



Asperla

**INFORME
DE GESTIÓN 2021**

IMPACTO

Asperla atendió a más de 3.750 niños, niñas y adolescentes en el año 2021.

PROGRAMA	NNA ATENDIDOS 2021
DESPERTAR	513
ACERCAMIENTO	1203
CRECER	LV= 71 RD=130
ATENCIÓN PSICOLÓGICA ESPE.	1171
CASA VIDA 2	31
LAURA VICUÑA	100
HOGARES DE PASO	533

FORTALEZAS

- Satisfacción de los NNA y las familias frente al proceso de atención
- Reconocimiento de los programas por su servicio. Ejemplo de esto, es el programa CRECER por el buen nombre del que siempre ha gozado entre las diferentes entidades que conforman el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes-SRPA, toda vez que, continuamente es referenciado como un programa de calidad por la atención que se brinda.
- Autonomía y confianza en las coordinaciones
- Conocimientos técnicos de las coordinadoras y sus equipos de trabajo.
- La incidencia de los programas a nivel de ciudad a través de sus estrategias (bazares, galerías, acciones ocupacionales con los NNA) y articulaciones interinstitucionales.

DIFICULTADES

- Inejecuciones por falta de remisiones
- Exigencias y demandas del sistema.
- Rotación del personal
- Cargas emocionales por la atención
- Ajuste de presupuestos
- Falta de procesos internos claros

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

LÍNEA DE TRABAJO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Seminario
- 6 Encuentros por áreas misionales y administrativo

RESULTADOS

211 participantes
Matriz DOFA/Planeación estratégica/mode lo pedagógico

RETO

Capitalizar el conocimiento

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Celebración día Asperliano
- Reuniones por áreas
- Concurso de pintura

80 participantes
Principios/ valores/misión/ visión

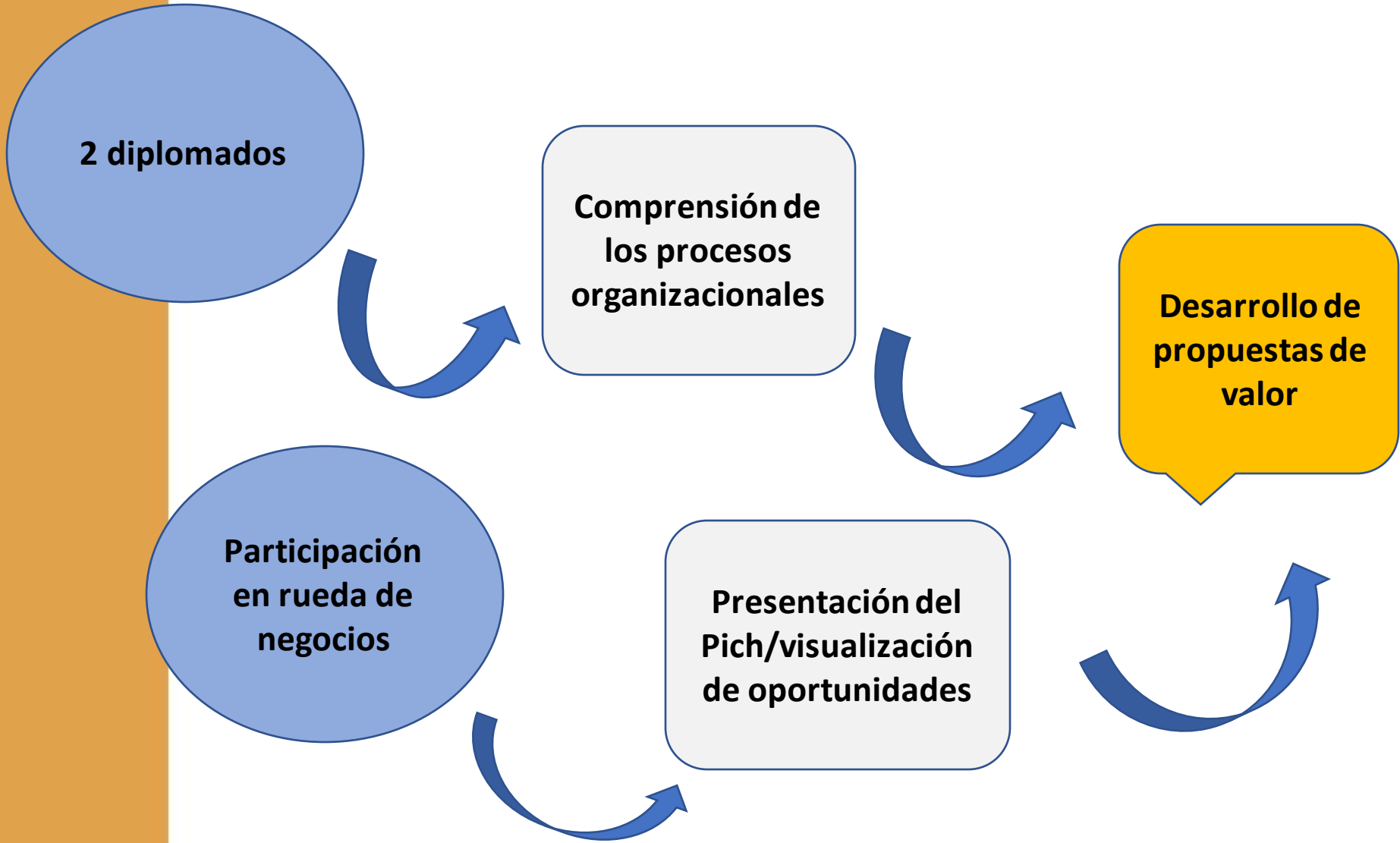
Implementar la cultura organizacional/ identificación con la marca

COMPONENTE TÉCNICO

11 Reuniones de coordinaciones
5 Asistencias técnicas
1 pasantía/3 Capacitaciones

Fortalecimiento del liderazgo en coordinadores/ direccionamiento de procesos

Cumplir con indicadores de gestión/seguimi ento y control





ARTICULACIÓN EN REDES

ACCIONES

RESULTADOS

RETO

<ul style="list-style-type: none">• 77 publicaciones  De 2.305 a 2.750 Aumento del 16%• 97 publicaciones  De 407 a 588 aumento del 30%		Mantener nuestra presencia en redes y tener un crecimiento mínimo del 16%
Asistencia activa a las reuniones de la mesa ESCNNA	Apoyo mediático que influyó en continuar con Casa Vida 2.	Mantener participación activa en este y otros colectivos para aumentar nuestro reconocimiento.
Business Challenge con Frazer University Canada	Donación de \$700 US y conocimiento internacional.	Otros espacios para darnos a conocer que puedan generarnos reconocimiento e ingresos.

ARTICULACIÓN Y GESTIÓN

ACCIONES

Gestión de solicitud de donación a 24 personas naturales y jurídicas.

Realización de bazares para empleados.

Realización de Bingos institucionales.

Gestión de capacitaciones en saberes ocupacionales para las y los adolescentes.



RESULTADOS

Aportes en dinero y especie por parte de varias empresas y personas naturales, valuadas en más de 30 millones de pesos.

Nuevos donantes.

Capacitación para las niñas y adolescentes en pintura sobre tela.

Elaboración y comercialización de camisetas pintadas en taller.



RETO

Crear un taller de confecciones que permita capacitar familias y adolescentes.

Producir lencería que cubra las necesidades de los internados y posteriormente mercadear fuera de Asperla.

Realizar bazares con mayor apertura al público externo, bingos y rifas de manera periódica.

Gestionar la imagen de la Institución.

Fortalecer las relaciones sociales y comerciales en especial con la empresa Maaji y sus empleados.

Proyecto de prevención al embarazo de adolescentes Vs Sexualidad sana

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

Resultados 2021

98%

Plan de capacitaciones:
134 programadas/132 ejecutadas

13%

Rotación de personal:
Ingresos 51/retiros 37
En Colombia el porcentaje promedio de rotación a nivel general en el 2021 fue del **17%**. *Encuesta Deloitte 2021 a 91 empresas.*

811
días

Ausentismo por causa médica:
El 43% de las incapacidades fueron por Covid 19.



Programa de bienestar laboral

Actividades lúdicas/recreativas: 5
Bingos, 3 bazares, jornada Asperliana, Asperla saludable y Asperla Bioseguro.
Incentivos: Detalles y regalos en ocasiones especiales, anqueta navideña para todos los empleados y actividad de cierre de año.

ÁREA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Resultados 2021

99%

Cumplimiento de los estándares mínimos según Resolución 0312

1.5%



Accidentes de trabajo:

6 eventos/26 días perdidos.

Al pasar de nuevo a la presencialidad, se incrementaron en 1.5% los accidentes.

100%

Cumplimiento a la realización de simulacros de emergencia

99%

Protocolo de Bioseguridad

Entrega de EPP

Inspecciones mensuales

Capacitaciones autocuidado

Acompañamiento a trabajos en altura



DIFICULTADES GH-SST 2021

Requerimientos de los contratantes en cualquier momento.

Tiempo y calidad en los procesos de selección **vs** la urgencia para suplir el cargo.

Dificultad para cubrir incapacidades y ausencias múltiples.

Afectaciones en el clima laboral y canales de comunicación.

El área no cuenta con escáner para cumplir con los requerimientos de los contratantes.

Para las actividades de bienestar laboral se tuvieron que buscar fuentes de financiación, como bazares y bingos.

Dificultad de un buen proveedor para la dotación de uniformes de trabajo que cumplan con la normatividad, calidad y tiempo.

Falta de gobierno corporativo.



Fortalecimiento de los procesos de selección y consecución de presupuesto para adquirir baterías de pruebas.

Disminución de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental y física, lo cual contribuiría a disminuir el ausentismo y la rotación.

Promover habilidades y competencias de liderazgo y gestión de equipos de trabajo.

RETOS GH-SST 2022