacia la unificación curricular, en cabeza de la Dirección Académica Nacional. Se revisaron a fondo temas como la jornada única completa, horarios de entrada y salida unificados por ciudad, calendarios académicos consensuados y parámetros de asignación académica nacional. Así mismo, se lideraron sesiones de trabajo colaborativo nacional, entre las áreas de español, ciencias y matemáticas.

Un hito importante que refleja todo el trabajo interno que se ha venido realizando desde lo académico, y lo proyecta hacia la sociedad, es el buen resultado general de la red Aspaen en las Pruebas Saber 11. En el 2019, 10 colegios de la red se ubicaron dentro del top 100 nacional, de los cuales 6 estuvieron dentro de los primeros 50, y 15 colegios entre los primeros 150.

En la Dirección Administrativa y Financiera, el foco de la unidad estuvo puesto en la implementación de las capas administrativas unificadas a nivel ciudad, buscando mejorar los niveles de servicio en las áreas administrativa y financiera, promoción y comunicaciones y desarrollo humano. Esta nueva estructura se implementó en 6 ciudades, y buscando lograr la cobertura completa en el 2020. Otro propósito de estas nuevas capas administrativas es permitirle a los rectores enfocarse en sus funciones nucleares y sustantivas, como son la atención a la calidad académica y formativa en el aula; la atención a las familias y a su experiencia en el proceso educativo de sus hijos y formativo de los padres; el crecimiento de la base estudiantil que servimos, y el desarrollo de las personas.

Desde la Dirección Nacional de Formación, se destaca la consolidación del Programa Experto, que en sus versiones 1.0 y 2.0 ha contado con la

participación activa y permanente de más de 800 docentes a nivel nacional. Esto se complementa con diferentes estrategias de formación en Desarrollo Armónico de la Identidad Personal (DAIP) dirigidas a directores de curso, familias, estudiantes y directivos, con lo cual se proyecta la unidad hacia los diferentes grupos objetivo que conforman Aspaen.

Y así como la unidad hay que gestionarla en lo estructural, también se emprendió un camino ambicioso para comunicarla, buscando reposicionar nuestra imagen y nuestros mensajes estratégicos en los públicos internos y externos. Desde la nueva Dirección de Promoción y Comunicaciones, se puso en marcha el modelo de marketing y branding, cuyo alcance se verá materializado, en primera instancia, en un nuevo sistema de marca pensado y diseñado para comunicar la cobertura y proyección de nuestra red. En el mismo sentido, se implementó el proceso de rediseño de todos los sitios web de nuestros colegios y preescolares, reconociendo su impacto como canal de comunicación, transmisión de nuestra identidad, y llegada de nuevas familias a nuestras instituciones educativas.

Por último, se adelantaron inversiones en infraestructura por valor de \$12.1 mil millones en aspectos prioritarios en cada institución, de acuerdo con las necesidades particulares y urgentes de cada una. Estas prioridades fueron establecidas de manera colegiada con cada colegio o preescolar, y ya la ejecución y entrega de varias de esas obras vienen resultando en un mayor interés por parte de nuevas familias en la educación de sus hijos a través de nuestro proyecto educativo.

A continuación, se presentan en detalle los proyectos aquí mencionados, y la gestión completa de cada una de las Direcciones Nacionales de Aspaen.

## **I. DIRECCIÓN ACADÉMICA NACIONAL**

En el año 2019, se destacan los siguientes logros:

1. Se consolidó la implementación del programa de afectividad Novus A+ en todos los colegios de la red en Colombia. Se logró, además, la puesta en marcha del programa en APCE, la entidad que agrupa a los colegios de El Salvador. En la actualidad, han mostrado interés en adoptarlo varios colegios de Latinoamérica. Al propio tiempo, se integró un equipo interdisciplinar conformado por Aspaen, el Instituto de la Familia y

UniSabana Hub para hacer seguimiento y trabajar la versión 2.0 del programa. El objetivo es llevarlo a muchos colegios del mundo.

2. En la tarea de unificación curricular, se avanzó en aspectos logísticos que contribuyen al propósito de ser UN SOLO ASPAEN en el ámbito nacional: Jornada única completa, horarios de entrada y salida coordinados por ciudad, calendarios académicos consensuados y parámetros de asignación académica nacionales.
3. En el mes de septiembre de 2019, tuvo lugar en el Campus de la Universidad de La Sabana un Encuentro Nacional de Educación Inclusiva con la Dra. María Teresa Aldrete, quien ha liderado este tema en varias instituciones de México y España. Un fruto de este evento y con el aporte de los participantes de los diferentes colegios fue la redacción de un Manual de Educación Inclusiva que recoge lo decretado por el Ministerio de Educación Nacional en esta materia y da luces para el diseño de los (PIAR) Programas Institucionales de Ajustes Razonables; así como las adaptaciones curriculares que deben tenerse en cuenta para estudiantes con dificultades de aprendizaje.
4. Los grupos de trabajo colaborativo en las áreas de español, ciencias y matemáticas, conformados a partir de los encuentros nacionales realizados en 2018, avanzaron en la definición de ejes temáticos para la unificación de los planes de estudio en estas asignaturas.
5. En octubre de 2019, se llevó a cabo un encuentro nacional de rectores en La Universidad de La Sabana convocado por el Director Ejecutivo para avanzar en el estudio de temas estratégicos. Al final del evento y con una metodología participativa se conformaron grupos de trabajo para el desarrollo de 15 proyectos prioritarios. En concreto, se integraron dos grupos para investigar sobre currículo innovador y ambientes de aprendizaje.
6. Se avanzó en la unidad de las direcciones nacionales de formación, familia y academia. Se ha avanzado en la unificación de estas tres áreas. Este trabajo ha de verse reflejado en la estructura de cada uno de los colegios y preescolares a partir del segundo semestre de 2020 con los ajustes pertinentes, después de escuchar a los equipos directivos de los colegios.
7. Hoy se cuenta con una información confiable y robusta de todas las pruebas nacionales e internacionales que presentan los estudiantes de Aspaen. Con base en estas herramientas analíticas se están generando procesos de seguimiento personal y fijación de metas de rendimiento. Todo ello, sumado a los esfuerzos de los equipos académicos de los colegios de Aspaen, ha permitido una mejora significativa en los resultados, que ubican a 10 de nuestros colegios entre los mejores 100

del país en las pruebas SABER 11. De igual manera, se han aplicado pruebas internas en 3, 5 y 9 para detectar puntos fuertes y áreas de mejora. Esto con el fin de hacer los correctivos oportunos al proceso académico.

8. Desde la Dirección Nacional se han conformado equipos de trabajo, con la participación de directivos y docentes de los colegios y preescolares, para revisar, actualizar e implementar cambios de fondo en el modelo pedagógico de Aspaen que incluyen: las estrategias de Prime y Novus. Esto con el fin de ampliar la oferta de Centros de Educación Infantil en las diferentes ciudades y también, poner en marcha un currículo innovador que responda a los retos que nos plantea la educación del siglo XXI.
9. Está listo un convenio con el departamento de lenguas de La Universidad de La Sabana para el fortalecimiento del bilingüismo en los colegios de Aspaen. Se trata de apoyar la formación docente y reforzar la experiencia, de los estudiantes, en el uso de los idiomas con la ayuda de la tecnología actual disponible.
10. Finalmente, cabe resaltar los procesos de internacionalización que se están gestando con redes similares en Latinoamérica y con las Universidades Panamericana, de México, Piura en Perú y las demás de nuestra identidad en América Latina.

### **III. DIRECCIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN**

#### **CO-CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO DE FORMACIÓN**

Con la participación de los colegios/preescolares y grupos de interés se trabajó en desarrollar un Modelo base de Formación, que parte de la base de las tres perspectivas: Labor Apostólica, Educación Escolar Personalizada y Desarrollo Humano, dando continuidad al trabajo del Consejo Nacional de Formación del año 2018.

Se realizaron talleres virtuales con los Directores de Formación para levantar los enfoques actuales de formación de cada uno de los colegios y preescolares en cada una de las perspectivas. Estos talleres reconfirmaron la conveniencia de abordar un Modelo desde dichas perspectivas, y evidenciaron la necesidad de generar un enfoque de líneas trabajo para la Educación Personalizada, que si bien parten de la base del trabajo que hacen los colegios/preescolares, se proyectan hacia unas líneas de trabajo que se vienen forjando con el programa Experto en Educación Familiar DAIP.

Dado lo anterior, posteriormente se llevaron a cabo talleres presenciales en cada ciudad, con cada uno de los Comités Directivos de colegios y preescolares, así como con grupos de docentes y Directores de Curso que están realizando el programa Experto en Educación Familiar DAIP, para socializar el enfoque de trabajo y a la vez recibir retroalimentaciones del proceso que se viene llevando a cabo.

Igualmente se tuvieron sesiones de trabajo con el Comité Directivo Nacional y con *Identitas* asesores de educación personalizada, para seguir construyendo el planteamiento de unos enfoques de trabajo y simplificarlo.

EJES DE TRABAJO		PADRES	EDUCADORES COLABORADORES	ESTUDIANTES
 LINEAS DE TRABAJO FUNDAMENTALES CON FOCO DAIP	1	Plan de mejora PERSONAL del estudiante		
	2	Plan de Formación GRUPAL de los estudiantes por etapas		
	3	Programas Formación familias para educación de los hijos por etapas		
	4	Programas Fortalecimiento Matrimonial		
	5		Formación Docentes	
	6		Formación Directiva	
	7		Enriquecimiento Curricular	
 LÍNEAS DE TRABAJO TRANSVERSALES (PROGRAMAS)	A	Educación a la Luz de la Fe		
	B	Estilos de Vida Digitales Saludables		
	C	Educación Afectividad, Sexualidad y Salud Humana		
	D	Fortalecimiento del Liderazgo		
	E	Convivencia		
	F	Educación Alimentaria / Prevención desórdenes nutricionales		
	G	Prevención alcohol, drogas y otras sustancias		
	H	Desarrollo de habilidades intelectuales y hábitos de trabajo		
	I	Responsabilidad Ambiental		
	J	Responsabilidad Social		
	K	Estilos de Vida Saludable		
	L	Orientación Vocacional		

Como fruto de todo lo anterior se formularon unas líneas fundamentales y transversales de trabajo DAIP que integran el trabajo de la formación desde la perspectiva de la educación escolar y se muestran en el anterior esquema.

Se desarrolló un recurso denominado como Malla de Formación la cual se socializó a los colegios, de tal forma que se pueda generar un plan de trabajo a nivel nacional, para desplegar los diversos enfoques que surgen de los roles formativos con variables de tiempos, recursos, prioridades, lineamientos, etc.

Como un tema dentro del marco del Modelo de Formación se desarrolló una propuesta de lineamiento para el desarrollo de actividades conjuntas, contemplando las perspectivas de formación.

## ENTRELAZAMIENTO ASPAEN Y PRELATURA

Partiendo del modelo de las tres perspectivas de formación, en relación a la perspectiva de formación desde la Labor Apostólica y su relación con las demás perspectivas, se trabajó en concertar una forma de organizar el entrelazamiento entre Aspaen y la Prelatura, para lo cual se tuvieron varias sesiones de trabajo con la Prelatura del Opus Dei y el Comité Directivo Nacional, para poder transmitir la visión de formación que se viene construyendo y construir en conjunto.

Como resultado de lo anterior se acordó una propuesta de Agenda de Trabajo entre Aspaen y la Prelatura, que esboza:

- El marco de trabajo con unas consideraciones del entrelazamiento entre Aspaen y la Prelatura en su calidad de grupo de interés (Stakeholder).
- Tener al tanto a la Prelatura, de temas urgentes y de relevancia estratégica, que, si bien son del giro propio de Aspaen, conviene que estén enterados y además nos hagan aportes desde su visión de grupo de interés. Vale la pena anotar que los temas de esta agenda corresponden a proyectos definidos por el Comité Directivo Nacional.
- El interés de gestionar la primera perspectiva de la Labor Apostólica con la Prelatura, por medio de órganos colegiados denominados Consejos de Entrelazamiento en cada ciudad para tal fin.

Esta Agenda de Trabajo tendrá unas reuniones periódicas para socializar los temas urgentes y de relevancia estratégica con la Prelatura iniciando en el 2020.

La definición de los Consejos de Entrelazamiento de cada ciudad se desarrollará en el 2020 como parte de un proyecto de transformación del P21 de Itinerario Formativo en el cual participarán miembros de Aspaen Dirección Nacional, el cual se conformó en diciembre de 2019 definiendo oportunidad de mejora y objetivos para el 2020.

## **REORGANIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE ACADEMIA, FORMACIÓN Y FAMILIA**

Tanto para las líneas de trabajo fundamentales, como para las transversales DAIP, se requirió una reorganización de roles y responsabilidades de las Direcciones de Academia, Formación, Desarrollo Humano y Familia. Con base en dichas líneas, se elaboró una matriz de roles formativos que implicó un primer paso para especializar roles formativos de estas áreas a nivel de Dirección Nacional y por consiguiente de las respectivas áreas a nivel de cada colegio/preescolar.

Esta matriz fue presentada a los colegios y posteriormente trabajada de manera virtual con Comités Directivos.

El enfoque expuesto implica especialmente que exista un trabajo articulado y estrecho entre la actual Dirección Nacional de Formación y la Dirección Académica Nacional. Adicionalmente, implica que el rol de gestionar programas de formación de familias sea asumido por la Dirección Nacional de Formación, lo cual se concretó a finales del año 2019.

Este nivel de especialización en Aspaen Dirección Nacional, a futuro *no es necesario que se replique a nivel de los colegios / preescolares*, en donde, por el contrario, se requiere que cada vez más se integren los roles relacionados con formación de padres, colaboradores y estudiantes y que se incardinan de una manera más eficiente y eficaz. De esta forma se busca atender de manera integral las necesidades de las familias, y hacer más expeditas y efectivas las conversaciones con ellos en el marco de los planes de mejoramiento de padres y estudiantes.

Se recopilaron experiencias que se han llevado a cabo en el Comité Directivo Nacional desde el año 2017, en este sentido, al conocer modelos de organización de diferentes instituciones de educación personalizada en varios contextos tales como: Colegios en México (Querétaro y México DF) y Colegios en España (Fomento Centros de Enseñanza, Grupo Educativo COAS, Institució Familiar d'Educació, Colegio Senara, Fundación Arenales y Colegio Tajamar). Si bien las organizaciones y planteamientos tienen diferencias, una constante que se presenta es *contar con cargos que integren los roles de formación relacionados con padres, colaboradores y estudiantes por etapas educativas*.

Para empezar a trabajar lo anterior, se desarrolló una propuesta base de organigrama y roles para un colegio de Aspaen, la cual fue base para sesiones de trabajo presenciales y virtuales con los Comités Directivos de colegios y preescolares de Barranquilla, Manizales, Cali y Bucaramanga y la Rectora del Gimnasio Iragua.

En estas sesiones se inició un trabajo colaborativo para construir un prototipo sobre el cual se recopilaron comentarios de los directivos. El trabajo se entregó a un equipo de transformación conformado por la Rectora del Gimnasio Iragua, el Rector del Gimnasio Alta Mar, la Directora del Preescolar Entrevallés y el Director Nacional de Formación y Familia, para terminar de elaborar la propuesta e iniciar dos pilotos en agosto de 2020, con el prerrequisito de que pueda existir un currículo unificado desde la Dirección Académica.

## **PROGRAMA EXPERTO DE EDUCACIÓN PERSONALIZADA Y ASESORAMIENTO FAMILIAR**

En relación al desarrollo de este programa se realizaron las siguientes gestiones:

### Programa Experto 1.0:

- Realización del tercer presencial de Experto 1.0 con la asistencia de 130 participantes, pertenecientes a todos los colegios y preescolares de Aspaen, Gimnasio de los Cerros, Gimnasio Los Pinares y colegios administrados de Ecopetrol.
- Gestión del trabajo autónomo para las cuatro asignaturas para el año 2019.
- Gestión de la propuesta de homologación con el Instituto de la Familia de la Universidad de la Sabana para Maestría en Asesoramiento Familiar y/o Certificado en Dinámica Familiar.

### Programa Experto 2.0

- Participación de 620 inscritos de todos los colegios/preescolares.
- Realización y seguimiento de réplicas de presenciales en todas las ciudades de 4 asignaturas del programa con replicadores.
- Desarrollo de módulos virtuales para apoyar sesiones del Programa Experto 2.0. del año 2019
- Seguimiento a trabajo autónomo de Experto 2.0, trabajo de moderadores y establecimiento de cohortes en cada colegio y cohortes de nivelación.
- Realización de sesiones presenciales de trabajo en cada ciudad con participantes de Experto 2.0 para apoyar su puesta en marcha y continuidad del programa. Levantamiento de factores de éxito del programa.

El siguiente es el estado general de los programas a diciembre de 2019:

**PROGRAMA EXPERTO DAIP  
AVANCES DE ESTUDIO**

EXPERTO 1.0			EXPERTO 1.0 NIVELACIÓN			EXPERTO 2.0			EXPERTO 2.0 NIVELACIÓN		
Asignatura 1	Cierre	31-oct-17	Asignatura 1	Cierre	31-oct-18	Asignatura 1	Cierre	31-oct-18	Asignatura 2	Cierre	31-oct-19
	% avance	100%		% avance	96%		% avance	98%		% avance	25%
Asignatura 4	Cierre	31-ene-18	Asignatura 4	Cierre	31-ene-19	Asignatura 4	Cierre	31-ene-19	Asignatura 1	Cierre	30-nov-19
	% avance	100%		% avance	96%		% avance	96%		% avance	23%
Asignatura 5	Cierre	30-abr-18	Asignatura 5	Cierre	30-abr-19	Asignatura 5	Cierre	30-abr-19	Asignatura 6	Cierre	20-ene-20
	% avance	98%		% avance	96%		% avance	90%		% avance	0%
Asignatura 11	Cierre	31-jul-18	Asignatura 11	Cierre	31-jul-19	Asignatura 11	Cierre	31-jul-19	Asignatura 5	Cierre	29-feb-20
	% avance	95%		% avance	92%		% avance	86%		% avance	2%
Asignatura 2	Cierre	31-oct-18	Asignatura 2	Cierre	31-oct-18	Asignatura 2	Cierre	31-oct-19	Asignatura 7	Cierre	1-abr-20
	% avance	89%		% avance	100%		% avance	63%		% avance	0%
Asignatura 6	Cierre	31-ene-19	Asignatura 6	Cierre	31-ene-19	Asignatura 6	Cierre	31-ene-20	Asignatura 11	Cierre	30-abr-20
	% avance	87%		% avance	92%		% avance	0%		% avance	2%
Asignatura 7	Cierre	30-abr-19	Asignatura 7	Cierre	30-abr-19	Asignatura 7	Cierre	30-abr-20	Asignatura 8	Cierre	15-jun-20
	% avance	84%		% avance	92%		% avance	0%		% avance	0%
Asignatura 8	Cierre	31-jul-19	Asignatura 8	Cierre	31-jul-19	Asignatura 8	Cierre	31-jul-20	Asignatura 4	Cierre	31-jul-20
	% avance	80%		% avance	88%		% avance	0%		% avance	11%
Asignatura 3	Cierre	31-oct-19	Asignatura 3	Cierre	31-oct-19	Asignatura 3	Cierre	31-oct-20	Asignatura 3	Cierre	31-oct-20
	% avance	68%		% avance	69%		% avance	0%		% avance	0%
Asignatura 9	Cierre	31-ene-20	Asignatura 9	Cierre	31-ene-20	Asignatura 9	Cierre	31-ene-21	Asignatura 9	Cierre	31-ene-21
	% avance	0%		% avance	0%		% avance	0%		% avance	0%
Asignatura 10	Cierre	30-abr-20	Asignatura 10	Cierre	30-abr-20	Asignatura 10	Cierre	30-abr-21	Asignatura 10	Cierre	30-abr-21
	% avance	0%		% avance	0%		% avance	0%		% avance	0%
Asignatura 12	Cierre	31-jul-20	Asignatura 12	Cierre	31-jul-20	Asignatura 12	Cierre	31-jul-21	Asignatura 12	Cierre	31-jul-21
	% avance	0%		% avance	0%		% avance	0%		% avance	0%

Este es el resumen de ingresos, egresos y excedentes de las dos versiones del programa:

EXPERTO 1.0 - AÑO 1	
TOTAL RESULTADO	
TOTAL INGRESOS	\$ 229.530.370
TOTAL EGRESOS	\$ 199.373.603
EXCEDENTE	\$ 30.156.767

EXPERTO 1.0 - AÑO 2	
TOTAL RESULTADO	
TOTAL INGRESOS	\$ 287.679.086
TOTAL EGRESOS	\$ 213.184.483
EXCEDENTE	\$ 74.494.603

EXPERTO 1.0 - AÑO 3	
TOTAL RESULTADO	
TOTAL INGRESOS	\$ 276.171.029
TOTAL EGRESOS	\$ 216.287.534
EXCEDENTE	\$ 59.883.495

EXPERTO 1.0 NIVELACIÓN	
TOTAL RESULTADO	
TOTAL INGRESOS	\$ 49.512.940
TOTAL EGRESOS	\$ 11.050.667
EXCEDENTE	\$ 38.462.273

EXPERTO 2.0 - AÑO 1	
TOTAL RESULTADO	
TOTAL INGRESOS	\$ 454.283.650
TOTAL EGRESOS	\$ 371.421.110
EXCEDENTE	\$ 82.862.540

EXPERTO 2.0 - AÑO 2	
TOTAL RESULTADO	
TOTAL INGRESOS	\$ 486.841.244
TOTAL EGRESOS	\$ 437.704.172
EXCEDENTE	\$ 49.137.072

### **FORMACIÓN DIRECTORES DE CURSO DAIP**

Se elaboró una propuesta de trabajo con *Identitas*, para el inicio de un programa enfocado en formar a Directores de Curso para el año 2020, que contempla la base de personas que se vienen formando con el programa Experto 2.0, a través del programa PEC 1.0 (inicio febrero 2020) y un sistema de réplicas para poder llevar el programa en una versión PEC 2.0 a todos los directores de curso del país (inicio agosto 2020). El programa busca igualmente generar líneas de trabajo con academia para potenciar la Dirección de Curso.

### **PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTES DE RELIGIÓN**

Se continuó con el desarrollo de la propuesta de formación de docentes en Aspaen con el ánimo de generar sinergias para un programa ofrecido por la Universidad de la Sabana, con la base del Instituto Superior de Ciencias Religiosas de la Universidad de Navarra (ISCR), a la Dirección de Educación y Culturas de la Conferencia Episcopal Colombiana CEC, la Decanatura de la Facultad de Educación y el Departamento de Teología de la Universidad de la Sabana. Se generó una propuesta base para el contexto colombiano del ISCR que se entregó al grupo de la Universidad de la Sabana para proponer un programa para profesores de religión en Colombia.

### **PROGRAMAS DAIP FAMILIAS**

Se elaboró una propuesta de trabajo con *Identitas*, para el inicio de los programas DAIP Familias en Aspaen para el año 2020, que contempla que los programas sean dictados por las personas que se vienen formando con el programa Experto 1.0 y 2.0, economías de escala para el uso de licencias del programa por ciudad y utilización de materiales exclusivos de Aspaen para padres de familia. Este programa iniciará en agosto del 2020 y su preparación se iniciará con el grupo base del PEC 1.0.

### **PROGRAMAS FAMOF**

Se inició el planteamiento de un convenio marco de cooperación entre Aspaen y FAMOF para establecer unos lineamientos para los cursos de FAMOF a nivel de cada ciudad. Igualmente se inició el trabajo de construir un modelo de funcionamiento de los cursos con variables de planeación, costos y difusión.

### **PLAN DE FORMACIÓN DE ESTUDIANTES DAIP**

Se elaboró una propuesta de trabajo con *Identitas*, para explorar del desarrollo del plan de formación de estudiantes adecuado a cada etapa educativa que involucre a padres de familia, directores de grupo y estudiantes y que este articulado con el enfoque de educación personalizada. Se desarrolló la propuesta, que fue aprobada con un esquema base de pilotos a ser impulsados una vez se inicie el PEC 1.0. con el Programa de Acción Tutorial (PAT),

proyectado para iniciar en enero de 2021 calendario A y agosto 2021 calendario B. Ya se crearon, a manera de piloto, unas cartillas desde los colegios en Barrancabermeja que permiten llevar ordenadamente el trabajo con las familias, fundamentados en la Matriz DAIP, y se pretende extender ese material a otros colegios con las mejoras correspondientes.

#### **PROGRAMA DE FORMACIÓN DE DIRECTIVOS DAIP**

Se presentó propuesta para realizar el Programa Experto en Educación Escolar Personalizada (EDEP) para el Director Ejecutivo entrante, quien inició sus estudios en febrero del 2020, para su formación directiva y como un piloto para poder llevar este programa a los directivos de Aspaen. Se elaboró propuesta con *Identitas*, para llevar a cabo este programa en febrero de 2021.

#### **PROGRAMA DE ESTUDIOS PARA DIRECTIVOS DE ASPAEN**

Se continuó con el trabajo de acompañamiento al grupo de 7 directivos que inició su segundo año de la Maestría en Gestión y Dirección de Instituciones Educativas (MADGIE). Se llevó a cabo la planeación, en el marco de este programa, de una semana de visita a colegios de educación personalizada en España, con visitas a colegios de Fomento, Fundación Arenales, Senara y Tajamar.

#### **FONDO PATRIMONIAL EDUCATIVO**

Se gestionó el seguimiento de los 67 beneficiarios del Fondo Patrimonial Educativo con recursos comprometidos a diciembre de 2019 por \$653.047.756, entre Directivos y colaboradores de los colegios y preescolares de Aspaen, que se encuentran, unos condonando el auxilio educativo y otros finalizando los estudios de posgrado.

Igualmente, dentro de la gestión del Fondo Patrimonial Educativo se gestionó el apoyo a los 750 beneficiarios que son participantes de estos programas.

#### **PROGRAMA DE INTERAXION-EDUQUALITAS (ESTILOS DE VIDA DIGITAL)**

En relación al desarrollo de este programa se realizaron las siguientes gestiones:

Gestión de alianza con *Interaxion* para dar continuidad al proyecto de manera permanente en los colegios/preescolares de Aspaen.

Estructuración de una propuesta y puesta en marcha para flexibilizar el curso de acuerdo con el ritmo de estudio de cada participante.

Desarrollo de una estrategia para plantear el curso en los próximos años, incluyendo un esquema de segmentación del público objetivo, de acuerdo con

niveles de avance en el curso por grupos de avanzados, en proceso y por conectar.

El estado de avance del curso lanzando en el 2019 es el siguiente:

<b>Módulos</b>	<b>Test Finalizados del módulo</b>	<b>Nota test Promedio del módulo (1 a 10)</b>
Módulo 1 "Madurar en el mundo digital"	117	8.6
Módulo 2 " ¿Cómo surfear el tsunami digital?"	91	9.1
Módulo 3 "La moda en el mundo digital"	80	8.8
Módulo 4 " Riesgos en el uso de las TICs" (sobra la s: se dice solo TIC)	75	9.4
Módulo 5 "Nuevas tecnologías y educación"	73	9.6

### **MANUAL DE CAPELLANÍA**

Se elaboraron dos capítulos de Manual de Capellanía, con la colaboración de dos capellanes de colegios de Aspaen, uno para Primaria y otro para Bachillerato.

Se realizó un Encuentro de Capellanía con la participación de capellanes de los colegios de cada ciudad para dar aportes a estos manuales e iniciar un trabajo colaborativo. Se realizó un taller de Responsabilidades Claves del Capellán, para efectos de concretar su cargo en los colegios.

### **PILOTO DE CATEQUESIS FAMILIAR**

Se desarrolló el piloto de Catequesis Familiar con la Fundación Fe y Familia en el Colegio Juanambú y se hizo una evaluación del piloto con una propuesta de escalamiento y la inclusión en la malla de formación.

### **MANUAL DE GOBIERNO ESCOLAR**

Se realizó una revisión del Manual de Gobierno Escolar del año 2011 con la integración de las Juntas de Ciudad, y buscando una simplificación del

documento de referencia para estudio y aprobación del Comité Directivo Nacional.

### **MANUAL DE CONVIVENCIA**

Se realizó una nueva revisión del Manual de Convivencia Corporativo de Aspaen, con el apoyo de la Dirección Académica nacional y de asesores jurídicos. Este nuevo Manual será implementado en el transcurso del año 2021.

### **ENCUENTRO NACIONAL DE PADRES ASPAEN**

Se desarrolló un encuentro nacional de padres de Aspaen, con 40 representantes de colegios a nivel nacional.

### **CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIANTES**

Se desarrolló el XII Congreso de Liderazgo (40 estudiantes), una actividad de entrelazamiento con los Clubes Juveniles y colegios de Aspaen, para potenciar su liderazgo con el objetivo de brindarles herramientas para que tengan presentes los desafíos que propone la sociedad contemporánea y, a su vez, se ilusionen con la oportunidad de servir más y mejor a los demás.

## **IV. DIRECCIÓN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO**

### **DISEÑO ORGANIZACIONAL Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

1. Diseño e implementación Capas Administrativa, Desarrollo Humano, Promoción y Comunicación Ciudad.

Se apoyó en el diseño e implementación de las Capas Administrativas, Desarrollo Humano y Promoción y Comunicación en las ciudades de Bucaramanga, Manizales, Cali, Barranquilla y Neiva.

Se levantaron las Cartas Descriptivas con los respectivos directivos de los nuevos cargos Ciudad:

Administrativos:

- Director Administrativo Ciudad
- Coordinador Operativo Ciudad
- Contador Ciudad
- Analistas Contables Ciudad
- Tesorero Ciudad
- Analista Cartera Ciudad

#### Desarrollo Humano:

- Coordinador de Desarrollo Humano Ciudad
- Profesional de Seguridad y Salud Ciudad
- Auxiliar de Contratación y Compensación Ciudad

#### Promoción y Comunicación:

- Director Nacional de Promoción y Comunicación
- Subdirector de Promoción y Comunicación Ciudad
- Host Ciudad
- Coordinador de Comunicaciones Ciudad
- Community Manager Ciudad

Estas nuevas capas administrativas pretenden generar un servicio y apoyo administrativo en unidad para todas las instituciones educativas de la red de Aspaen en cada ciudad. Se busca generar economías de escala en funciones administrativas, y poder ofrecer suficiente y oportunamente a colegios y preescolares los servicios de contabilidad, compras, facturación, tesorería, cartera, logística, mantenimiento, aseo, y economatos. Como criterio principal en el diseño de las nuevas estructuras se planteó que se cuidaran al máximo los empleos de las personas que ya laboraban en Aspaen.

Se realizó un mapa de todo el personal de las áreas de Administración, Desarrollo Humano y Promoción y Comunicaciones de los colegios y preescolares en los siguientes aspectos: competencias rol, gestión del desempeño, Edad de pensión, tipo de contrato para ubicarlos de acuerdo a su perfil en los nuevos cargos de ciudad.

Se coordinaron las respectivas reuniones con los Rectores, el Director Ejecutivo, el Director Administrativo y Financiero Nacional, la Directora Nacional de Promoción y Comunicación y la Directora Nacional de Desarrollo Humano, para colegiar la ubicación de los empleados en las nuevas estructuras de ciudad.

Se realizaron las agendas de los respectivos lanzamientos e implementaciones de las capas en las cinco ciudades, en donde se informó personalmente a los empleados en que cargos habían quedado asignados, se informó al personal directivo y mandos medios de los colegios/preescolares a través de una reunión general sobre las nuevas estructuras y se realizaron reuniones con los respectivos equipos nuevos.

En el marco de este ajuste tan profundo, siempre se cuidó de las personas y de atender sus realidades particulares para minimizar el impacto del cambio.

## 2. Consolidación Estructura funcional Centro de Desarrollo Humano

Se consolidó en todos los colegios/preescolares, en el ejercicio de las capas ciudad, la estructura funcional de Desarrollo Humano, nombrando a los Coordinadores de Desarrollo Humano Ciudad, los Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo Ciudad y los Auxiliares de Contratación y Compensación Ciudad.

Se relaciona link [con modelo del Centro de Desarrollo Humano y la estructura.](#)

## 3. Sistematización de la Gestión de DH

En el 2019 se realizaron los ajustes de acuerdo a la retroalimentación y observaciones de la prueba piloto a la plataforma Altamira Employees, realizada en el Gimnasio Yumaná con 30 usuarios de diferentes áreas y niveles de la organización. Se perfeccionó el diseño y se terminó de parametrizar la plataforma de acuerdo a las recomendaciones observadas en la prueba piloto. Posteriormente, se dio inicio a la segunda fase en donde se cargaron a la plataforma las bases de datos del sistema contable SIIGO y las bases de datos de Desarrollo Humano. Se registró el 100% del personal de Aspaen, en total 1839 empleados.

De septiembre a diciembre se realizó el lanzamiento de la plataforma en los colegios/preescolar de calendario B. Este lanzamiento lo realizaron los Coordinadores de Desarrollo Humano ciudad, a través de una presentación a todo el personal sobre los beneficios de la plataforma. Se enviaron los password a todos los empleados para que navegaran en la plataforma, digitaran la información personal faltante y cargaran en la plataforma los documentos personales.

## 4. Índice de Rotación

			INDICADOR ROTACIÓN CALENDARIO B (JUL 2018- JUN 2019)		
COLEGIO/PREESCOLAR	CIUDAD	TIPO	PRIMER SEMESTRE (JUL-DIC)	SEGUNDO SEMESTRE (ENE-JUN)	GLOBAL
<b>CALENDARIO B</b>					
Aspaen Gimnasio Iragua	BOGOTÁ	FEM	8,0%	3,0%	11,0%
Aspaen Preescolar Atavanza	BOGOTÁ	PRE	18,9%	2,5%	21,4%
Aspaen Preescolar Atavanza Campestre	BOGOTÁ	PRE	0,0%	0,0%	0,0%
Aspaen Gimnasio Los Alcázares	MEDELLÍN	MAS	9,0%	8,4%	17,4%
Aspaen Preescolar Carrizales	MEDELLÍN	PRE			0,0%
Aspaen Gimnasio Los Cerezos	MANIZALES	FEM	1,8%	3,1%	4,9%
Aspaen Gimnasio Horizontes	MANIZALES	MAS	4,9%	6,3%	11,2%
Aspaen Preescolar Urapanes	MANIZALES	PRE	0,0%	4,5%	4,5%
Aspaen Liceo Tacurí	CALI	FEM	9,0%	3,0%	12,0%
Aspaen Colegio Juanambú	CALI	MAS	2,0%	0,0%	2,0%
Aspaen Preescolar Tayana	CALI	PRE	3,0%	0,0%	3,0%
Aspaen Preescolar Entrevalles	CALI	PRE	7,0%	0,0%	7,0%
Aspaen Gimnasio Los Corales / Ocean Kids	BARRANQUILLA	FEM	16,2%	4,3%	20,5%
Aspaen Gimnasio Alta Mar	BARRANQUILLA	MAS	20,0%	19,0%	39,0%
Aspaen Cartagena de Indias	CARTAGENA	FEM	15,0%	10,0%	25,0%
Aspaen Gimnasio Cartagena	CARTAGENA	MAS	13,0%	9,0%	22,0%
Aspaen C.E.I. Pepe Grillo - Alborada	CARTAGENA	PRE	13,0%	9,0%	22,0%
<b>TOTAL CALENDARIO B</b>			<b>8,8%</b>	<b>5,1%</b>	<b>13,9%</b>

El índice de rotación en el 2018 en los colegios/preescolares de calendario B fue del 20,6% y en el 2019 fue del 13;9%.

<b>CALENDARIO A</b>					
Aspaen Gimnasio Yumaná	NEIVA	FEM	4,0%	9,0%	13,0%
Aspaen Preescolar Yumanitos	NEIVA	PRE	0,0%	3,7%	3,7%
Aspaen Gimnasio La Fragua	NEIVA	MAS	3,2%	6,5%	9,7%
Aspaen Gimnasio Cantillana	BUCARAMANGA	FEM	6,0%	13,0%	19,0%
Aspaen Gimnasio Saucará	BUCARAMANGA	MAS	5,0%	4,0%	9,0%
Aspaen Preescolar Yatay	BUCARAMANGA	PRE	0,0%	7,0%	7,0%
Aspaen Preescolar Tamaití	BUCARAMANGA	PRE	0,0%	27,0%	27,0%
Colegio El Rosario	BARRANCA	ADMON			0,0%
Colegio Luis López de Mesa	BARRANCA	ADMON			0,0%
Aspaen Preescolar Los Almendros	BARRANCA	PRE			0,0%
Institución Educativa Infantas	BARRANCA	ADMON			0,0%
<b>TOTAL CALENDARIO A</b>			<b>2,6%</b>	<b>10,0%</b>	<b>12,6%</b>

El índice de rotación en el 2018 en los colegios preescolares de calendario A fue de 10,9% y en el 2019 fue del 12,6%.

## ATRACCIÓN, INCORPORACIÓN Y DESARROLLO

## 1. Procesos de Selección en DNA

Los candidatos a los cargos directivos y no directivos han sido valorados y escogidos de acuerdo a su compatibilidad y ajuste a los requisitos la Carta Descriptiva y a las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Búsqueda y Selección del personal Aspaen: valoración por competencias organizacionales y del rol con herramienta Caliper, Entrevistas (Jefes Directos, Rector, Director Aspaen y Director Ejecutivo), Prueba técnica y estudio de seguridad. Además, los procesos han tenido una duración promedio de dos meses o menos en el caso de cargos directivos y de profesionales un mes, desde el inicio del proceso hasta su contratación

Se realizaron 6 procesos de Directivos, de los cuales 2 fueron candidatos de promoción internas y 4 candidatos externos.

<b>PROCESOS DE SELECCIÓN DIRECTIVOS 2019</b>	
<b>Cargo Vacante</b>	<b>Persona Seleccionada</b>
Director Académico Gimnasio Alcázares	José Vicente Devis Morales
Director Administrativo y Financiero Cali	Patricia Palacios
Director Administrativo y Financiero Manizales	Iván Numpake Puerto
Directora Familia Preescolar PepeGrillo	Mery Mercedes Vivero Rodríguez
Rector/Director General Gimnasio Horizontes	José Vicente Rivas Aristizábal
Rectora/Directora General Gimnasio Los Cerezos	Marcela Robledo Londoño

Se realizaron 5 procesos de selección de no directivos en la Dirección Nacional. Estos candidatos fueron seleccionados con convocatorias externas.

<b>PROCESOS DE SELECCIÓN NO DIRECTIVOS 2019</b>	
<b>Cargo Vacante</b>	<b>Persona Seleccionada</b>
Coordinador Desarrollo Humano Bucaramanga	Johanna Lizarazo Castillo
Coordinador Desarrollo Humano Manizales	Adriana Ballesteros Valderrama
Analista Contable Aspaen	Paola Lamprea Vargas
Coordinadora Nacional de SST	Doris Rojas Leyva

## 2. Programa de Inducción a la organización

Todo el personal que ingresó a través de una convocatoria externa (7 empleados nuevos), realizaron el programa de inducción organizacional. Este programa tiene una duración de tres días y se realiza en las instalaciones de la Dirección Nacional.

## 3. Programas de Formación

La Dirección Nacional de Desarrollo Humano desarrolló los siguientes programas de formación en el 2019:

Programa	Dirigido a:	Participantes	Fecha/Lugar
Aula de Jóvenes Profesionales femenina	Docentes jóvenes y nuevas en los colegios/preescolares con perfil de liderazgo	27 docentes	9 al 12 de abril/Guaycoral
Aula de Profesionales Jóvenes masculino	Docentes jóvenes y nuevas en los colegios con perfil de liderazgo	15 docentes	23 al 26 de abril/Guaycoral
Programa de Reinducción Centro de Desarrollo Humano	Coordinadores de Desarrollo Humano Ciudad	12 participantes	20 al 22 de marzo/Gimnasio Iragua
Encuentro de Desarrollo Humano	Coordinadores de Desarrollo Humano Ciudad	13 participantes	10 al 14 de junio/Gimnasio Iragua
Encuentro Juvenil Ancla	Estudiantes 8 a 10 de colegios femeninos	25 estudiantes 7 docentes	22 al 25 de Octubre/Rotanda
Convivencia Personal Aspaen	Personal femenino Aspaen	10 empleadas	13 y 14 de noviembre

## 4. Diseño de Planes de Sucesión de Directivos

Se definieron la metodología y las herramientas para diseñar un plan de sucesión de directivos.

Se relaciona link de la presentación de la metodología y herramientas diseñada para el [plan de sucesión de directivos Aspaen](#).

## SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En noviembre de 2018 el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) fue integrada al Centro de Desarrollo Humano de Aspaen. A partir de este momento se inició el proceso de contratación de profesionales formados en esta especialidad, con el fin de asignar un líder del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo–SG-SST por ciudad. Lo anterior permitió realizar un seguimiento de las actividades desarrolladas en los colegios y preescolares, e iniciar un proceso de consolidación de información a nivel nacional, para lo cual fue contratada una Coordinadora Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso de contratación se ha venido desarrollando de manera paralela a la implementación de las capas administrativas.

Siguiendo la estrategia y dando alcance a la legislación colombiana, todas las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrolladas en los colegios y preescolares, se enmarcaron en un ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar), asegurando así un proceso sistemático que permite una mejora continua del mismo.

### 1. Verificación del SG-SST- Auditorias de seguimiento

Con el fin de garantizar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se programaron sesiones de auditoría con el apoyo de profesionales de Sura, para evaluar todos los procesos de los colegios y preescolares, con base en la Resolución 1111 de 2017 y posterior a su derogación, con la Resolución 312 de 2019, generándose planes de acción.

El resultado general para Aspaen fue ***Moderadamente Aceptable***.

A continuación, se discrimina el resultado por colegios

Colegio	Resultado
-Gimnasio Iragua -Cerezos -Urapanes -Yumaná-Yumanitos -El Rosario -Infantas	<b>Aceptable</b>  (puntaje mayor al 85%)
-Saucará            - Juanambú -Tacurí             - Tayana	<b>Moderadamente Aceptable</b>

-Pepe Grillo - Carrizales -La Fragua -Luis López de Mesa/Almendros	(puntaje entre el 60% y el 85%)
-Gimnasio Altamar -Gimnasio Corales-Ocean Kids -Atavanza -Atavanza Campestre -Dirección Nacional -Cantillana-Tamaití -Yatay -Gimnasio Cartagena -Gimnasio Cartagena de Indias -Horizontes -Alcázares	<p style="text-align: center;"><b>Crítico</b></p> (puntaje menor a 60%)

## 2. Gestión de la salud, gestión de peligros, riesgos y amenazas

Dando continuidad al proceso y siguiendo los planes de acción propuestos con base al resultado de las auditorías, se desarrollaron las siguientes actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los colegios y preescolares de Aspaen.

Actividad	Estado a diciembre de 2019
<p>Actualización de procedimiento de Reporte, notificación e investigación de accidentes de trabajo</p>	<p>Este procedimiento establece los pasos para la notificación, reporte e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo ocurridos durante la ejecución de las actividades, con el fin de identificar las causas y definir acciones correctivas y preventivas, encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo.</p> <p>Actualmente se encuentra en revisión por parte de la ARL para posteriormente ser aprobado por parte de Aspaen y realizar su divulgación.</p>
<p>Inconsistencias de centros de trabajo con ARL SURA</p>	<p>Teniendo en cuenta las capas administrativas establecidas, se actualizan los cargos de Aspaen a nivel nacional, y se define con el acompañamiento de la ARL la clase de riesgo o centro de trabajo, a la cual pertenece cada cargo.</p> <p>Actualmente continúa el proceso</p>
<p>Realizar los documentos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica –SVE (prevención de desórdenes musculo esqueléticos, conservación de la voz, Prevención de riesgo psicosocial)</p>	<p>Los sistemas de vigilancia epidemiológica-SVE, son el conjunto de actividades con las que se reúne la información para conocer el comportamiento de los riesgos laborales y comunes, que afectan a la población trabajadora. Su fin es intervenir los riesgos a través de su prevención y control.</p> <p>Actualmente se encuentra en revisión la estrategia para su divulgación y se están realizando las cotizaciones para realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a nivel nacional.</p>
<p>Validar el procedimiento de matriz legal para el tema de verificación del cumplimiento normativo.</p>	<p>Ejecutado. Se desarrolla procedimiento para la actualización de los requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables en los procesos de las Instituciones Educativas de Aspaen, para verificar su cumplimiento.</p>
<p>Socializar lineamiento Plan Estratégico de Seguridad Vial lineamientos del Ministerio de Transporte</p>	<p>Ejecutado. El plan estratégico de Seguridad Vial define lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones de tránsito para promover en las personas, la formación de hábitos, comportamientos y</p>

	conductas seguras en la vía.
Asesoría Tareas de Alto Riesgo (alturas, espacio confinado, soldadura, eléctrico)	Ejecutado. Se desarrollan procedimientos con el fin de prevenir cualquier evento que pueda poner en peligro la integridad de las personas,
Socialización lineamiento de Plan Escolar de Gestión del Riesgo	Ejecutado. El plan escolar de gestión del riesgo, presenta herramientas que permiten identificar y reconocer los riesgos en las instituciones de Aspaen, para generar estrategias frente a una posible emergencia.
Socializar lineamiento de Identificación Peligros Evolución y Valoración de Riesgos - GTC 45	Ejecutado. La matriz de identificación de peligros (IPEVR) es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores de Aspaen, con el fin de prevenirlos y/o controlarlos por medio de una metodología específica como lo es la Guía Técnica colombiana-GTC 45

### 3. Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Con el fin de desarrollar las actividades propuestas, se realiza un plan de formación para los profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, responsables del sistema de gestión, por medio de cursos virtuales disponibles en la página de la ARL Sura, lo cuales brindan herramientas para la gestión de los riesgos.

- Seguimiento a Ciclos de aprendizaje para los profesionales de cada sede
- Diseño de indicadores, seguimiento y mejora continua (Decreto 1072 de 2015 – Resolución 0312/2019)
- Planeación y estructuración del SG-SST
- Identificación de peligros, evaluación, valoración, clasificación y control de riesgos laborales
- Identificación de peligros, evaluación, valoración, clasificación y control de riesgos laborales
- Movilidad Segura
- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST
- Prevención del Acoso Laboral y comités de Convivencia Laboral
- Prevención e intervención de factores Psicosocial
- Comunicación Asertiva

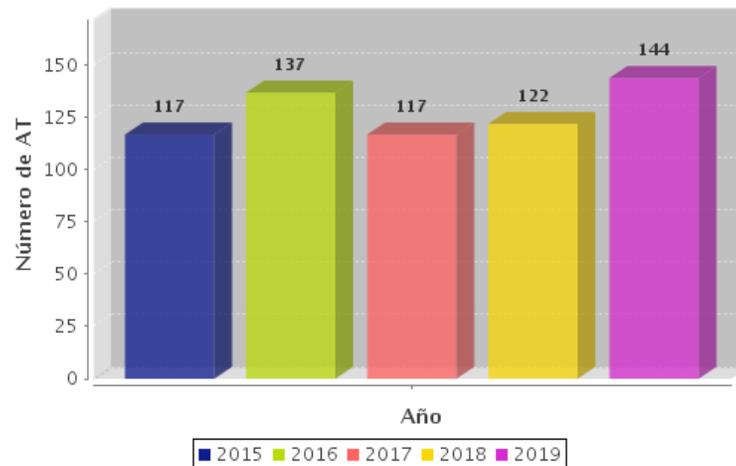
### 4. Indicadores de accidente y enfermedad laboral – Nacional

Enfermedad Laboral:

Se han calificado 7 Enfermedades Laborales distribuidas así:

NOMBRE	COLEGIO/PREESCOLAR	PARTE DEL CUERPO AFECTADA	CARGO
Gladis González Serna	G. Alcázares	Codo	Aux. de servicios generales
Ana Celia Chiguasuque González	G. Iragua	Hombro	Aux. de servicios generales
Maria Gelen Moreno Sanabria	Atavanza	Espalda-Lumbar	Aux. de servicios generales
Claudia Maritza Moncada Franco	C. Infantas	Cuerdas Vocales	Docente
Heridaldo Pérez Rangel	C. Infantas	Hombro	Docente
Omaira Meza Blanco	G. Cartagena de Indias	Mano	Aux. de cocina y aseo
Néstor Juan Ramírez Fermín	G. Cartagena	Espalda-Lumbar	Aux. de servicios generales

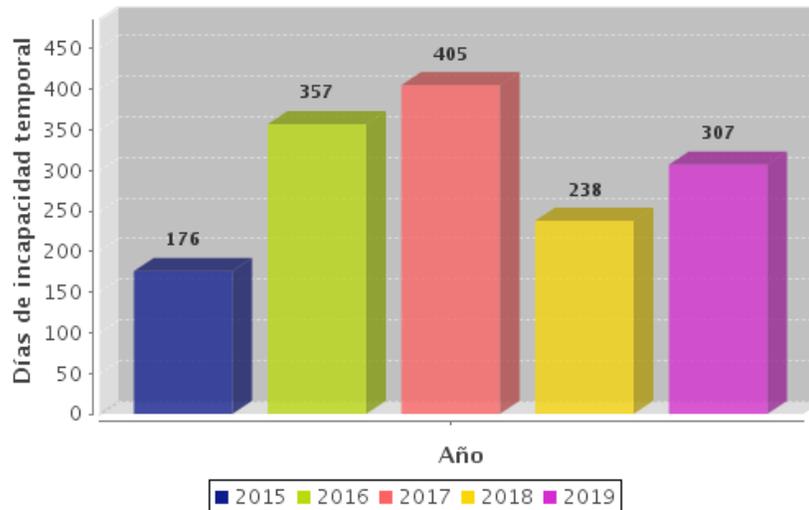
## Frecuencia de accidentes 2019



Durante el año 2019 se reportaron 144 accidentes de trabajo, los cuales el 35% corresponden a caídas del mismo nivel. Por este motivo se encuentra en desarrollo el Programa de Prevención de caídas a nivel, ***Caminando con pasos seguros.***

Los otros accidentes presentados fueron golpes en diferentes partes del cuerpo, accidentes deportivos y recreativos, accidentes por sobreesfuerzo muscular, lesión en manos por golpe o cortadura, y contacto con temperaturas extremas (quemaduras leves o de primer grado).

## Días de incapacidad pagos



Durante el 2019 se generaron 307 días de incapacidad a causa de Accidentes de trabajo y Enfermedades laborales.

## **FIDELIZACIÓN: CONTRATACIÓN, COMPENSACIÓN**

### Definición de Políticas y bandas salariales

Se diseñó la política salarial de Aspaen, teniendo como base la metodología Human Capital y las respectivas bandas salariales. Se tuvo en consideración los niveles de equidad, competitividad, tendencias del mercado, el balance entre la necesidad de atraer y fidelizar talento y la capacidad financiera de Aspaen. Se definieron brechas de entre la competencia y los salarios de Aspaen.

## **RETIRO**

### 1. Desarrollar estrategias y políticas de pensión por vejez

Se definió una política que regula el procedimiento y manejo de las personas que entran en edad de pensión. Teniendo como guía el mapa de personal a pensionarse entre 0 y 12 años se realizaron asesoría pensional de manera

personal con abogados expertos en el tema en las ciudades de Cali, Manizales, Cartagena, Neiva y Bogotá.

#### **IV. DIRECCIÓN NACIONAL DE PLANEACIÓN**

En el año 2019 la Dirección Nacional de Planeación trabajó de la mano con otras Direcciones Nacionales para alcanzar varios objetivos organizacionales.

Con la Dirección Académica se realizaron visitas conjuntas a los colegios calendario B para apropiar en los Comités Directivos los principales objetivos de la misión de Aspaen: ayudar a crecer como personas a padres, profesores y estudiantes. Simultáneamente, se realizaron los ejercicios de revisión de asignación académica, los cuales entregaron a los Comités Directivos de los colegios una herramienta en Excel en la que se puede simular las necesidades de planta docente y directiva requerida para un nuevo horario estandarizado a nivel nacional de 30 clases a la semana de 60 minutos de duración cada una.

Se realizó una encuesta a estudiantes en todos los colegios de la red. Esta encuesta buscó medir algunos comportamientos críticos de los docentes en el desarrollo de las clases. Los resultados de estas encuestas se enviaron a los rectores para que realizaran retroalimentaciones con cada uno de los docentes. El propósito de esta iniciativa es ayudarlos a mejorar sus habilidades docentes y así mejorar la experiencia de los estudiantes. Se pretende llevar estas valuaciones a todos los colegios durante el año 2021.

Se trabajó en la simulación completa para el proyecto de los colegios de Aspaen en Chía, llegando a contar con una poderosa herramienta para simular las principales variables y evaluar así su viabilidad. Se realizaron los respectivos acercamientos con la Universidad de la Sabana para estudiar la posibilidad de utilizar alguno de los predios que están cerca del hipódromo de los Andes. La Junta Directiva Nacional aprobó el proyecto, que se comenzará a ejecutar en el año 2021.

El año inició con un nuevo ciclo de asesorías para los colegios en el modelo EFQM. Estas asesorías se contrataron con ajustes respecto a su versión original, se consiguieron descuentos al reducir las horas contratadas, pues todos los colegios permanecen en el mismo nivel en el que se han certificado a lo largo de los últimos ocho años.

En conjunto con la Dirección Académica, se realizaron por segunda vez simulacros de la prueba Saber: tercero, quinto y noveno. Se aplicaron a más de

mil estudiantes a nivel nacional. Los resultados se difundieron a través de los Rectores y Comités Directivos.

Se dio inicio al Curso de Gestión de la Estrategia con el acompañamiento de Rolando Roncancio, en este curso están participando los Directores Nacionales, los Rectores, algunos miembros de junta y algunos colaboradores por ciudad. Este curso dotará a Aspaen de formación para explorar creativamente el futuro mientras se explota eficientemente el presente.

## **V. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

Siendo uno de los objetivos principales fortalecer la unidad y el servicio, se implementan las capas administrativas a nivel ciudad. Las capas contienen el área de promoción y comunicaciones, desarrollo humano y el área administrativa y financiera, en donde se hace especial énfasis en la parte administrativa para fortalecer la experiencia de las familias y alumnos en los diferentes servicios. Se definen responsabilidades de los diferentes cargos, con las respectivas cartas descriptivas. Se resalta el hecho de la especialización del área de Promoción y comunicaciones, en donde a nivel país y con el fin de mejorar los procesos de ingreso de familias, atraerlas y fidelizarlas, aproximadamente a nivel país 60 personas están dedicadas a dicha labor. Uno de los objetivos cuantificables es lograr índices superiores en capacidad instalada versus ocupada, pues actualmente la Asociación requiere al menos de 1500 alumnos para lograr indicadores ideales.

Un solo director administrativo por ciudad, con el fin de lograr mejoras en los diferentes servicios. Compras regionales y economías de escala, pero lo más importante la unidad con todas y cada una de las familias.

Se implementaron Bucaramanga, Neiva, Manizales, Cali, Barranquilla. Barrancabermeja y Cartagena funcionaban con capa. Pendientes de implementar Bogotá y Medellín.

El saldo a 31 de diciembre de 2019 del Fondo Patrimonial Educativo es de \$6.996,7 millones, teniendo un incremento del 6,6% que representa la suma de \$432,6 millones.

Durante la vigencia del 2019, el Fondo Patrimonial con sus rendimientos financió los programas: Experto 1.0 (segundo año), Experto 2.0 (primer año) y

la terminación de Magíster de 6 Directoras Generales de colegios de Aspaen y la Directora General de Colegio Integral Femenino.

Los Estados Financieros a 31 de diciembre de 2019 presentan una mejoría al pasar de unos excedentes finales en el 2018 de 1.924 millones a 5.183 millones con un incremento y mejora sustancial que representa la suma de 3.259 millones

## **VI. PROMOCIÓN Y COMUNICACIONES**

### **LA NUEVA DIRECCIÓN NACIONAL DE P&C ASPAEN.**

En marzo del 2019 el Comité Directivo Nacional y La Junta Directiva Nacional aprobaron el nombramiento de Carolina Arboleda de Chiappe como Directora Nacional de Promoción y Comunicaciones (P&C). Esta dirección esta encargada de trabajar los objetivos estratégicos relacionados con población, experiencia del cliente, marca y comunicaciones

La Dirección Nacional de P&C cuenta con un Subdirector de Comunicaciones, el señor Sebastián Silva Campos.

Esta Dirección no existía en Aspaen y sus funciones se abordaban desde la Dirección Nacional como un encargo al área de Secretaría como “promoción e imagen”.

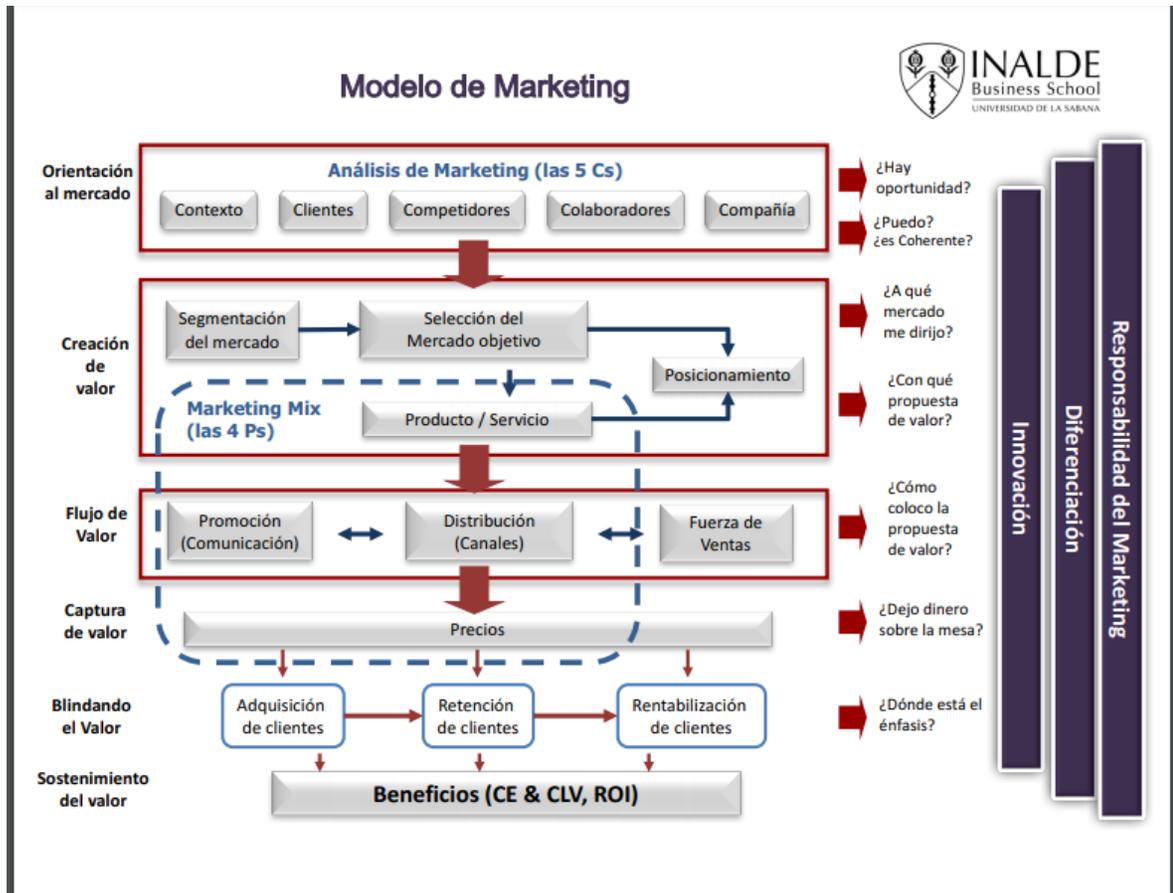
En cada uno de los colegios y preescolares había un equipo que oscilaba entre 1 a 3 personas encargadas de las admisiones y las comunicaciones y cada colegio tenía su propia estrategia y plan para incrementar la población de estudiantes. A la vez, la personas que estaban en estos equipos tenían otras responsabilidades de tipo académico, formativo o administrativo.

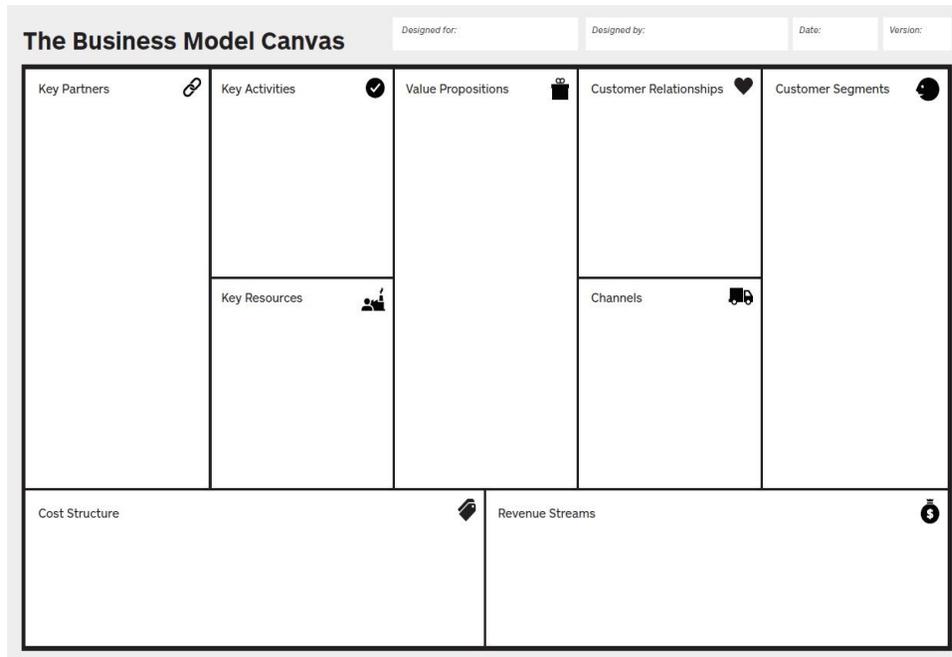
### **MODELO DE MARKETING Y BRANDING PARA ASPAEN**

Durante los siguientes meses del año, la Dirección Nacional de P&C buscó aliados que pudieran ayudar a definir el modelo de marketing y branding para Aspaen.

Para el efecto, por una parte, se contó con el acompañamiento de dos expertos de la Escuela de Negocios INALDE: Juan Manuel Vicaria e Ignacio Osuna quienes aportaron a la construcción del modelo de mercadeo. Por otra parte, en el tema de branding y reputación se contó con el acompañamiento de la

Agencia Good, en cabeza de Erick Pichot y de la Escuela de Negocios del IESE en Barcelona, a través del apoyo de Santiago de La Cierva.





## MEDICIÓN DEL CICLO COMERCIAL ASPAEN

*“El embudo de ventas es la forma en que una empresa planea y establece procesos para ponerse en contacto con los diferentes usuarios y así llegar a cumplir un objetivo final, que bien puede ser la conversión de clientes, lograr un registro, cerrar una venta, entre otros”<sup>1</sup>*

En Aspaen medimos el embudo de matrícula del 2018 cuyos resultados se muestran en las tablas 1 a la 8:

---

<sup>1</sup> <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-un-funnel-de-ventas/>

Tabla 1

		TOTAL NACIONAL				
		Mercado Potencial		Mercado Natural	Total #	Total % y niños que se pierden
		Digital	Canales			
<b>Atraer Familias</b>	Numero de alumnos	1238	1813	836	3887	100%
	<b>Total</b>	<b>3051</b>		<b>836</b>	<b>3887</b>	<b>100%</b>
<b>Ingresar Familias</b>	Interacción: 1er contacto y cita	2020		702	2722	-1165
	Conocimiento: Recorrido, PEI y Entrevista Familia	1247		697	1944	-778
	Decisión: Consideración familia y Comité	893		554	1447	-497
	Matrícula: Pago de costos educativos	745		492	1237	-210
	<b>Total</b>	<b>745</b>		<b>492</b>	<b>1237</b>	<b>32%</b>
<b>Retener Familias</b>	Numero de alumnos	561		502	1063	17%
	Motivo retiro	Graduados		Deserción		
	<b>Total</b>			<b>1063</b>		<b>17%</b>

### GRUPOS FOCALES PARA CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE P&C

En el mes de abril, se hicieron 10 grupos focales con alrededor de 100 personas de Aspaen a nivel nacional con los siguientes temas:

1. Propuesta de valor Aspaen
2. Perfil de cliente Aspaen
3. *Journey* de las familias que buscan colegio o preescolar
4. Proceso ingreso de familias
5. Política de valoración a estudiantes en admisiones
6. Mapa de audiencias internas
7. Criterios de ingreso de familias
8. Comunicar el proyecto educativo
9. Fidelización
10. Entrevista de familia para admisiones

El resultado de los grupos focales sirvió para establecer objetivos y planes de trabajo para esta nueva dirección. Adicionalmente, las personas se sintieron escuchadas y valoradas desde su experiencia en los preescolares y colegios.

### **APLICACIÓN MODELO CANVAS**

Se hizo un recorrido por el país aplicando el modelo de Alexander Osterwagen: Lienzo Canva. Se trabajaron 2 elementos del lienzo en los preescolares: Perfil del cliente y Propuesta de valor.

### **ELABORACIÓN DEL PLAN OPERATIVO Y PRESUPUESTO.**

Se elaboró una lista de tácticas para los próximos 3 años de trabajo pensado en los 4 verbos rectores de P&C en Aspaen: Atraer, Ingresar, Fidelizar y Comunicar.

Luego, con el Comité Directivo Nacional se estableció la prioridad de las tácticas para el 2019 y se elaboró el plan operativo nacional que tiene una adaptación para cada ciudad.

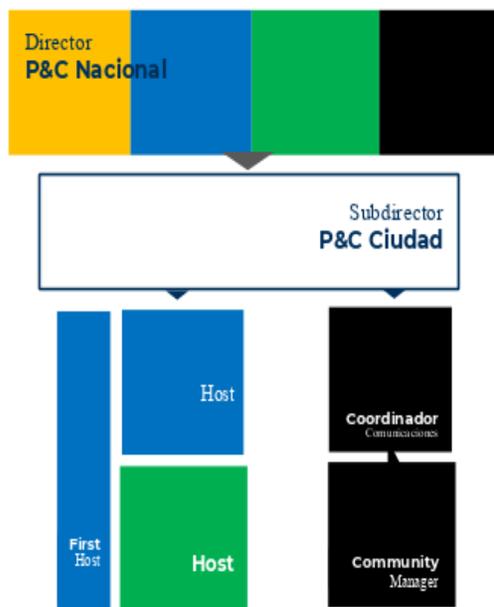
### **PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y PLAN OPERATIVO DE P&C POR ÓRGANOS DE GOBIERNO**

El plan estratégico y operativo nacional y de cada ciudad se presentó a cada Junta Directiva Local en donde fueron aprobados tanto el presupuesto nacional como las metas específicas para los preescolares y colegios.

### **ESTRUCTURACIÓN Y ENTRENAMIENTO INICIAL DE EQUIPOS DE P&C EN EL PAÍS**

Se definió que junto con las capas administrativas y de desarrollo humano de cada ciudad, se estructuraría el equipo de P&C, así:

# Equipo P&C



Se presenta a continuación la explicación de las responsabilidades claves de cada cargo [y algunas respuestas el funcionamiento de la nueva estructura](#).

**Subdirector:** Dirige al equipo de P&C ciudad, responde por el cumplimiento del plan operativo de la ciudad.

**1st Host:** Recepcionista. Se encarga de recibir todos los contactos o leads que llegan a los colegios por diferentes canales.

**Host:** Se encarga de atender a familias en el proceso de admisiones e iniciar el trabajo de fidelización en los colegios y preescolares.

**Coordinador Comunicaciones:** Administra el ecosistema de comunicaciones interno y externo de la ciudad.

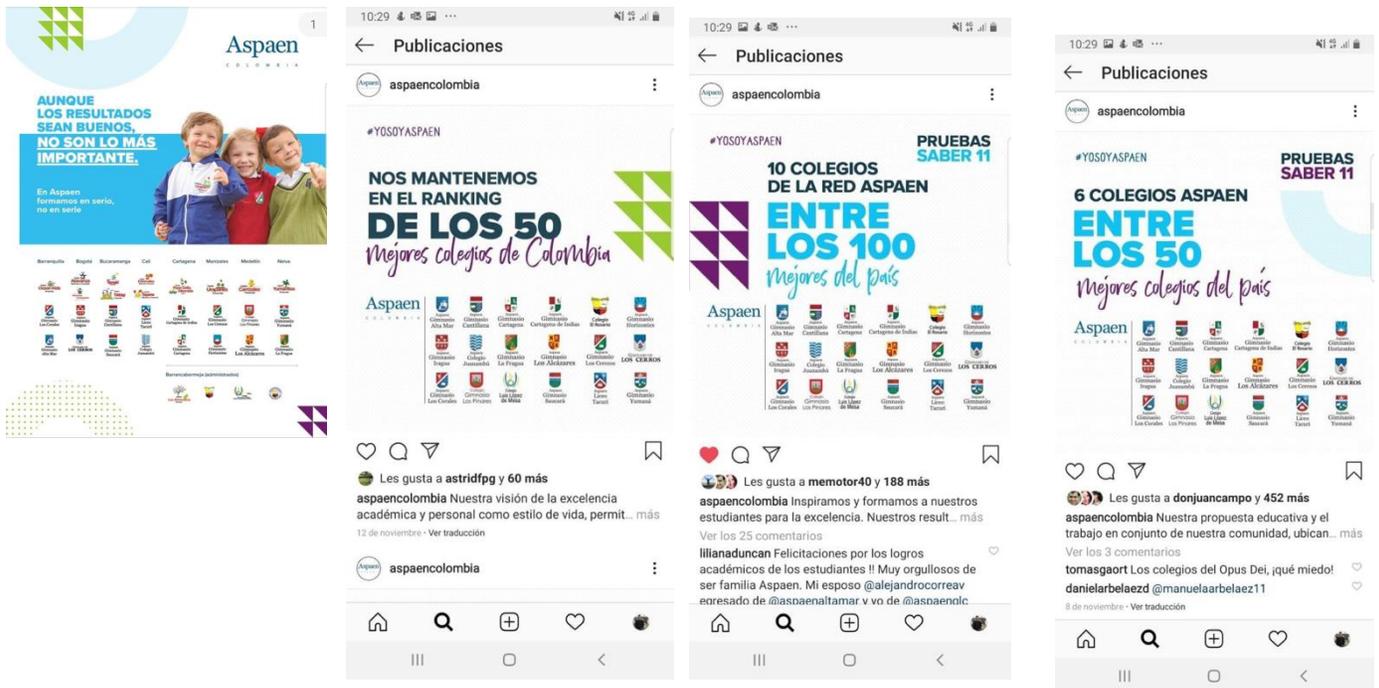
**Community Manager:** Administra el ecosistema de canales digitales de la ciudad.

## **PROYECTOS ESPECIALES DE CARÁCTER INSTITUCIONAL:**

2. [Criterios de ingreso de familias](#): En conjunto con el Gimnasio de Los Cerros y el Gimnasio Los Pinares se inició el trabajo de unificación de los criterios de ingreso de familias.
3. [Lift de marca y paginas web](#): La marca Aspaen y el sistema de marca de los colegios y preescolares ha pasado por un proceso de simplificación y evolución donde se quieren resaltar varios atributos acordes con la realidad del mercado colombiano. De manera paralela se empezó la actualización de las páginas web por parte de la Agencia Good.
4. [Connecto](#): La Dirección Nacional de Aspaen ha identificado la necesidad de contar con una herramienta de comunicación entre los centros educativos y padres de familias, que responda de manera más efectiva a las necesidades actuales. Específicamente en los preescolares, la comunicación permanente entre papás y el centro educativo es un aspecto crítico, y uno de los principales dolores que se identificaron en los grupos focales realizados por la Subdirección Nacional de Comunicaciones, en Cali, Bucaramanga, Medellín y Manizales.
5. En su momento, se emprendió el desarrollo de una aplicación móvil de Aspaen, construida “in house”, y con un enfoque más académico, y pensado más para colegios mayores. Sin embargo, las exploraciones que se han hecho desde las áreas de comunicación y promoción, han permitido concluir que es en los preescolares donde la importancia de contar con una herramienta móvil de comunicación podría contribuir a mejorar, de manera exponencial, la comunicación entre padres de familias y preescolares. Proveedor: Educational
6. Campaña aeropuertos y otros: Se realizó el diciembre del 2019 la campaña nacional de aeropuertos en donde se quería resaltar el valor de red de Aspaen y de educación personalizada donde los padres juegan un papel primordial.



7. Campaña en redes sociales: Los mejores colegios. Por primera vez en Aspaen se pagó una pauta en redes sociales que tuvo como resultados más de 700 mil vistas:



8. Canva: Dentro del manual de imagen y marca, se contrató con la agencia Good, la elaboración de más de 500 plantillas Aspaen para diferentes piezas que se requieren día a día en los colegios y preescolares.
9. Social Media Marketing y servicios de producción audiovisual. Se contrató los servicios de la Agencia Good para brindar el soporte táctico y operativo a la Subdirección Nacional de Comunicaciones.

## RESULTADOS POBLACIÓN 2019

INFORME DE POBLACIÓN ESTUDIANTIL						Aspaen C O L O M B I A	
Compartivo Ejecutado - Presupuesto							
A 31 de Diciembre de 2019 - 2018							
	EJECUTADO	EJECUTADO	DIFERENCIA	PPTO	DIFERENCIA	CAPACIDAD	%
COLEGIO / PREESCOLAR	2019	2018	2019 - 2018	2019	PPTO - EJEC	INSTALADA	OCUPACIÓN
Gimnasio La Fragua	318	344	-26	318	0	425	74,8
Gimnasio Yumaná	467	492	-25	478	-11	540	86,5
<b>Sub - Total Neiva</b>	<b>785</b>	<b>836</b>	<b>-51</b>	<b>796</b>	<b>-11</b>	<b>965</b>	<b>81,3</b>
Gimnasio Saucará	259	252	7	258	1	340	76,2
Preescolar Yatay	62	75	-13	70	-8	160	38,8
Gimnasio Cantillana	351	370	-19	352	-1	515	68,2
Preescolar Tamañi	34	31	3	41	-7	50	68,0
<b>Sub - Total Bucaramanga</b>	<b>706</b>	<b>728</b>	<b>-22</b>	<b>721</b>	<b>-15</b>	<b>1.065</b>	<b>66,3</b>
<b>SUB - TOTAL CAL. A</b>	<b>1.491</b>	<b>1.564</b>	<b>-73</b>	<b>1.517</b>	<b>-26</b>	<b>2.030</b>	<b>73,4</b>
Gimnasio los Alcázares	665	667	-2	664	1	720	92,4
Preescolar Carrizales	290	320	-30	267	23	380	76,3
<b>Sub - Total Medellín</b>	<b>955</b>	<b>987</b>	<b>-32</b>	<b>931</b>	<b>24</b>	<b>1.100</b>	<b>86,8</b>
Gimnasio Iragua	568	558	10	570	-2	800	71,0
Preescolar Atavanza	129	143	-14	144	-15	200	64,5
Preescolar Atavanza Campestre	57	28	29	76	-19	100	57,0
<b>Sub - Total Bogotá</b>	<b>754</b>	<b>729</b>	<b>25</b>	<b>790</b>	<b>-36</b>	<b>1.100</b>	<b>68,5</b>
Gimnasio Los Cerezos	190	190	0	197	-7	250	76,0
Gimnasio Horizontes	242	240	2	241	1	300	80,7
Preescolar Urapanes	73	82	-9	80	-7	90	81,1
<b>Sub - Total Manizales</b>	<b>505</b>	<b>512</b>	<b>-7</b>	<b>518</b>	<b>-13</b>	<b>640</b>	<b>78,9</b>
Gimnasio Alta Mar	129	129	0	130	-1	250	51,6
Gimnasio Los Corales	292	274	18	285	7	350	83,4
<b>Sub - Total Barranquilla</b>	<b>421</b>	<b>403</b>	<b>18</b>	<b>415</b>	<b>6</b>	<b>600</b>	<b>70,2</b>
Colegio Juanambú	289	255	34	275	14	450	64,2
Liceo Tacurí	282	260	22	265	17	450	62,7
Preescolar Tayana	93	86	7	104	-11	100	93,0
Maternal Entrevalles	100	89	11	99	1	140	71,4
<b>Sub - Total Cali</b>	<b>764</b>	<b>690</b>	<b>74</b>	<b>743</b>	<b>21</b>	<b>1.140</b>	<b>67,0</b>
CEI Pepegrijo Alborada	273	313	-40	299	-26	360	75,8
Gimnasio Cartagena	399	418	-19	405	-6	600	66,5
Gimnasio Cartagena de Indias	465	465	0	466	-1	600	77,5
<b>Sub - Total Cartagena</b>	<b>1.137</b>	<b>1.196</b>	<b>-59</b>	<b>1.170</b>	<b>-33</b>	<b>1.560</b>	<b>72,9</b>
<b>SUB - TOTAL CAL. B</b>	<b>4.536</b>	<b>4.517</b>	<b>19</b>	<b>4.567</b>	<b>-31</b>	<b>6.140</b>	<b>73,9</b>
<b>SUB - TOTAL ASPAEN</b>	<b>6.027</b>	<b>6.081</b>	<b>-54</b>	<b>6.084</b>	<b>-57</b>	<b>8.170</b>	<b>73,8</b>
Colegio el Rosario	699	697	2	695	4	700	99,9
Colegio Luis López de Mesa	250	244	6	240	10	250	100,0
Institución Educativa Infantas	600	580	20	580	20	650	92,3
Preescolar los Almendros	36	33	3	34	2	50	72,0
<b>SUB - TOTAL ADMINIST.</b>	<b>1.585</b>	<b>1.554</b>	<b>31</b>	<b>1.549</b>	<b>36</b>	<b>1.650</b>	<b>96,1</b>
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>	<b>7.612</b>	<b>7.635</b>	<b>-23</b>	<b>7.633</b>	<b>-21</b>	<b>9.820</b>	<b>77,5</b>

Cabe señalar que la variación del número de estudiantes de 54 niños en los colegios propios de Aspaen (ex-Barrancabermeja) implica que se quebró la tendencia que traía la red: en 2017, estos colegios disminuyeron sus estudiantes en 174 niños; y en 2018 disminuyó la población otros 156.

## **VII. INFRAESTRUCTURA**

En los meses de enero y febrero se visitaron las diferentes ciudades para valorar las condiciones generales de la infraestructura de las instituciones, durante la visita se solicitó a las directivas de cada institución preparar un listado de necesidades de proyectos de infraestructura con la premisa de incluir todo lo que se visionaba para dejar cada institución con el cien por ciento de sus necesidades cumplidas.

En el mes de marzo se recogieron todas las necesidades del país y se clasificaron desde la Dirección Nacional en tres grupos:

Necesidades Tipo A son las que corresponden a proyectos de impacto positivo frente a la comunidad, promesas a la comunidad educativa e incumplimientos de normatividad vigente.

Necesidades Tipo C son aquellos proyectos que se quisieran tener para ofrecer mejores experiencias, pero no son de vital importancia.

Necesidades Tipo B corresponden a los proyectos que no encajan en las definiciones A y C.

Adicionalmente se establecieron otros proyectos comunes desde Aspaen entre los cuales se incluyeron: hemiciclos, oratorios definitivos, oficinas de rectores, sedes definitivas para Tayana, Entrevalles, Atavanza y Atavanza Campestre, colegios en zona norte de Bogotá, oficinas de la Dirección Nacional, nuevo preescolar en Cartagena, acercamiento de colegios de Barranquilla, sedes colegio masculino y preescolar en predio de Pinares.

Las necesidades Tipo A sumaron 21.721 millones, necesidades tipo B 17.132 millones y necesidades tipo C 21.460 millones para un total de 60.313 mil millones de pesos.

Los proyectos comunes de Aspaen sumaron 75.290 mil millones de pesos.

Se hicieron reuniones con cada institución para colegiar los resultados de la clasificación de proyectos y se hicieron los ajustes que se acordaron con cada uno de ellos, estos nuevos ajustes se validaron en la Dirección Nacional y se llevaron a la Junta Directiva Nacional para su aprobación.

La propuesta llevada a la Junta Directiva Nacional planteaba la inversión de las necesidades Tipo A por 21.721 millones en un periodo de 2 años la cual fue aprobada.

Con la aprobación de la Junta Directiva Nacional se inició la ejecución de los proyectos dando prioridad a los proyectos que ya contaban con aprobación previa de la Junta Directiva Nacional, con licencias de construcción y/o los proyectos que se encontrarán en curso; en seguida se continuó con proyectos que contaran con algunos estudios previos y presupuestos detallados y por último se abordaron los proyectos que tuvieron que ser definidos técnica y económicamente.

En la primera etapa de proyectos se definieron inversiones por valor de 12.138 millones distribuidos en las diferentes ciudades de la siguiente forma 3.634 millones en Bogotá, 345 millones en Medellín, 2.078 millones en Cali, 2.490 millones en Cartagena, 444 millones en Barranquilla, 1.333 millones en Bucaramanga, 1.600 millones en Neiva y 214 millones en Manizales.

Durante el año 2019 se ejecutaron proyectos de inversión en infraestructura de la primera etapa por valor de 141 millones en Bogotá, 454 en Cali, 1.172 millones en Cartagena, 242 millones en Barranquilla, 439 millones en Bucaramanga y 219 millones en Neiva. Las demás inversiones de esta etapa se ejecutarán en el primer semestre del 2020.

## **OTROS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA**

En la Asamblea de Fundadores de Aspaen del año 2019, se orientó a la administración para que buscara espacios de trabajo conjunto con el Dr. Pedro Niño, en los siguientes términos, según el Acta:

“La Asamblea por unanimidad le hizo un reconocimiento especial al Dr. Pedro Niño Rodríguez por su gestión desde los inicios de Aspaen y Corpaf-Corpade Nacional y le solicitó permanecer como Asesor de Aspaen y de ser posible fijarle una remuneración.”

En atención a esa orientación, se adelantaron procesos para examinar y evaluar posibilidades de crecimiento para Aspaen, acordes con su actual estrategia de expansión.

En primer lugar, hacia los meses de abril y mayo de 2019, se adelantó un proceso de evaluación de la posibilidad de construir un esquema de

financiación no tradicional para Aspaen, que implicaría una estructura de Patrimonio Autónomo. Allí, Corpade aportaría activos propios a un fondo patrimonial que respaldara unas potenciales inversiones en infraestructura, y desde donde se podrían captar recursos del mercado a personas naturales interesadas en invertir junto con Aspaen en nuevos proyectos educativos.

En la Junta Directiva Nacional del 17 de Mayo de 2019, el Dr. Niño fue invitado a presentar el esquema de estructuración a la junta, y se le recibió. En dicha junta se decidió avanzar y brindar el apoyo necesario para llegar a un acuerdo. Quedó sentado en el Acta de la siguiente forma:

“La Junta Directiva Nacional después de escucharlo, agradeció su presentación.

La Junta Directiva Nacional solicitó que el Dr. Pedro Niño estructure la propuesta, y continúe haciendo los estudios para buscar alternativas de financiación no tradicionales, se autorizó al representante legal para acordar la forma de contratación, la remuneración mensual y la comisión de éxito.

Se acordó presentar en la próxima reunión de la Junta Directiva un derrotero del mapa ruta estratégico que enmarque esta iniciativa y que dé claridad sobre los potenciales proyectos a emprender por Aspaen.”

Atendiendo esta instrucción de la Junta Directiva Nacional, se procedió a construir la potencial contratación del Dr. Niño, buscando establecer la remuneración mensual y la comisión de éxito. Después de un proceso iterativo de negociación se logró llegar a una redacción de las condiciones de la contratación, pero que por su eventual implicación sobre el uso de recursos de Aspaen para efectuar las remuneraciones y por su monto estimado, debió llevarse nuevamente a la Junta Directiva Nacional.

Se presentó en Junta Directiva Nacional el mapa de ruta estratégico solicitado, donde se establecieron las prioridades de inversión en infraestructura y donde se hizo claridad que esas inversiones se podrían gestionar a partir de recursos disponibles para Aspaen. Además, se discutieron las prioridades de trabajo por parte de la administración, de manera que se mantuviera el foco en los esfuerzos, sin abarcar más allá de lo que está en las posibilidades de Aspaen en este momento.

En la sesión de Junta Directiva Nacional del 16 de Agosto de 2019, se llevó la propuesta redactada con el Dr. Niño en un potencial contrato de acompañamiento, de manera que colegiadamente se pudiera tomar la decisión

de comprometer recursos importantes por parte de Aspaen en los próximos años. En el Acta quedó consignada la posición de la junta, así:

“La Junta Directiva Nacional después de escuchar al Director Ejecutivo acordó:

- a) No se aprueba la propuesta del Dr. Pedro Niño, y se agradece su esfuerzo realizado para presentar su actual propuesta de trabajo.
- b) Primero definir internamente en Aspaen el esquema de trabajo, con roles, entregables, y el diseño de un esquema de remuneración que sirva a los intereses de Aspaen.
- c) Preparar un Expediente que recoja la propuesta del esquema para poder abrir una convocatoria privada donde haya un número plural de oferentes donde todos estén en las mismas condiciones.
- d) La Junta Directiva Nacional se tomará el tiempo necesario para evaluar las propuestas y los esquemas, sin que haya el compromiso de fechas predeterminadas.
- e) En la convocatoria privada debe haber mínimo tres propuestas, y una de ellas podrá ser la que presente el Dr. Pedro Niño, si él así lo considera.
- f) Comunicarle al Dr. Pedro Niño que No se aprueba su propuesta, hasta que no lleven a cabo los anteriores puntos.”

A mediados de diciembre de 2019, se recibió una nueva propuesta por parte del Dr. Niño para acompañar un proyecto que desarrollaría un nuevo colegio en Soacha para entre 1.000 y 3.000 estudiantes de otro segmento al que actualmente atiende Aspaen. En esencia la propuesta buscó ofrecer los buenos oficios por parte del Dr. Niño para gestionar el proyecto, de manera que Aspaen no tuviera que gestionarlo directamente. El desarrollador construiría el colegio según estándares aceptables para Aspaen, y Aspaen, a su vez, se comprometería a firmar un contrato de arrendamiento del colegio y a operarlo durante 10 o más años.

El 28 de febrero de 2020 se llevó la propuesta a la Junta Directiva Nacional, y se decidió lo siguiente, según Acta:

“El Director Ejecutivo expuso la propuesta que presentó el Dr. Pedro Niño para el desarrollo de un Proyecto en el sector de Soacha.

La Junta Directiva Nacional después de estudiar la propuesta del Proyecto en el sector de Soacha, consideró que Aspaen estratégicamente debe atender una serie de proyectos prioritarios en cada una de las ciudades que no le permiten

desarrollar un proyecto de esa magnitud, por lo tanto, debe centrarse en los proyectos propios de la Institución.”

## VIII. NOMBRAMIENTOS

En el transcurso del año 2019, hicimos los siguientes nombramientos de directivos:

<b>PREESCOLAR O COLEGIO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
ASPAEN GIMNASIO LOS ALCÁZARES	<b>JOSÉ VICENTE DEVIS</b>	DIRECTOR ACADÉMICO
ASPAEN CEI PEPE GRILLO ALBORADA	<b>MERY MERCEDES VIVERO RODRÍGUEZ</b>	DIRECTORA DE FAMILIA
ASPAEN PREESCOLAR URAPANES	<b>ANGELA MARÍA VELÁSQUEZ</b>	DIRECTORA GENERAL (NUEVO TRIENIO)
ASPAEN GIMNASIO IRAGUA	<b>MARIA LUCIA ALGARRA</b>	RECTORA (NUEVO TRIENIO)
ASPAEN GIMNASIO LOS CEREZOS	<b>MARCELA ROBLEDO DE RIVAS</b>	DIRECTORA GENERAL
ASPAEN GIMNASIO HORIZONTES	<b>JOSÉ VICENTE RIVAS</b>	DIRECTOR GENERAL
ASPAEN PREESCOLAR TAMAITÍ	<b>MARÍA FERNANDA FRANCO CORSO</b>	DIRECTORA GENERAL
ASPAEN PREESCOLAR YATAY	<b>GLADYS EUGENIA CASTELLANOS</b>	DIRECTORA GENERAL
COLEGIOS Y PREESCOLARES DE ASPAEN CARTAGENA	<b>NELLY GONZÁLEZ</b>	DIRECTORA ADMINISTRATIVA CARTAGENA
COLEGIOS Y PREESCOLARES DE ASPAEN EN BARRANQUILLA	<b>JULIO HERNÁNDEZ</b>	DIRECTOR ADMINISTRATIVO BARRANQUILLA
COLEGIOS Y PREESCOLARES DE ASPAEN	<b>JANETH LENGERKE</b>	DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE

<b>PREESCOLAR O COLEGIO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
BUCARAMANGA		BUCARAMANGA

Al agradecer una vez más el trabajo de la Junta Directiva, de los directivos nacionales y de los colegios, así como el del personal docente y no docente del país, dejamos en esta forma rendido nuestro informe de actividades del año 2019.

**ARMANDO GÓMEZ CORREA**

Presidente Junta Directiva  
 Director Ejecutivo

Bogotá, 9 de marzo de 2020

**6. Informe Financiero a 31 de diciembre de 2019**

El Director Administrativo y Financiero Nacional hizo la presentación del Informe Financiero a 31 de diciembre de 2019, se presentó el Balance General, Estado de Ganancias y Pérdidas por Centro Educativo e indicadores Financieros con corte a diciembre 31 de 2019. Se anexa información detallada (como parte integral de la presente acta)

**7. Informe del Revisor Fiscal**

El Sr. Mauricio García presentó el informe del resultado de las cuentas presentadas por la administración las cuales encuentra correctas y ajustadas en un todo a las normas contables y fiscales. El informe detallado forma parte de esta Acta.

A los señores miembros de la asamblea de  
Asociación para la Enseñanza "ASPAEN"

### **Opinión**

He auditado los estados financieros de la Asociación para la Enseñanza "ASPAEN", que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2019, el estado de resultados, el estado de cambios en el patrimonio neto y el estado de flujos de efectivo correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, así como las notas explicativas de los estados financieros que incluyen un resumen de las políticas contables significativas.

En mi opinión, los estados financieros adjuntos de la Asociación, que han sido tomados de los libros de contabilidad, presentan razonablemente, en todos los aspectos materiales, la situación financiera del la Asociación al 31 de diciembre de 2019, el resultado de sus operaciones y sus flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, de conformidad con el anexo N° 2 del Decreto 2420 de 2015 y sus modificatorios, que incorporan las Normas Internacionales de Información Financiera.

Los estados financieros terminados en 31 de diciembre de 2018, fueron auditados por mí y en opinión del 1 de Marzo de 2019, emití una opinión favorable.

### **Fundamento de la opinión**

He llevado a cabo mi auditoría de conformidad con Normas Internacionales de Auditoría "NIA". Mi responsabilidad de acuerdo con dichas normas se describe más adelante en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros de mi informe. Soy independiente de la Asociación de conformidad con los requerimientos de ética aplicables a mi auditoría de los estados financieros en Colombia y he cumplido las demás responsabilidades de conformidad con esos requerimientos. Considero que la evidencia de auditoría que he obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para mi opinión.

### **Responsabilidades de la Administración y de los encargados del gobierno de la entidad en relación con los estados financieros**

La administración de la Asociación es responsable de la preparación y presentación de los estados financieros adjuntos de conformidad con el anexo N° 2 del Decreto 2420 de

2015 y sus modificatorios, que incorporan las Normas Internacionales de Información Financiera, y por el control interno que la gerencia considere relevante para la preparación y correcta presentación de los estados financieros libres de errores materiales, bien sea por fraude o error.

En la preparación de los estados financieros, la administración es responsable de la valoración de la capacidad de la Asociación de continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con la Empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento, salvo que la administración tenga intención de liquidar la Entidad o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Los encargados del gobierno de la entidad son responsables de supervisar el proceso de la Asociación para reportar información financiera.

### **Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros**

Mi objetivo es obtener una seguridad razonable de que los estados financieros en su conjunto están libres de distorsiones materiales, debidas a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene mi opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad Normas Internacionales de Auditoría, siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con Normas Internacionales de Auditoría, aplique mi juicio profesional y mantengo una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. Asimismo:

- Identifiqué y valoré los riesgos de incorrección material en los estados financieros, debida a fraude o error, diseñe y aplique procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtuve evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para mi opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el

caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas o la elusión del control interno.

- Evalué la adecuado de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por la administración.
- Concluí sobre lo adecuado de la utilización, por la administración, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándome en la evidencia de auditoría obtenida, concluí sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Asociación para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluyo que existe una incertidumbre material, se requiere que llame la atención en mi informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que exprese una opinión modificada.
- Mis conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe de auditoría. Sin embargo, hechos o condiciones futuros pueden ser causa de que la Asociación deje de ser una empresa en funcionamiento.

Comuniqué a los responsables del gobierno de la entidad en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identifique en el transcurso de la auditoría.

### **Informe sobre otros requerimientos legales y reglamentarios**

Además, informo que durante el año 2019, la Asociación ha llevado su contabilidad conforme a las normas legales y a la técnica contable; las operaciones registradas en los libros de contabilidad y los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea y Junta Directiva; la correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas se llevan y se conservan debidamente; el informe de gestión de la Administración guarda la debida concordancia con los estados financieros, y la Asociación ha efectuado la liquidación y pago oportuno al Sistema de Seguridad Social Integral. Los administradores dejaron

constancia en el informe de gestión de que no entorpecieron la libre circulación de las facturas de sus proveedores de bienes y servicios.

### **Opinión sobre control interno y cumplimiento legal y normativo**

Además, el Código de Comercio establece en el artículo 209 la obligación de pronunciarme sobre el cumplimiento de normas legales e internas y sobre lo adecuado del control interno. Mi trabajo se efectuó mediante la aplicación de pruebas para evaluar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales y normativas por la administración de la entidad, así como del funcionamiento del proceso de control interno, el cual es igualmente responsabilidad de la administración. Para efectos de la evaluación del cumplimiento legal y normativo utilicé los siguientes criterios:

- Normas legales que afectan la actividad de la entidad;
- Estatutos de la entidad;
- Actas de asamblea y de junta directiva
- Resoluciones de junta directiva

Obtuve un conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias.

El control interno de una Asociación es un proceso efectuado por los encargados del gobierno corporativo, la administración y otro personal, designado para proveer razonable seguridad en relación con la preparación de información financiera confiable, el cumplimiento de las normas legales e internas y el logro de un alto nivel de efectividad y eficiencia en las operaciones.

El control interno de una entidad incluye aquellas políticas y procedimientos que; permiten el mantenimiento de los registros que, en un detalle razonable, reflejen en forma fiel y adecuada las transacciones y las disposiciones de los activos de la entidad; proveen razonable seguridad de que las transacciones son registradas en lo necesario para permitir la preparación de los estados financieros de acuerdo con el marco técnico normativo aplicable, que corresponde a la NIIF para las PYMES, y que los ingresos y desembolsos de la Asociación están siendo efectuados solamente de acuerdo con las autorizaciones de la administración y de aquellos encargados del gobierno corporativo; y proveer seguridad razonable en relación con la prevención, detección y corrección

oportuna de adquisiciones no autorizadas, y el uso o disposición de los activos de la entidad que puedan tener un efecto importante en los estados financieros.

También incluye procedimientos para garantizar el cumplimiento de la normatividad legal que afecte a la Asociación, así como de las disposiciones de los estatutos y de los órganos de administración, y el logro de los objetivos propuestos por la administración en términos de eficiencia y efectividad organizacional.

Debido a limitaciones inherentes, el control interno puede no prevenir, o detectar y corregir los errores importantes. También, las proyecciones de cualquier evaluación o efectividad de los controles de periodos futuros están sujetas al riesgo de que los controles lleguen a ser inadecuados debido a cambios en las condiciones, o que el grado de cumplimiento de las políticas o procedimientos se pueda deteriorar.

Esta conclusión se ha formado con base en las pruebas practicadas para establecer si la Asociación ha dado cumplimiento a las disposiciones legales y estatutarias, y a las decisiones de la asamblea y junta directiva, y mantiene un sistema de control interno que garantice la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Las pruebas efectuadas, especialmente de carácter cualitativo, pero también incluyendo cálculos cuando lo consideré necesario de acuerdo con las circunstancias, fueron desarrolladas por mí durante el transcurso de mi gestión como revisor fiscal y en desarrollo de mi estrategia de revisoría fiscal para el periodo. Considero que los procedimientos seguidos en mi evaluación son una base suficiente para expresar mi conclusión.

### **Opinión sobre el cumplimiento legal y normativo**

En desarrollo de las funciones asignadas en las normas legales y con base en pruebas de auditoría, conceptúo también que durante el año 2019 la contabilidad de la Asociación se llevó de conformidad con el marco normativo contable aplicable; las operaciones registradas en los libros y los actos de los administradores de la Asociación se ajustaron a los estatutos, a las prescripciones legales, a las decisiones de la Junta Directiva, y Asamblea General; la correspondencia, los comprobantes de las cuentas y las actas se han llevado y conservado debidamente; y la Asociación ha observado medidas adecuadas de control interno y conservación y custodia de sus bienes y de los de terceros que están en su poder.

El informe de gestión de la Administración guarda la debida concordancia con los estados financieros, y la Asociación ha efectuado la liquidación y pago oportuno al Sistema de Seguridad Social Integral.

Mauricio García Hernández  
Revisor Fiscal T.P. N° 30.671 T

Bogotá, 20 febrero de 2020

## 8. Consideración de Estados Financieros del 2019

El Presidente de la Asamblea puso a consideración los Estados Financieros a 31 de diciembre de 2019. La Asamblea en pleno aprobó por unanimidad los Estados Financieros de Aspaen año 2019. Se anexan.

## 9. Consideración Castigo de Cartera

El Director Administrativo y Financiero Nacional puso a consideración la propuesta de Castigo de Cartera.

Año / Institución	Gimnasio Iragua	Preescolar Tayana	Total
2010		197.632	<b>197.632</b>
2011		3.099.708	<b>3.099.708</b>
2012		724.500	<b>724.500</b>
2013		6.134.960	<b>6.134.960</b>
2014	9.308.894		<b>9.308.894</b>
2015	14.451.235		<b>14.451.235</b>
2016	98.771.029		<b>98.771.029</b>
2017	2.817.701		<b>2.817.701</b>
<b>Total</b>	<b>125.348.859</b>	<b>10.156.800</b>	<b>135.505.659</b>

Una vez estudiada la propuesta, la Asamblea por unanimidad aprobó el Castigo de Cartera presentado.

## 10. INFORME BENEFICIO NETO DEL AÑO 2018 EJECUTADO EN EL 2019

Aprobados los Estados Financieros correspondientes a la Vigencia del año **2018**, la Asamblea Ordinaria aprobó que el Beneficio Neto calculado de acuerdo con las normas fiscales establecidas en el Artículo 357 del Estatuto Tributario por la Suma de **\$2.178.614.441** Mcte. se reinvirtieran en el año 2019 en los siguientes programas, de los cuales se informó su ejecución:

Programa	Propuesta Beneficio Neto	Ejecutado	Pendiente por Ejecutar	% Ejecución
<b>A.</b> Donación Lote el Ejido a la CAR y Universidad de la Sabana con el fin de apoyar el Plan de Desarrollo Departamental del eje transversal el cual prevé los programas de TOUR POR CUNDINAMARCA y CULTURA PARA EL NUEVO LIDERAZGO. Garantizando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El desarrollo institucional y promoción de la industria turística en el departamento.</li> <li>- Difundir y promover la industria turística en el Cundinamarca, fomentando así mismo valores que propicien la paz y la convivencia ciudadana.</li> <li>- Revitalizar uno de los patrimonios históricos más emblemáticos, permitiendo recuperar y restituir elementos constitutivos, así como acciones de conservación tales como</li> </ul>	2,137,696,000	0	2,137,696,000	0%

eliminación de grafitis, restitución de juntas y limpieza general				
<b>B. Programas Plan de Desarrollo Corporativo: 1. Programa Experto 2.0</b>	40,918,441	40,918,441	0	100%
<b>TOTALES</b>	<b>2,178,614,441</b>	<b>40,918,441</b>	<b>2,137,696,000</b>	<b>2%</b>

El beneficio Neto del año 2018 se ejecutó en un 2% por lo cual se solicitó a la Asamblea que el saldo de \$2.137.696.000 se ejecutara en el año 2020.

### 11. PROPUESTA EJECUCIÓN DEL BENEFICIO NETO SALDO AÑO 2018 Y 2019 EN EL AÑO 2020

Aprobados los Estados Financieros correspondientes a la Vigencia del año 2019, se solicita a la Asamblea Ordinaria aprobar que el Beneficio Neto del año 2019 determinado de acuerdo con las normas fiscales establecidas en el Artículo 357 del Estatuto Tributario por la Suma de **\$4.091.633.431** Mcte y el saldo del Beneficio Neto del año 2018 pendiente por ejecutar por valor de **\$2.137.696.000** se reinviertan en el año 2020 en los siguientes Programas:

Programa	Saldo Beneficio Neto año 2018	Beneficio Neto año 2019	Total Ejecutar año 2020
<b>A. Donación Lote el Ejido a la CAR y Universidad de la Sabana con el fin de apoyar el Plan de Desarrollo Departamental del eje transversal el cual prevé los programas de TOUR POR CUNDINAMARCA y CULTURA PARA EL NUEVO LIDERAZGO. Garantizando: - El desarrollo institucional y promoción de la industria turística en el departamento.</b>	1,066,319,000		1,066,319,000

<p>- Difundir y promover la industria turística en el Cundinamarca, fomentando así mismo valores que propicien la paz y la convivencia ciudadana.</p> <p>- Revitalizar uno de los patrimonios históricos más emblemáticos, permitiendo recuperar y restituir elementos constitutivos, así como acciones de conservación tales como eliminación de grafitis, restitución de juntas y limpieza general</p> <p><b>B. ASIGNACION PERMANENTE.</b>          Construcción de Obras de Infraestructura, adquisición de Activos Fijos, tales como Muebles y Enseres, Maquinaria y Equipo, Equipo de Cómputo, reposición de Activos por obsolescencia, todo lo cual permite a la Asociación el cumplimiento de sus programas y actividades que desarrollará.</p>	1,071,377,000	4,091,633,431	5,163,010,431
<b>TOTALES</b>	<b>2,137,696,000</b>	<b>4,091,633,431</b>	<b>6,229,329,431</b>

Esta Asamblea aprueba por unanimidad que el saldo del Beneficio neto del año 2018 y el Beneficio Neto del año 2019 se reinviertan en los programas mencionados en el año 2020 y con base en el Artículo 360 del Estatuto Tributario, de llegar a quedar en el año 2020 un saldo pendiente por ejecutar del Beneficio Neto del año 2019, la Asamblea autoriza a que se ejecute en el año 2021, o dentro de los plazos adicionales establecidos por la normatividad legal

**12. PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN EN EL REGIMEN TRIBUTARIO ESPECIAL**

**12.1. Autorización al Representante Legal de la ASOCIACIÓN PARA LA ENSEÑANZA “ASPAEN” para que presente ante la Administración Tributaria la información necesaria para Actualizar que ASPAEN**

## **pertenece al Régimen Tributario Especial (RTE) del Impuesto sobre la Renta.**

Se informa a la Asamblea que conforme los nuevos requerimientos legales y reglamentarios, el máximo órgano de dirección de la entidad debe AUTORIZAR al representante legal para que presente a la DIAN la información necesaria para que la Asociación permanezca calificada como entidad del Régimen Tributario Especial del Impuesto sobre la Renta (RTE), régimen de exención fiscal aplicable a las entidades sin ánimo de lucro, contenido en el Estatuto Tributario Nacional (Art. 356 al 364-6 del E.T.). Después de explicar el régimen y de advertir que se cumplen todas y cada una de las exigencias legales y reglamentarias para pertenecer al mismo, la Asamblea delibera y decide, como a continuación se manifiesta:

- Que ASPAEN es una entidad sin ánimo de lucro perteneciente al régimen tributario especial, que Está legalmente constituida y cumple con las exigencias legales para continuar en este régimen.
- Que su objeto social es de interés general de acuerdo con lo establecido en el artículo 359 del Estatuto Tributario, el cual establece las Actividades meritorias de interés general y de acceso a la comunidad, donde se incluye a la Educación y las actividades de promoción y apoyo a la expansión de cobertura y mejora de la calidad de la educación en Colombia.
- Que ni sus aportes sean reembolsados ni sus excedentes distribuidos, bajo ninguna modalidad, cualquiera que sea la denominación que se utilice, ni directa, ni indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, de acuerdo con el artículo 356-1 del Estatuto Tributario.
- Que los cargos Directivos de la Asociación, de acuerdo al artículo 6 de los Estatutos son, Asamblea General de Miembros, la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva

Los miembros integrantes de la presente Asamblea aprueban con el voto favorable y positivo del 100% de los asistentes la presente AUTORIZACIÓN al Representante Legal, para presentar ante la DIAN, la documentación necesaria para actualizar la permanencia en el Régimen Tributario Especial del Impuesto sobre la Renta de la ENTIDAD, ya que cumple con todas las exigencias legales y reglamentarias para pertenecer al mismo.

**12.2. Autorización al Representante Legal para que emita una certificación, de conformidad con el numeral 3 del artículo 364-3 del Estatuto Tributario.**

Los miembros integrantes de la presente Asamblea aprueban con el voto favorable y positivo del 100% de los asistentes la presente AUTORIZACIÓN al Representante Legal, para certificar ante la Administración Tributaria, de acuerdo con el numeral 3 del artículo 364-3 del Estatuto Tributario, que:

Los miembros de junta directiva, fundadores, representantes legales o miembros de órganos de dirección no han sido declarados responsables penalmente por delitos contra la administración pública, el orden económico social y contra el patrimonio económico, siempre cuando los hechos hayan implicado la utilización de la entidad para la comisión del delito, lo que se acreditará mediante certificado de antecedentes judiciales.

Los miembros de junta directiva, fundadores, representantes legales o miembros de órganos de dirección no han sido sancionados con la declaración de caducidad de un contrato celebrado con una entidad pública, siempre y cuando los hechos hayan implicado la utilización de la entidad para la comisión de la conducta, lo que se acreditará mediante certificado de la entidad competente, cuando hubiere lugar a ello

También se autoriza para que se consulten los respectivos Certificados de antecedentes judiciales, disciplinarios y Fiscales.

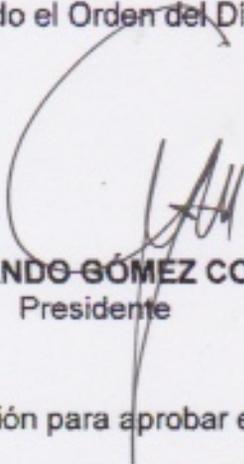
**12.3. Informe de las Asignaciones Permanentes de los años gravables anteriores que no han sido reinvertidos.**

Se informa a la Asamblea que NO existen asignaciones permanentes anteriores al año fiscal 2019 pendientes de Ejecutar.

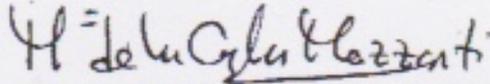
### 13. Propositiones y Varios.

Se solicitó dejar en el Acta la propuesta de Celebración de los 50 años de Aspaen Cartagena, en el 2022, retomando el VI Foro Nacional de Valor para Defender los Valores.

Agotado el Orden del Día y siendo las 12:50 p.m., se levantó la sesión.



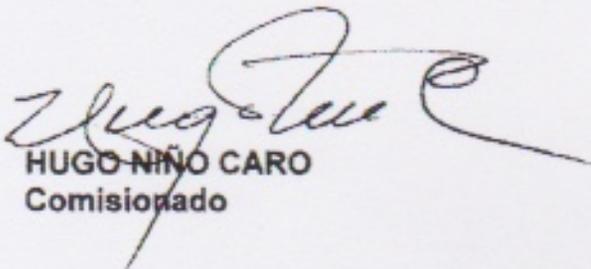
**ARMANDO GÓMEZ CORREA**  
Presidente



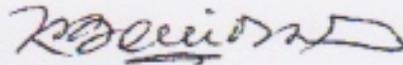
**MA. DE LOS ANGELES MAZZANTI**  
Secretaria

Comisión para aprobar el Acta:

Los suscritos, Hugo Niño Caro y Raúl Senior Pava, en cumplimiento de Comisión conferida por la Asamblea General Ordinaria 2020 de la Asociación para la Enseñanza Aspaen, celebrada el 9 de marzo del año 2020, hacen constar, que una vez leída el Acta elaborada, contiene lo expuesto y decidido en esa reunión y en consecuencia le imparten su aprobación.



**HUGO NIÑO CARO**  
Comisionado



**RAÚL SENIOR PAVA**  
Comisionado

<b>ACTIVO</b>	<b>NOTA</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>			
Efectivo y Equivalentes al Efectivo	<b>1</b>	8,126,272,366	7,242,730,459
Inversiones	<b>2</b>	11,217,068,478	11,668,970,633
Deudores y otras cuentas por Cobrar	<b>3</b>	9,217,873,658	13,946,993,473
Inventarios		50,733,292	42,042,575
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>		<b>28,611,947,794</b>	<b>32,900,737,141</b>
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>			
Propiedad, Planta y Equipo	<b>4</b>	164,536,506,821	5,232,514,823
Diferidos	<b>5</b>	94,307,646	178,004,718
Otros Activos		160,975,859	163,869,637
<b>TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE</b>		<b>164,791,790,326</b>	<b>5,574,389,178</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>		<b>193,403,738,121</b>	<b>38,475,126,319</b>
<b>PASIVO CORRIENTE</b>			
Obligaciones Financieras CP	<b>6</b>	534,500,128	202,229,947
Cuentas por Pagar	<b>7</b>	17,978,720,069	4,200,824,359
Impuestos	<b>8</b>	1,063,014,023	782,248,565
Beneficios a empleados	<b>9</b>	4,811,752,160	4,680,694,612
Pasivos Diferidos	<b>10</b>	10,382,788,669	9,518,989,367
Otros Pasivos	<b>11</b>	1,294,166,710	1,277,851,196
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>		<b>36,064,941,759</b>	<b>20,662,838,046</b>
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>			
Obligaciones Financieras LP	<b>6</b>	2,138,000,511	808,919,786
Provisiones y Contingencias	<b>12</b>	579,681,200	546,869,400
Derecho Uso Bienes recibidos Comodato	<b>13</b>	132,589,332,586	0
<b>TOTAL PASIVO NO CORRIENTE</b>		<b>135,307,014,297</b>	<b>1,355,789,186</b>
<b>TOTAL PASIVO</b>		<b>171,371,956,056</b>	<b>22,018,627,232</b>
<b>FONDO SOCIAL</b>			
Fondo Social		2,273,602,392	2,273,602,401
Fondo Patrimonial Educativo		6,996,719,878	6,564,066,874
Reservas Asignación Permanente		8,755,619,118	6,872,215,140
Resultado del Ejercicio		5,183,548,423	1,924,322,418
Pérdidas acumuladas		(1,586,614,664)	(1,586,614,664)
Ajustes por Convergencia a NIIF		408,906,917	408,906,917
<b>TOTAL FONDO SOCIAL</b>		<b>22,031,782,064</b>	<b>16,456,499,086</b>
<b>TOTAL PASIVO Y FONDO SOCIAL</b>		<b>193,403,738,121</b>	<b>38,475,126,318</b>

**ASOCIACION PARA LA ENSEÑANZA "ASPAEN"**  
**ESTADO DE INGRESOS Y GASTOS**  
**A 31 DE DICIEMBRE DE 2019 - 2018**

	NOTA	2019	2018
<b><u>INGRESOS</u></b>			
Enseñanza		100,380,176,561	90,491,934,534
Actividades Conexas		14,939,579,551	14,269,355,802
Devoluciones, Becas y Descuentos		(6,726,282,448)	(5,353,216,359)
<b>INGRESOS OPERACIONALES</b>	<b>14</b>	<b>108,593,473,664</b>	<b>99,408,073,977</b>
<b><u>COSTOS EDUCATIVOS</u></b>			
De personal	<b>15</b>	64,907,795,376	62,722,772,560
Honorarios	<b>16</b>	3,498,889,123	3,307,674,305
Impuestos		366,849,892	308,380,495
Arrendamientos		671,667,679	788,520,990
Contribuciones y afiliaciones		69,540,544	95,804,391
Seguros		139,826,929	121,419,859
Servicios	<b>17</b>	3,003,952,310	2,979,037,170
Gastos Legales		11,916,183	14,663,997
Mantenimiento y reparaciones		1,240,802,581	950,033,586
Adecuaciones e instalaciones		148,293,933	205,549,771
Gastos de viaje		1,142,707,881	1,123,280,663
Depreciación		0	13,660,642
Costos Generales	<b>18</b>	1,763,037,030	1,625,678,674
Actividades Conexas	<b>19</b>	3,123,967,015	2,621,745,885
Provisiones		587,377,451	463,214,812
		<b>80,676,623,927</b>	<b>77,341,437,801</b>
<b>RESULTADO BRUTO</b>		<b>27,916,849,737</b>	<b>22,066,636,176</b>
<b><u>OTROS INGRESOS</u></b>			
Financieros		1,308,554,168	1,626,088,331
Servicios	<b>20</b>	22,460,871,082	21,304,118,850
Recuperaciones		228,792,947	254,331,378
Indemnizaciones		21,037,500	124,200,000
Beneficio Derecho Uso Bienes recibidos Comodato		1,548,530,686	0
Diversos	<b>21</b>	789,471,173	770,723,943
Devoluciones, Rebajas y Descuentos en Servicios		(563,928,495)	(448,945,865)
		<b>25,793,329,060</b>	<b>23,630,516,637</b>
<b><u>GASTOS ADMINISTRATIVOS</u></b>			
De personal	<b>22</b>	23,979,132,711	23,209,562,403
Honorarios		1,493,327,362	990,481,702
Impuestos		931,165,142	867,601,088
Arrendamientos		2,101,558,599	2,701,498,389
Contribuciones y afiliaciones		29,291,669	34,236,452
Seguros		102,686,271	72,432,656
Servicios	<b>23</b>	2,972,733,906	2,521,700,057
Gastos Legales		14,462,578	19,448,212
Mantenimiento y reparaciones		1,096,273,323	336,532,036
Adecuaciones e instalaciones		166,464,720	53,710,027
Gastos de viaje		389,253,381	335,117,607
Depreciación		2,060,617,014	267,592,959
Gastos Generales		1,383,592,228	984,770,612
		<b>36,720,558,906</b>	<b>32,394,684,200</b>
<b><u>GASTOS FINANCIEROS</u></b>			
Financieros		1,176,423,975	690,934,510
Pérdida en Retiro de Bienes		10,267,588	3,458,087
Gastos Extraordinarios		1,642,501	116,427,897
Gastos Diversos	<b>24</b>	10,458,430,401	10,393,233,703
		<b>11,646,764,466</b>	<b>11,204,054,196</b>
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO ANTES DE IMPUESTOS</b>		<b>5,342,855,425</b>	<b>2,098,414,418</b>
<b>Impuesto de Renta</b>		159,307,002	174,092,000
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO DESPUES DE IMPUESTOS</b>		<b>5,183,548,423</b>	<b>1,924,322,418</b>

**ASOCIACIÓN PARA LA ENSEÑANZA "ASPAEN"  
ESTADO DE CAMBIOS EN EL FONDO SOCIAL  
POR EL AÑO TERMINADO A DICIEMBRE 31 2019-2018  
(PESOS)**

	Fondo Social	Fondo Patrimonial Educativo	Reservas Asignación Permanente	Resultado del Ejercicio	Pérdidas Acumuladas	Ajustes Convergencia en NIIF	Total Fondo Social
<b>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017</b>	<b>2,273,602,401</b>	<b>6,086,538,483</b>	<b>7,036,342,256</b>	<b>(17,347,719)</b>	<b>(1,569,266,952)</b>	<b>408,906,917</b>	<b>14,218,775,386</b>
Traslado Resultado del Ejercicio año anterior				17,347,719	(17,347,719)		-
Incremento Aportes Fondo Patrimonial Educativo		477,528,391					477,528,391
Reservas - Beneficio Neto 2016, Ejecutado en 2017			(164,127,109)				(164,127,109)
Resultado del Ejercicio				1,924,322,418			1,924,322,418
Ajustes por Convergencia a NIIF							-
<b>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018</b>	<b>2,273,602,401</b>	<b>6,564,066,874</b>	<b>6,872,215,147</b>	<b>1,924,322,418</b>	<b>(1,586,614,671)</b>	<b>408,906,917</b>	<b>16,456,499,085</b>
Traslado Resultado del Ejercicio año anterior				(1,924,322,418)			-
Incremento Aportes Fondo Patrimonial Educativo		432,653,004					432,653,004
Reservas - Beneficio Neto 2018, Ejecutado en 2019			(40,918,449)				(40,918,449)
Resultado del Ejercicio				5,183,548,423			5,183,548,423
Ajustes por Convergencia a NIIF							-
<b>SALDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019</b>	<b>2,273,602,401</b>	<b>6,996,719,878</b>	<b>8,755,619,116</b>	<b>5,183,548,423</b>	<b>(1,586,614,671)</b>	<b>408,906,917</b>	<b>22,031,782,064</b>

ASOCIACIÓN PARA LA ENSEÑANZA "ASPAEN"  
ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO

A 31 DE DICIEMBRE DE 2019 - 2018

(pesos)

ACTIVIDADES DE OPERACIÓN	2019	2018
	\$	
- Superávit o (Déficit) del ejercicio	5,183,548,423	1,924,322,418
<b>Partidas que no tienen efecto en el efectivo.</b>		
- Depreciación de Propiedades, Planta y Equipo	2,060,617,014	281,253,601
- Provisiones de cartera	587,377,451	463,214,812
- Ingresos que no son Efectivos	(1,671,988,828)	(16,896,512)
<b>EFFECTIVO GENERADO CAMBIOS DE ACTIVOS Y PASIVOS</b>		
Disminución ó (Aumento) en Deudores	(4,729,119,815)	(5,293,462,329)
Disminución ó (Aumento) en otros Activos	2,893,776	0
Disminución ó (Aumento) en Gastos pagados por Anticipado	83,697,072	(55,052,652)
Disminución ó (Aumento) en Inventarios	(8,690,717)	(4,177,608)
Aumento ó (Disminución) en obligaciones laborales	131,057,548	423,547,492
Aumento ó (Disminución) en otros pasivos	680,426,844	471,145,808
Aumento ó (Disminución) en proveedores	(350,459,013)	391,699,614
Aumento ó (Disminución) en costos y gastos por pagar	(341,779,458)	20,301,525
Aumento ó (Disminución) en acreedores varios	167,300,525	0
Aumento ó (Disminución) en impuestos	29,753,810	201,309,759
<b>FLUJO DE EFECTIVO NETO EN ACTIVIDADES DE OPERACIÓN</b>	<b><u>1,824,634,632</u></b>	<b><u>(1,192,794,073)</u></b>
<b>ACTIVIDADES DE INVERSIÓN</b>		
(Aumento) ó Disminución de inversiones	(549,664,506)	(325,442,606)
(Aumento) ó Disminución en propiedad, planta y equipo	(2,147,063,358)	(113,133,404)
<b>FLUJO DE EFECTIVO NETO EN ACTIVIDADES DE INVERSIÓN</b>	<b><u>(2,696,727,864)</u></b>	<b><u>(438,576,010)</u></b>
<b>ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN</b>		
Aumento ó (Disminución) en obligaciones financieras	1,461,662,934	670,676,486
Incremento en fondo patrimonial educativo	432,653,004	477,528,391
Ejecución Beneficio Neto por Programas	(40,918,449)	(164,127,109)
Incremento Ejercicios Anteriores	0	(17,347,719)
<b>FLUJO DE EFECTIVO NETO EN ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN</b>	<b><u>1,853,397,489</u></b>	<b><u>966,730,049</u></b>
<b>AUMENTO Ó (DISMINUCIÓN) EN EFECTIVO</b>	981,304,257	(664,640,034)
EFFECTIVO AL COMIENZO DEL PERÍODO	4,876,271,825	7,907,370,493
<b>EFFECTIVO AL FINAL DEL PERÍODO</b>	<b><u>5,857,576,082</u></b>	<b><u>7,242,730,459</u></b>