

Bogotá, 21 de Marzo de 2019

ACTA No. 28 REUNION DE ASAMBLEA GENERAL

Siendo las 17:00 del día 21 de marzo de 2019, se reunieron en la Ciudad de Bogotá, en la Sede de la Corporación Transversal 22 A No. 53 C 59, los y las integrantes de la Asamblea General de la Corporación Inclusión & Diversidad - CORPIDI, en respuesta a la convocatoria enviada por CORREO y medios electrónicos el día 25 de febrero de 2019, por NYDIA GARCÍA MONTOYA, Representante Legal, para desarrollar el siguiente orden del día.

1. Llamado a Lista y Verificación del Quórum.
2. Presentación y Aprobación de la Agenda.
3. Elección de Presidente y Secretario para la Asamblea.
4. Lectura del acta anterior.
5. Elección de comisión verificación del acta
6. Informe de gestión.
7. Presentación del balance general, estado de resultados, inventario de activos y pasivos.
8. Informe del Revisor Fiscal.
9. Aprobación del beneficio neto
10. Propuesta de cambio de dirección de la sede de la Corporación.
11. Propositiones y varios.

Desarrollo de la reunión:

1. Llamado a Lista y Verificación del Quórum:

Se da inicio a la reunión con la verificación del quórum. Se cuenta con la participación de 5 personas de forma presencial y de 1 vía Skype, es decir se cuenta con 6 miembros de las 6 que conforman el total de la asamblea que corresponden al 100% del total de la asamblea, lo cual hace posible el desarrollo de la reunión.

2. Presentación y Aprobación de la Agenda

La Representante Legal presenta la propuesta de agenda, la cual aprobada por la totalidad de los asistentes.

Se aprueba por unanimidad de todos y todas

3. Elección de Presidente y Secretario para la Reunión

Por unanimidad se designa para la reunión a Luz Amanda González Reyes como Presidente y como Secretaria a Fulvia Cedeño Ángel.

4. Lectura del acta anterior.

El contenido del acta se aprueba por unanimidad.

5. Elección de Comisión Verificadora del Acta

Se proponen a Gloria Hernández Barbosa y a Fulvia Cedeño Ángel, para que realicen la verificación del acta, la propuesta es aprobada por unanimidad.

6. Informe de gestión.

La Gestión desarrollada durante el año **2018** para la **CORPORACION INCLUSION&DIVERSIDAD – CORPIDI** implicó la presentación de **1** propuesta al Departamento de Caquetá mediante licitación No. *DC-ED-SAMC-012-2018* cuyo resultado fue la aprobación de la misma.

La Secretaría de educación de Montería envió una solicitud de propuesta para la atención a estudiantes con discapacidad y capacidades y talentos excepcionales, propuesta que no se envió por considerarla inconveniente financieramente para la Corporación.

Se firmó contrato No. 3382018 con la entidad territorial el 26 de junio de 2018 cuyo objeto fue:

“Contratar la ejecución de prestación de servicios para brindar asistencia Técnica a la Secretaría de Educación Departamental del Caquetá para el mejoramiento de su capacidad Técnica, Administrativa y Pedagógica y garantizar la atención educativa pertinente a estudiantes con discapacidad y a estudiantes con capacidades y/o talentos excepcionales en Instituciones Educativas Oficiales de los 15 Municipios no certificados, en el marco de la educación inclusiva para treinta (30) Instituciones Educativas priorizadas”

En las 30 instituciones educativas priorizadas por la SED en los 30 municipios del Departamento del Caquetá se orientaron los profesionales de apoyo pedagógico contratados para el acompañamiento situado en temáticas puntuales:

El Registro en el SISTEMA DE MATRÍCULA- SIMAT y depuración del mismo.
RESULTADOS:

1. REPORTE DISCAPACIDAD: 328 ESTUDIANTES
2. TALENTO EXCEPCIONAL: 236 ESTUDIANTES
3. CAPACIDAD EXCEPCIONAL: 22 ESTUDIANTES
4. DOBLE EXCEPCIONALIDAD: 8 ESTUDIANTES.

La información discriminada reposa en un archivo en Excel que se entrega a la SED para convalidarla con otras fuentes.

2. Acompañamientos situados a directivos, docentes, familias y estudiantes tanto con discapacidad como con capacidades y talentos excepcionales. Tres presenciales generales, dos subregionales y siete municipales.

TOTAL DE ACCIONES DEL EQUIPO LOCAL:

120 jornadas de acompañamiento situado con docentes.

120 jornadas de formación a familias.

37 Jornadas de aproximación a la LSC desarrolladas con estudiantes por la modelo lingüística y por la intérprete de LSC.

15 jornadas regionales de aproximación al Braille en los municipios de San Vicente del Caguán, Belén de los Andaquíes, Curillo, Cartagena del Chairá y Doncello. Cada jornada tuvo una duración de 8 horas.

TOTAL ACCIONES EQUIPO CENTRAL (Equipo asesor):

1. Orienta la preparación de los talleres y demás acciones a desarrollar durante las jornadas de acompañamiento situado por parte de los profesionales.

2. Lleva a cabo una (1) jornada de información general sobre el contrato 338 de 2018 con los rectores convocados a reunión con la SED.

3. Realiza siete (7) acompañamientos situados según lo programado en el cronograma que se entregó a la SED Caquetá.

4. Define los contenidos de los talleres a realizar a docentes y a familias en cuanto la aproximación conceptual a la discapacidad, al talento y a la excepcionalidad.

5. Brinda formación al equipo en el contenido y elaboración de los planes de ajustes razonables PIAR.

6. Forma al equipo en lo relacionado con el abordaje de consejos directivos, académicos y comités de evaluación promoción y convivencia.

7. Elaboración de una guía metodológica para el fortalecimiento de la educación inclusiva caqueteña.

8. Realización de un Foro departamental de buenas practicas inclsuivas.

ANEXOS: La estadística del reporte de estudiantes con discapacidad y de estudiantes con capacidades y/o con talentos excepcionales en el Sistema de Matrícula SIMAT

FORTALEZAS:

Se encontraron fortalezas que permitieron el desarrollo de sensibilización e inicio de implementación del Decreto 1421 de 2017, enmarcado en un concepto amplio de inclusión, no sólo para estudiantes con discapacidad y/o talentos excepcionales, sino, atendiendo a las características individuales de cada niño, niña o adolescente. En un alto porcentaje algunas de estas **fortalezas** fueron:

1. Por parte del Ministerio de Educación:

➤ El hecho de incentivar económicamente con un 20% de más, por cada estudiante reportado con discapacidad o con talentos, impulsa a las secretarías de educación y a las instituciones educativas a realizar la caracterización para ubicar con mayor cuidado a esta población en el Sistema de Matrícula-SIMAT.

- La publicación y directriz obligatoria para implementar el Decreto 1421 de 2017, dio la oportunidad a las instituciones de repensar su actuar frente a las poblaciones que presentan alguna condición diferencial. En este aspecto todas las instituciones educativas focalizadas:
- Conocieron ampliamente el contenido del decreto 1421 de 2017 a través del rector y de las personas delegadas por él a las sesiones de capacitación tanto institucionales como generales.
- Quedaron con procesos de sensibilización sobre el tema de inclusión, con el rector y con quienes él delego para las diferentes actividades y encuentros.

2. Desde la Secretaria de Educación Departamental:

- Se evidenció un interés porque las instituciones de su Departamento se sensibilicen y acojan a todos los niños, niñas y adolescentes sin restricción alguna, que asuman una actitud de apertura, para que se produzca un cambio que complemente lo que ellas vienen desarrollando hacia una educación inclusiva.
- Dejó una capacidad instalada para el Departamento con un equipo enterado y apropiado en la temática.
- Quedó con la claridad de cuáles son las fortalezas y cuáles las áreas de oportunidad sobre los que debe trabajar para seguir fortaleciendo el tema de inclusión en la educación.
- El Sistema de Matrícula - SIMAT cuenta con información de buena calidad acerca de la población con discapacidad y de la población con capacidades y con talentos excepcionales. Maneja las variables actualizadas determinadas por el MEN con una mayor claridad técnica y más ajustada a la realidad.

3. En cuanto a las **instituciones educativas** mostraron acogida al tema, por cuanto la población que ellos consideran objeto de inclusión, han sido las personas con alguna discapacidad y consideran que no se encuentran dotadas y/o capacitadas para educarles por lo cual, vieron este proceso como una oportunidad para conceptualizar y adquirir herramientas que les permitan ofrecerles una atención de calidad. Recibieron elementos que les permiten:

- Ser conscientes de la necesidad de tener en cuenta el contexto como elemento clave para mejorar los procesos educativos.
- Tener una primera aproximación conceptual el Diseño Universal de Aprendizaje – DUA, sobre su importancia y la forma en que puede ser asumido por todos los docentes, bajo el liderazgo que ejerza el rector.
- Formular los PIAR, en los casos en los que se requiera, no sólo, para estudiantes que tengan alguna discapacidad, sino, con quienes de acuerdo a sus circunstancias lo requieran.
- Trabajar con las familias como uno de los elementos fundamentales e imprescindibles para la formulación y aplicación de los PIAR, cuando se requieran
- Asumir al grupo familiar como cómplices, participantes del proceso educativo de los estudiantes con una mirada diferente a la tradicionalmente manejada.

4. Por parte **los docentes:**

- Demostraron interés, ya que manifestaron que el proceso de inclusión es uno de los temas en los cuales necesitan apoyo; al hablarles de inclusión educativa inmediatamente se remitieron a los niños, niñas o adolescentes con discapacidad y manifestaron no tener las herramientas físicas, pedagógicas, conceptuales ni metodológicas para atender eficientemente este grupo poblacional.
- Los docentes asistentes y presentes en los momentos de acompañamiento manifestaron y exteriorizaron un alto nivel de sensibilización respecto al tema de inclusión en general y en la educación en particular. En la mayoría de los casos, son quienes tienen que asumir los niños con algún tipo de discapacidad o problemas de aprendizaje.
- Se evidenció en la mayoría, un alto nivel de aprovechamiento de las sesiones con los profesionales y las presenciales con el equipo central de CORPIDI.
- Expresaron gran motivación e interés por la implementación del enfoque de educación inclusiva. La mayoría de los participantes aprendió a identificar: elementos para caracterizar a los estudiantes con alguna discapacidad, con capacidades y con talentos excepcionales y otras características particulares. Aprendieron a diferenciar conceptual y procedimentalmente temas como el Diseño Universal de Aprendizaje -DUA y los planes individuales de ajustes razonables - PIAR; a construir los PIAR, y sobre todo, comprendieron que “todos somos diferentes y que como docentes se debe responder pedagógicamente a dicha diferencia”.

5. Familias: Los padres, familiares y acudientes participantes y convocados por las instituciones educativas exteriorizaron agrado, esperanza, inquietudes, deseos de colaborar, pues, nunca especialmente las familias de los estudiantes con discapacidad habían sido llamados para tocar el tema pedagógico de sus hijos. Tradicionalmente han sido objeto de rechazo, especialmente, los estudiantes que tienen una discapacidad intelectual-cognitiva.

Se resaltan algunas actitudes observadas en las familias de los estudiantes con alguna discapacidad o de estudiantes con algún talento o capacidad excepcional que fueron convocadas:

- Asistencia a las reuniones.
- Actitud proactiva y muy positiva hacia los talleres recibidos.
- Apoyo en la construcción de los PIAR.

LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA

Dentro de los aspectos que son susceptibles de mejoras para que éste proceso que beneficia, no sólo a los estudiantes con discapacidad o con capacidades y talentos, sino, a todos los que necesiten otras formas de aprender, podemos enunciar algunos clarificando, que sólo vamos a hacer referencia sobre aquellos que se tiene gobernabilidad desde la Secretaría de Educación hasta los docentes y familias, por esta razón, no nos detendremos en analizar áreas de oportunidad para el MEN.

1. Secretaría de Educación departamental

A pesar del interés manifestado en todas sus acciones en el desarrollo del proceso con CORPIDI, se dejan algunas reflexiones que le pueden permitir, tener mayor impacto en las instituciones en el desarrollo del tema de educación inclusiva en general y de las poblaciones con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en particular.

- El tema de inclusión en la educación está centrado en discapacidad y es orientado por el área de cobertura, lo cual está bien, en el sentido que se garantiza el derecho de admisión de todos los niños niñas y adolescentes que lo requieran. Sin embargo, una vez admitido el estudiante, lo que garantiza su permanencia y su progreso personal, es la calidad que dentro de la institución se tenga para su atención, es por esto, que se sugiere la presencia y apropiación del tema por parte del área de calidad de la secretaría de educación. La dupla Cobertura-Calidad, sería sin lugar a dudas, un detonador potente para el éxito no sólo de este tema, sino de los que la Secretaría se proponga desarrollar en las instituciones.
- Se requiere una mayor gobernabilidad hacia los rectores, por cuanto es claro, que son el alma y motor de lo que se ejecute en las instituciones. Sin su compromiso ninguna acción prospera. En aras del progreso institucional, se sugiere dosificar las acciones de llegada a las instituciones, con planeación anticipada, ya que en algunas ocasiones éste fue uno de los motivos de cancelación de las jornadas de acompañamiento situado ya que recibían dos y hasta tres convocatorias para el mismo día; a pesar de esto, si las instituciones consiguieran tener una buena planificación lograrían organizar este tipo de eventos.
- Es importante fortalecer a los rectores, en procesos de planeación y planificación, y liderazgo pedagógico, acciones importantes en la organización y éxito institucional.

2. Instituciones educativas:

Toda política, Ley, Decreto, Resolución o Directiva educativa, se debe cristalizar en la institución. Es por ello, que su acción es decisiva en la calidad de educación que imparte; por ende, la persona encargada de direccionar, liderar la institución: rector o rectora, tiene una relevancia primordial, su intervención es determinante en el progreso o estancamiento de la misma.

Acorde a las experiencias podemos afirmar que “una institución es, lo que es su rector(a)” de ahí que su liderazgo no debe tener dudas. Dejamos algunas sugerencias que pueden ayudar a potenciar lo que en él (ella) se requiere para el éxito de todos los procesos que deba ejecutar la institución: El rector o rectora debe tener:

- Más claros los aspectos de planeación y planificación, los cuales, deben ser conocidos por todos los integrantes de la comunidad educativa. Esto, evitara activismo, estrés, encuentro de actividades y su cancelación a última hora, así mismo, beneficiará el impacto de toda actividad, proyecto o proceso ejecutado.
- Muy claro el “para dónde va la institución” y así poder direccionar todas las personas y acciones a su logro. Esto puede estar claro en el PEI pero no se evidencian en su vida cotidiana, no son vivenciales.
- Mayor liderazgo y en consecuencia mayor gobernabilidad institucional. Este elemento se fortalece a través de los mecanismos de planeación, presencia permanente y plena en la institución. Se evidenció mucho “activismo”, se vio un trabajo arduo por parte de la mayoría

de docentes y rectores, pero son acciones que no se encuentran relacionadas, concatenadas, evaluadas y por ende el impacto no es el esperado.

El rector o rectora tiene que fortalecer su capacidad para:

- Monitorear o hacer seguimiento a los procesos que deben ejecutar las distintas instancias del gobierno escolar: ya que, aunque se encuentran organizadas, en muchos casos carecen de un planeamiento anual, objetivos claros a desarrollar, proceso de evaluación de su actuar. La experiencia vivida nos permite inferir, que hay carencia de liderazgo en procesos de articulación, orientación y evaluación por parte de los órganos rectores de la institución.
- Generar espacios de socialización para que toda la institución se permee y asuma los procesos que desde la SED se realizan: cuando no todos los docentes puedan recibir capacitaciones o asistir a encuentros de actualización existan los mecanismos para poder ser transmitidos socializados los conocimientos adquiridos o actualizados y en consecuencia apropiados por todos. De esta forma toda actualización o formación recibida por uno o varios docentes, beneficiará a toda la institución.
- Mejorar su liderazgo pedagógico: este tema es casi generalizado, la mayor parte del tiempo los rectores (as) asumen actividades de tipo administrativo, reactivo, sin dejar disponibilidad para los temas misionales de la institución. En estos momentos en los que la educación es un tema vital en el país los rectores deben fortalecer su liderazgo en los temas pedagógico para poder movilizarlos y hacerlos realidad en las instituciones a su cargo.

3.Docentes:

“Son los segundos padres” frase muy común para referirse a los docentes y efectivamente lo son. En algunos casos son el ejemplo de vida de los estudiantes, es por ello, que todo actuar, palabra o gesto motivan o desmotivan, aumentan o disminuyen autoestima, inspiran o acaban con sueños, por esto el papel del docente es de una gran responsabilidad, como constructor e inspirador de vidas.

Para poder fortalecer el actuar de los docentes hacia una educación más inclusiva sugerimos algunos puntos susceptibles de mejora:

- Aumentar el desarrollo de procesos de sensibilización, capacitación y actualización para *todos* los docentes. Esto debe generar:
 - Cambios mentales, algunos docentes son resistentes a aceptar diferencias en los estudiantes, especialmente si tienen que ver con creencias o principios morales,
 - Unificación de criterios frente al proceso de inclusión.
 - Igualdad en el proceso de actualización.
 - Planes relacionados, consolidados en la parte pedagógica y convivencia.
 - Ambiente institucional asegurados para que el proceso de inclusión a nivel general se dé como una realidad vivencial.
- Los docentes deben solicitar a las instancias correspondientes la apertura de espacios de trabajo pedagógico y de socialización organizada de capacitaciones.

Aprovechar de una manera más eficiente los espacios de organización institucional, esto es: Comités, Consejos, los cuales deben tener un actuar acorde a la planeación dada por el rector, y coordinada entre los diferentes entes de la organización institucional.

4. Miembros de la familia:

Para la Institución educativa los padres y madres de familia deben ser los cómplices, amigos, los pares a quienes la escuela debe atraer, apoyar, orientar, para lograr que la casa sea un escenario donde se complemente la acción que se realiza en la institución educativa.

Durante este proceso se pudieron observar los siguientes aspectos susceptibles de mejora:

- ✓ Generar encuentros de apoyo que orienten a las familias acerca de cómo ayudar a sus hijos, en cuanto al trato que deben darles, normas de comportamiento, sobre el cuidado y el apoyo a las tareas escolares. La acción pedagógica del aprendizaje es responsabilidad de la institución.
- ✓ Determinar y fortalecer las temáticas que ayuden a las familias a comprender las debilidades y potencialidades que puede tener su hijo(a) con discapacidad, o con capacidad o talento o circunstancia diferente en cualquier aspecto.
- ✓ Las familias deben asumir con mayor responsabilidad y compromiso su asistencia, apoyo y acción en la construcción de estrategias y del PIAR (cuando se requiera), que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.

RETOS DEL PROCESO DE EDUCACIÓN INCLUSIVA

Sugerimos los siguientes retos, metas y sueños por realizar.

1. Secretaria de Educación Departamental

- ✓ Articulación de las áreas de la Secretaria especialmente Cobertura y Calidad en el desarrollo del proceso de educación inclusiva. Que el área de Calidad asuma el desarrollo de los procesos que la normativa y las orientaciones del Ministerio de Educación le asigna, puntualmente en el Decreto 1421 de 2017, la Directiva 4 de 2018 y las orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención de estudiantes con capacidades y/o talentos excepcionales, con discapacidad y otras condiciones de los estudiantes.
- ✓ Continuar con el proceso de acompañamiento para las 30 instituciones educativas hasta incorporar el proceso de educación inclusiva en el Proyecto Educativo.
- ✓ Involucrar la totalidad de las instituciones en el proceso de educación inclusiva. Sugerimos hacerlo por demanda para que quienes lo soliciten realmente se comprometan con toda la voluntad, o, ser más enfáticos con la acción de compromiso de los rectores (as).
- ✓ Dotar a las instituciones del material didáctico y equipos necesarios para que puedan avanzar en el desarrollo del proceso de inclusión especialmente de estudiantes con discapacidades y /o con capacidades y talentos excepcionales.

2. Instituciones educativas:

- ✓ Fortalecer liderazgo de los rectores(as)
- ✓ Mejorar sus procesos de planeación y planificación.
- ✓ Armonizar el actuar de los estamentos institucionales con la política generada.
- ✓ Construir una política de inclusión en educación con criterios claros, ruta definida y soportes para su ejecución.
- ✓ Consolidar un PEI vivencial realmente inclusivo, garante del derecho a la educación y respetuoso de la diversidad de condiciones de los estudiantes.
- ✓ Institucionalizar espacios de socialización, seguimiento y evaluación del actuar de todos los actores educativos frente al proceso de inclusión.

3. Docentes

- ✓ Para garantizar la atención de calidad a los estudiantes con capacidades y con talentos excepcionales, y en general la educación inclusiva, es importante que los docentes fortalezcan su actualización que implique un cambio de paradigmas, de prácticas pedagógicas, apoyo a la diversidad y en el permanente interés por la investigación sobre propuestas que potencien el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.
- ✓ Propiciar espacios de construcción colectiva, formación institucional y autoformación, aprovechando los recursos virtuales del Edusitio “Ambientes de Aprendizaje Inclusivos”
- ✓ Propiciar ambientes de aprendizaje sanos con una disposición física y actitudinal que favorezcan y generen placer y felicidad en el aprendizaje.

Es de aclarar que la Guía, la cual ha sido de construcción colectiva de 4 asesoras será entregada una vez se le haga ajustes de presentación. Seguiré atenta para lo que en este punto haya que aportar.

Realización del Foro de prácticas inclusivas exitosas

Se desarrolló el foro conforme a la planeación realizada. La asistencia no fue lo que se esperaba en cuanto a la cantidad de asistentes por varios factores manifestados por algunos docentes y directivos docentes como:

- Programación simultánea por parte de la Secretaria de educación del Foro y reunión de Jornada Única.
- La fecha de programación del Foro no se consideró la más oportuna, por cuanto coincidió con todas las actividades de finalización de año en las instituciones.

Se identifican oportunidades de mejora con el fin de incrementar los resultados de la formación a los participantes y del Equipo de Apoyo Local, para que a su vez impacten en las prácticas de las instituciones y especialmente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes:

1. Incluir un taller nivelatorio con el fin de fortalecer las competencias básicas de lectura y escritura en los docentes y directivos docentes, seguimiento de instrucciones.
2. Dar continuidad al acompañamiento y monitoreo para fortalecer y garantizar la implementación de la política de inclusión asumida por la Secretaría de Educación de Caquetá.

3. Desarrollo de análisis de saberes previos en todas las sesiones presenciales que permitan la identificación de líneas de base conceptuales.
4. Complementar la formación en otras fuentes, como el uso del Edusitio “Aprendizajes Inclusivos”, que se debe emplear con mayor frecuencia.
5. Tener en cuenta los formatos para identificar el estado del arte del Proyecto Educativo Institucional – PEI - aplicados y en proceso de verificación contrastando con los listados de asistencia, ya que no se pudo establecer el estado de arte general por cuanto no todos entregan el material, por ello, en este momento del convenio sólo podemos presentar una tendencia en este aspecto.
6. Son necesarias varias jornadas de formación para abordar minuciosamente cada uno de los temas requeridos para avanzar en la atención a estudiantes con talentos y capacidades excepcionales en el marco de la educación inclusiva.
7. Es perentorio que los directivos docentes, en especial el rector, se empoderen de los diferentes procesos que son necesarios para atender de manera eficiente y con calidad las diferentes poblaciones, organizando una verdadera educación inclusiva.
8. Es necesario que asistan a todas las sesiones los directivos, ya que se evidenció en algunas instituciones que envían una persona diferente a cada sesión, lo que, de ninguna manera ayuda a la continuidad y profundización en los temas de acompañamiento, agravado, por la no se evidencia de socialización en las instituciones con los docentes o directivos de los temas desarrollados.

7. Presentación del balance general, estado de resultados, inventario de activos y pasivos.

La representante legal presenta a la Asamblea los Estados Financieros a 31 de diciembre de 2018. La profesional Erika Rodriguez hace una exposición detallada de los rubros del Balance General, el estado de resultados y los indicadores económicos, resultado del análisis financiero de las cifras de la Fundación.

Una vez analizados los Estados Financieros la Asamblea General por unanimidad los aprobó por considerarlos veraces, ajustados a la realidad, así como completos e idóneos. De esta manera fueron aprobados con seis (6) votos a favor y cero (0) en contra.

8. Informe del Revisor Fiscal

La señora Maria del Carmen Amaya hace lectura al Dictamen donde se destaca su Opinión: “No modificada - Limpia: He auditado los estados financieros adjuntos de la CORPIDI que comprenden el estado de situación financiera a 31 de diciembre de 2018 y 2017, el estado de resultado integral, el estado de cambios en el patrimonio y el estado de flujos de efectivo, correspondientes a los ejercicios terminados en dichas fechas, así como un resumen de las políticas contables significativas, y las notas explicativas de los Estados Financieros.

En mi opinión, los estados financieros adjuntos de la CORPIDI han sido preparados, en todos los aspectos materiales, de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, aplicadas de manera uniforme y de conformidad con el Decreto 3022 de 2013, compilado en el Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, modificado por los Decretos 2132 de 2016 y 2170 de 2017, que incorporan y modifican los marcos técnicos de las Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES.

Este informe se rinde atendiendo la nueva estructura de informe de revisoría fiscal, que rige a partir del 01 de enero de 2019, conforme a lo establecido en el anexo 4.2 del Decreto 2170 de 2017 como modificación del DUR 2420 de 2015, los cuales son de obligatoria aplicación según lo expuesto en la NIA 700 (revisada).

9. Aprobación del beneficio neto:

En cumplimiento de las normas que regulan la exención del impuesto de renta del beneficio neto contable correspondiente al año 2018 por la suma de \$4.104.809 la Asamblea aprueba que se destine para brindar ofrecimientos adicionales y contrapartidas de diversos proyectos en el marco de la Paz y del objeto social de la CORPIDI.

Después de ser evaluada esta propuesta por parte de la Asamblea Nacional, y una vez se ha verificado que se cumple con lo expuesto en la Ley 1819 de 2016 y el decreto reglamentario 2150 de 2017 (Artículo 1.2.1.5.1.24. Determinación del beneficio neto o excedente de las entidades del Régimen Tributario Especial y Artículo 1.2.1.5.1.27. Exención del beneficio neto o excedente), la totalidad de los miembros asistentes aprobaron por unanimidad la destinación del beneficio neto contable propuesto correspondiente al año 2018, de tal manera que la destinación descrita fue aprobada con seis (6) votos a favor y cero (0) en contra. Con el mismo número de votos seis (6) a favor y cero (0) en contra la Asamblea aprueba que se ajuste el valor del beneficio neto, a la cifra fiscal resultante de la declaración de renta que se presentará en abril de 2019, atendiendo lo expuesto por el concepto DIAN 001817 del 17 de octubre de 2018 y que este valor fiscal se distribuya de la misma manera es decir a brindar ofrecimientos adicionales y contrapartidas de diversos proyectos en el marco de la Paz y del objeto social de la CORPIDI

10. Propuesta de cambio de dirección de la sede de la Corporación.

Se precisa la urgencia de aclarar ante la Cámara de Comercio, Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.; y demás instituciones oficiales y privadas la nueva dirección de la Sede Administrativa de la CORPIDI.

Para todos los efectos legales y administrativos la nueva dirección de la CORPIDI es la siguiente:

Corporación Inclusión & Diversidad - CORPIDI
NIT. 830.512.344-7
Transversal 22 A No. 53 C 59.
Correo electrónico: inclusionydiversidad@gmail.com

11. Propositiones y varios

Autorización a la Representante Legal para solicitar nuevamente la permanencia en el Régimen Tributario Especial. La Representante Legal informa a los miembros de la Asamblea que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2150 del 20 de diciembre de 2017, por medio del cual se dictan las disposiciones relacionadas con el Régimen Tributario Especial, y de acuerdo a lo previsto en el párrafo transitorio 1 del artículo 19 del Estatuto tributario que registra: "Las entidades que a 31 de diciembre de 2016 se encuentren clasificadas dentro del Régimen Tributario Especial continuarán en este régimen, y para su permanencia deberán cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 356-2 del presente Estatuto y en el decreto reglamentario que para tal efecto expida el Gobierno nacional.". Para cumplir con esto, nuevamente para el años gravable 2019, es necesario que la Asamblea autorice a la Representante Legal de la Fundación para solicitar ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN, de acuerdo con los procedimientos establecidos por esta entidad, la permanencia en el Régimen Tributario Especial del Impuesto sobre la renta.

La Revisora Fiscal le aclara a los miembros de la asamblea que este trámite debe realizarse anualmente, ya que la DIAN se encuentra realizando una depuración de las entidades sin ánimo de lucro, para continuar examinando las que siguen con el beneficio. .

Después de ser evaluada esta solicitud por parte de la Asamblea Nacional, la totalidad de los miembros asistentes aprobaron por unanimidad la autorización para que la representante legal, solicite y realice las gestiones necesarias ante la DIAN para la solicitud de permanencia en el Régimen Tributario Especial del impuesto sobre la renta, de tal manera que la autorización descrita fue aprobada con seis (6) votos a favor y cero (0) en contra.

Manifestaciones expresas de la Asamblea para el cumplimiento de los requisitos de permanencia en el Régimen Tributario Especial. Adicionalmente, como complemento a lo expuesto en los párrafos anteriores, y en cumplimiento del numeral 4 del artículo 1.2.1.5.1.8 del Decreto 2150 de 02017, la Asamblea Nacional de la CORPIDI manifiesta y reitera de forma expresa que: a.) Los aportes que recibe la COPRIDI no son reembolsables bajo ninguna modalidad, ni generan derecho de retorno para sus miembros asambleistas, ni directa, ni indirectamente durante su existencia, ni en su disolución y liquidación. b.) La CORPIDI, desarrolla una actividad meritoria, que es de interés general y a ella accede la comunidad, la cual se enmarca dentro de lo descrito en el numeral 5 del artículo 359 del Estatuto Tributario, en beneficio de poblaciones y comunidades en situación de vulnerabilidad y de especial

protección constitucional, tales como Poblaciones indígenas, mujeres, campesinos, víctimas, etc. Sin que se tenga ninguna restricción de acceso. c.) Los excedentes que se generen no son distribuidos bajo ninguna modalidad, ni directa ni indirectamente, ni durante su existencia ni en su disolución y liquidación.

Siendo las 19:00, y leída el acta No. 28 por la Secretaria de la Asamblea, la Asamblea General aprueba por unanimidad el acta, el 100% de los asistentes y agotado el orden del día, se da por terminada la reunión, en constancia firman.



LUZ AMANDA GOZALEZ REYES

Presidente



FULVIA CEDEÑO ANGEL

Secretaria

Comisión de Verificación:



LAURA ANDREA GONZALEZ BELTRAN



FULVIA CEDEÑO ÁNGEL