



Informe de
gestión
y **sosteni**
bilidad ²⁰/₂₄

Educación, Alimentación
y Productividad Colsubsidio

Contenido

Palabras del director	5
Palabras de la subdirectora de servicios sociales	6
Impactos	8
Retos	9
Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS	10
Perfil del servicio	13
Reconocimientos y certificaciones	21
Asociaciones y gremios	24

01 Transparencia y gobierno corporativo

Orientación estratégica	26
Grupos de interés	32
Gobierno, ética y transparencia	35
Gestión organizacional	45

02 Contar con el mejor talento humano

Equipo de trabajo	51
La experiencia del trabajador como motivador del talento humano	58
Liderazgo movilizador de propósito y cultura Colsubsidio	61
Relaciones laborales de confianza	63
Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores	64

04 Generar desarrollo humano integral

Educación	87
Alimentación	101
Productividad	104

03 Contribuir a la conservación del ambiente

Eje ambiental agua	74
Eje ambiental suelo	77
Eje ambiental aire	81
Eje ambiental biodiversidad	83
Conciencia e inversión ambiental	84

05 Asegurar solidez financiera para la equidad

Valor económico generado y distribuido	115
Tabla de contenidos GRI	116
Tabla contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	129



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Consejo directivo
GRI 2-11

Primer semestre 2024

Presidente
José Alejandro Cheyne García

Vicepresidente
Miguel Fernando Jiménez Olmos

Empleadores
Principales

Rodrigo Alonso Torres Ayala
Banco de Bogotá S.A.

Miguel Alberto Pérez García
Asociación Colombiana de
Empresas de Servicios Temporales
– Acoset

Luis Felipe Gutiérrez Navarro
Colombiana de Comercio S.A. –
Alkosto S.A.

Suplentes

David Eduardo Abella Abondano
Bancolombia S.A.

Andrés López Valderrama
Corporación de Ferias
y Exposiciones S.A.

Eduardo Antonio Visbal Rey
Federación Nacional de
Comerciantes – Fenalco

Alejandro Noguera Cepeda
Colegio de Estudios Superiores
de Administración – CESA

Segundo semestre 2024

Presidente
Nelson Caballero Herrera

Vicepresidente
Alejandro Noguera Cepeda

Trabajadores
Principales

Nelson Caballero Herrera
Itaú CorpBanca Colombia S.A. –
Adeban - CGT

Francisco Antonio Burchardt Melo
Ministerio de Relaciones
Exteriores – CGT

Óscar Reinel Robayo Rodríguez
Instituto Nacional Penitenciario
y Carcelario INPEC - CGT

Miguel Fernando Jiménez Olmos
Veeduría Distrital - CTC

Suplentes

Diana Maryury Moreno Orjuela
Opticentro Internacional S.A.S.

Mónica Fernanda Rubiano Torres
Consortio Express S.A.S.

Carlos Alberto Beltrán Ayala
Flexo Spring S.A. - CTC

Germán Patiño Soche
Alcaldía Municipal de Soacha - CUT

Revisores fiscales
Principales

Juan Antonio Colina Pimienta
PwC Contadores y Auditores S.A.S.

Suplente

Juan Carlos Sánchez Borja
Independiente

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Administración

Luis Carlos Arango Vélez
Director administrativo

Adriana Cecilia Onzaga Baracaldo
Subdirectora Gestión
Organizacional

Laura González-Pacheco Mejía
Subdirectora Planeación
e Innovación

Liliana María Orozco Lozada
Auditora interna

Alejandro Fajardo Pinto
Subdirector comercial

Álvaro Salcedo Saavedra
Jefe Oficina Jurídica
y Secretaría General

Carlos Urueña Castañeda
Subdirector de Salud

Óscar Leonardo Eslava Gallo
Subdirector Financiero

Ana María Cifuentes Patiño
Subdirectora de Servicios Sociales

Alba Cristina Velázquez Narváez
Jefe Departamento Educación

Ximena Lizeth
Rodríguez Benavides
Departamento Productividad
y Desarrollo Empresarial

Maritza Ayure Urrego
Jefe Estructuración de Portafolio

Édgar Fernando Flórez Mantilla
Jefe Departamento
Administrativo y Financiero

Maura Teresa Acevedo Barón
Rectora CET Colsubsidio
Educación Tecnológica

Guillermo Herrera Pinilla
Gerente Alimentos y Bebidas

Diana Constanza Porras
Sarmiento
Coordinadora administrativa
y financiera A y B

Martha Elena Vargas Arévalo
Coordinadora Aseguramiento
de Calidad A y B

Julio César Díaz Quevedo
Jefe de Operaciones
Alimentos y Bebidas

Víctor Manuel Ariza Rodríguez
Jefe de Operaciones
Alimentos y Bebidas

Astrid Rubiela Cucaita
Estructuradora de Ofertas

Sandra Paola Morales Quevedo
Centro de Distribución
de Alimentos

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Palabras del director

GRI 2-3, GRI 2-11, GRI 2-22, ODS 12.6, WEF 1

Durante 67 años de historia de nuestra Organización, que celebramos en 2024, hemos mantenido un compromiso constante con la creación de valor económico y social para los colombianos, reflejado en la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales.

La misión de contribuir a la consolidación de una sociedad sostenible, justa y equitativa, es la razón que nos impulsa a continuar prestando servicios que contribuyan a que los trabajadores y sus familias, mejoren su poder adquisitivo, consigan movilidad social, constituyan patrimonio, aseguren su salud, logren bienestar, integración social y mejor comunidad.

La generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales la realizamos con programas de promoción social y aseguramiento en salud. La promoción social busca fomentar la constitución de patrimonio, el bienestar y la construcción de comunidad, para mejorar la calidad de vida, promover la movilidad social y lograr bienestar e integración social.

La constitución de patrimonio se permite a partir de darles a las personas la oportunidad de acceder a una vivienda digna y a activos financieros que les permitan satisfacer necesidades fundamentales.

Así mismo, se refiere a dotar a las personas de conocimientos para las diferentes etapas de la vida y desarrollar las capacidades necesarias para participar productivamente del mercado laboral, incluyendo el suministro de alimentación, que específicamente en el ámbito escolar es uno de los aspectos que más contribuye a mejorar el desempeño de los estudiantes, porque fortalece su

capacidad de atención y por ende sus procesos de aprendizaje.

El cumplimiento de estos objetivos se logra a partir de la prestación de los servicios de Vivienda, Crédito, Educación, Alimentación y Productividad.

El entretenimiento, bienestar y la construcción de comunidad se desarrollan a partir de los programas realizados por Cultura, Hotelería, Turismo, Recreación y Deportes, los cuales contribuyen a afianzar las relaciones familiares y sociales, a partir del uso adecuado, creativo y productivo del tiempo libre, desde la perspectiva del descanso, disfrute y goce de la vida.

El aseguramiento contempla la prestación de servicios de salud y el suministro de medicamentos. Los servicios de salud se prestan a través de una red integrada, conformada por instituciones prestadoras de servicios de todos los niveles de complejidad, que desarrolla actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

El acceso a medicamentos y productos para el cuidado de la salud se da a través de una red de establecimientos y programas de gestión farmacéutica, dirigidos a pacientes de diferentes cohortes de patologías, que generan un alto impacto por su alta morbimortalidad, incapacidad, disminución de la capacidad productiva y gastos en salud.

Los resultados de la gestión desarrollada por la Corporación en su conjunto se publicaron en el Informe de Gestión y Sostenibilidad Colsubsidio 2024, el cual se elaboró de acuerdo con el Modelo de Sostenibilidad de la Corporación y se encuentra disponible en la página web www.colsubsidio.com.

En esta oportunidad, presentamos el segundo Informe de gestión y sostenibilidad de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio, con el fin de mostrar a los grupos de interés los resultados obtenidos durante el año sobre sus asuntos relevantes y la contribución específica que realizan estos servicios a la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, a la perdurabilidad de la Organización y al desarrollo sostenible.

Este reporte contiene, entre otros, las estrategias que se han desarrollado para promover la constitución de patrimonio y cumplir con la promesa de valor de aportarles a la educación y formación de los afiliados a lo largo de la vida, a la productividad de los trabajadores y las empresas afiliadas, así como la gestión realizada para suministrar alimentos nutritivos y la promoción de hábitos saludables de alimentación.

LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ
Director administrativo

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Palabras de la subdirectora de servicios sociales

GRI 2-3, GRI 2-22, ODS 12.6, WEF 1

En este segundo Informe de gestión y sostenibilidad Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio, reportamos los resultados de las estrategias desarrolladas para promover la constitución de patrimonio y cumplir con la promesa de valor de aportarles a la educación y formación de los afiliados a lo largo de la vida, a la productividad de los trabajadores y las empresas afiliadas, así como la gestión realizada para suministrar alimentos nutritivos y la promoción de hábitos saludables de alimentación.

En cumplimiento de nuestro propósito de brindarles a las familias y a las empresas oportunidades de bienestar y crecimiento, quisiera destacar algunos logros significativos de la gestión realizada en 2024.

Educación

El servicio educativo está respaldado en su calidad y las capacidades técnica, financiera y administrativa, características que le han permitido beneficiar a diversas poblaciones mediante una propuesta pedagógica desarrollada en los programas de atención integral a la primera infancia, jornada escolar complementaria, en los colegios y en la educación superior.

- En los programas de atención a la primera infancia, que contribuyen a brindar acceso efectivo a la alimentación, la salud y la educación, se apoyó la seguridad alimentaria de 7.818 niños y niñas menores de seis años, de 42 jardines sociales, garantizando el 70 % del aporte nutricional diario con alimentación balanceada preparada y servida en sede.
- Se entregaron 135.795 refrigerios industrializados, en las unidades pedagógicas rurales, a 1.974 niños y niñas, y 2.919 complementos nutricionales tipo mercado, los cuales aportaron un 51 % del valor calórico nutricional diario.
- La educación inclusiva es una de las características del modelo educativo. Durante el año, se atendieron 2.669 niños y 536 niñas en condición de discapacidad, 230 en condición de desplazamiento, 1.659 pertenecientes a población migrante y 244 de diferentes etnias.
- En alianza con entidades territoriales de Bogotá y Cundinamarca, se atendieron 41.561 niños y niñas en los programas desarrollados en los jardines sociales, preescolar integral y en las modalidades propia y familiar.
- En los programas desarrollados en la Jornada Escolar Complementaria, que buscan garantizar las trayectorias educativas, el uso significativo del tiempo libre y el desarrollo de estrategias pedagógicas de prevención y atención a situaciones de vulneración de derechos, se atendieron 25.580 alumnos de los grados de básica y media de las instituciones educativas oficiales de Bogotá y de 31 municipios de Cundinamarca, quienes recibieron 440.966 refrigerios.
- En la Red de Colegios Colsubsidio, que ofrece una educación integral de alta calidad, diseñada para desarrollar las competencias

necesarias para el éxito en el siglo XXI, se formaron 7.639 estudiantes y se graduaron 702 bachilleres.

El enfoque de los colegios se basa en aprendizajes significativos, bilingüismo y el fomento de habilidades socioemocionales, a través de metodologías innovadoras y un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante, donde se prepara a los estudiantes para ser ciudadanos activos y responsables.

- La Educación Superior se desarrolla por medio de la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET, institución de educación superior que, con un modelo educativo enfocado en la empleabilidad, fomenta en los estudiantes competencias y habilidades dirigidas a la productividad.

En la CET Colsubsidio, se formaron 1.688 estudiantes en programas técnicos y técnicos laborales, y se atendieron 142.130 personas en cursos cortos e idiomas y a los beneficiarios del Fondo de Promoción del Empleo y Protección al Cesante, se capacitaron en tecnologías de la información, servicios al cliente, logística, administración, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Alimentación

Este programa cuenta con un portafolio de servicios diversificados que promueven hábitos saludables en tres segmentos: alimentación escolar, hospitalaria y empresarial, así como una oferta para las empresas afiliadas.

- **Alimentación escolar:** el programa de restaurantes escolares proporcionó 2.031.430 raciones servidas de alimentación en 47 instituciones educativas: cuatro colegios y un jardín social propio, 11 jardines sociales de Bogotá y 31 en convenio con alcaldías de diez municipios de Cundinamarca. La alimentación suministrada en estas instituciones educativas —refrigerios, almuerzos y medias nueves reforzadas—, se desarrolló de acuerdo con la normatividad nutricional vigente, la cual procura una alimentación sana, completa, equilibrada y adecuada para cada grupo etario.
- **Alimentación hospitalaria:** se suministraron 937.225 dietas distribuidas en 15 tipologías diferentes, según la condición médica de cada paciente, atendidas en seis clínicas y dos centros médicos operados de Colsubsidio en Bogotá y Fusagasugá, en Cundinamarca. En estas mismas instituciones, se suministraron 62.370 servicios de alimentación para los médicos

y personal asistencial, así como 148.820 servicios para los visitantes, familiares y público en general.

- **Eventos sociales y corporativos** – *catering*: en esta línea, se evidenció un crecimiento en el número de servicios, producto de la recuperación económica nacional y un seguimiento constante a las empresas afiliadas y sus necesidades.
- **Centro de Producción y Distribución de Alimentos** – **CPDA:** se centralizó toda la producción de panadería, pastelería y cocina central de las diferentes operaciones del servicio de Alimentos y Bebidas. Se procesaron 1.713.475 unidades de panadería distribuidas en las categorías de hojaldre, galletería, pastelería y panadería, con un crecimiento del 43 % con relación al año 2023.
- **Otros servicios de alimentación:** en esta categoría, se incluyen los servicios atendidos en autoservicios, barras de café, carros vending, alimentación transportada, restaurantes de servicio a la mesa y nuevos conceptos, que beneficiaron a afiliados, usuarios y trabajadores, con el suministro de 900.418 raciones.

Productividad

Colsubsidio está comprometido con brindar apoyo a las personas en búsqueda de empleo y a los empresarios a través de servicios que se ajusten a sus necesidades y contribuyan al incremento de sus competencias y habilidades para la inserción laboral y el crecimiento de sus negocios, mejorando la productividad de las personas y las empresas afiliadas.

- La Agencia de Empleo de Colsubsidio, durante el año, registró 102.401 personas y acompañó 38.270 cesantes en una ruta de atención integral segmentada que busca el cierre de brechas y la eliminación de barreras de empleabilidad de los buscadores de empleo en Bogotá y Cundinamarca, de los cuales 30.348 corresponden a perfiles operativos, 7.176 tácticos y 746 estratégicos.
- Se continuó con el trabajo en la ruta de atención para personas con discapacidad – PcD, acompañando a 81 empresas interesadas en este talento, las cuales contrataron a 173 aspirantes.
- En los programas de formación para el trabajo participaron 117.315 personas: 30.994 desempleados, 76.579 trabajadores activos y 9.742 beneficiarios.

- Los programas de desarrollo empresarial se enfocaron en el fortalecimiento de las mipymes, beneficiando a 3.643 empresas afiliadas a través de una oferta compuesta por nueve programas diseñados para abordar las diversas necesidades y desafíos de este tipo de organizaciones en sus distintas etapas de madurez.

El detalle de todas las actividades desarrolladas en estos programas se encuentra en los diferentes capítulos de este informe, el cual fue desarrollado de conformidad con el Modelo de Sostenibilidad Corporativo y los estándares de la Iniciativa de Reporte Global GRI.

ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO
Subdirectora de Servicios Sociales



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Impactos

Con el fin de contribuir a la constitución de patrimonio de los afiliados y sus familias, Colsubsidio cuenta, entre otros, con los programas desarrollados por los servicios de Educación, Alimentación y Productividad.

Durante más de seis décadas, estos servicios han generado **oportunidades para el cierre de brechas sociales** a través de la ejecución de políticas públicas educativas, de empleo y productividad, con el otorgamiento de subsidios y la prestación de servicios sociales dirigidos a los afiliados, sus familias, la población en general y las empresas. El servicio de educación se complementa con los programas desarrollados para brindar una alimentación nutritiva y hábitos saludables. GRI 2-1

Desde su creación, el servicio de Educación ha desarrollado modelos para la atención de la primera infancia, básica primaria y secundaria, media, técnica y tecnológica.

En los restaurantes escolares, desde 2017, se han suministrado 33.348.162 raciones, entre refrigerios, almuerzos y medias nueves reforzadas, procurando una alimentación sana y equilibrada para cada grupo etario.

El Sistema de Productividad se consolidó en 2021, asegurando la integración de los servicios ya existentes de empleabilidad, formación, desarrollo empresarial, el observatorio para la productividad y la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio, contribuyendo al **mejoramiento de la productividad de las personas y las empresas afiliadas**, entendiendo que esta es una fórmula virtuosa entre el capital humano y los procesos de transformación organizacional para crear valor a la sociedad.

En cumplimiento del propósito superior de la Organización de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales, estos servicios han logrado objetivos socialmente deseados, que le son **reconocidos por los grupos de interés por aportar al bienestar de los colombianos.**

El desarrollo de los programas de educación, alimentación y productividad se da **bajo un ejercicio de gobernanza colaborativa**, en conjunto con actores públicos y privados, para contribuir a la prestación de servicios de calidad.



Cada cuatro años, en concordancia con las políticas públicas sociales del país y el Direccionamiento Estratégico Corporativo, **cada unidad de servicio formula su Estrategia Competitiva**, teniendo en cuenta los retos del sector, las expectativas de los grupos de interés, y los impactos económicos, sociales y ambientales, incluidos los derechos humanos.

Los resultados obtenidos están soportados en una serie de **activos estratégicos y capacidades organizacionales que se han consolidado a través del tiempo**: fidelidad a la filosofía corporativa, liderazgo y gestión administrativa, portafolio integral de servicios, infraestructura social, cobertura geográfica, modelo de atención, transparencia y viabilidad financiera, así como un conocimiento del sector e involucramiento de los grupos de interés.

Los impactos generados por los programas de estas unidades de servicio se reportan en los diferentes capítulos del presente informe, estructurado de acuerdo con el Modelo de Sostenibilidad Corporativo, que permite materializar y reportar la gestión, la cual busca impactar positivamente a la población, promover y respetar los derechos humanos, generar desarrollo humano integral y contribuir al desarrollo sostenible.

Perfil Corporativo

Retos

GRI 2-22

De acuerdo con los **cambios permanentes del entorno**, las exigencias cada vez mayores de los grupos de interés y la **situación del sector educativo, alimenticio y empresarial del país**, se han identificado, principalmente, los siguientes retos:

EDUCACIÓN



- Garantizar la **continuidad de los programas educativos**, mediante la suscripción de convenios con aliados que garanticen la atención constante a los niños y las niñas durante todo el año, evitando interrupciones o cortes prolongados en el servicio.
- Fortalecer los mecanismos** que permitan la articulación de las familias y las comunidades de las instituciones educativas distritales y departamentales como actores de los programas de la Jornada Escolar Complementaria.
- Fortalecer los semilleros de investigación Chicas CILAB** como propuesta innovadora que aporta al cierre de brechas de género.
- Incrementar los **resultados académicos en las pruebas Saber 11**, consolidando la calidad educativa de la institución y demostrando el éxito de las estrategias pedagógicas implementadas a lo largo del tiempo.
- Incrementar el **nivel de inglés de los docentes no bilingües** y lograr que el 65 % de los estudiantes de 11.º alcancen niveles B1 o B+ en las pruebas Saber.
- Fortalecer la participación en redes académicas nacionales e internacionales de colegios** para compartir buenas prácticas, aprender de sus experiencias y mantener un enfoque pedagógico alineado con las mejores tendencias educativas.
- Implementar el **Centro de Innovación Educativa**, un espacio que promoverá el uso de metodologías vanguardistas y tecnología de punta para impulsar la creatividad, la investigación y la formación continua de estudiantes y docentes.
- Establecer la ruta STEM para los estudiantes de los colegios** y articularla con la educación técnica de la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET, brindando herramientas y conocimientos prácticos para enfrentar los retos del futuro en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.
- Ampliar el **portafolio de la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET** a 20 programas activos: 6 tecnologías y 14 técnicos laborales.

ALIMENTACIÓN

- Lograr la **recertificación en HACCP** en la Clínica Roma y en el Colegio Chicalá.
- Obtener la **certificación HACCP para el Centro de Producción y Distribución de Alimentos** – CPDA, el Colegio Norte y la Clínica Oncológica.

PRODUCTIVIDAD

- Fortalecer el **portafolio de desarrollo empresarial para las mipymes** con una madurez avanzada que requieren una oferta más especializada para seguir creciendo.
- Especializar los servicios de la Agencia de Empleo** con foco en sectores estratégicos y poblaciones con brechas de acceso al mercado laboral.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

Los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, al igual que la Corporación, han identificado los **Objetivos de Desarrollo Sostenible a los cuales contribuye con su gestión**. Estos aportes se muestran en los capítulos correspondientes de este informe, señalando el ODS, la meta y el indicador asociado.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

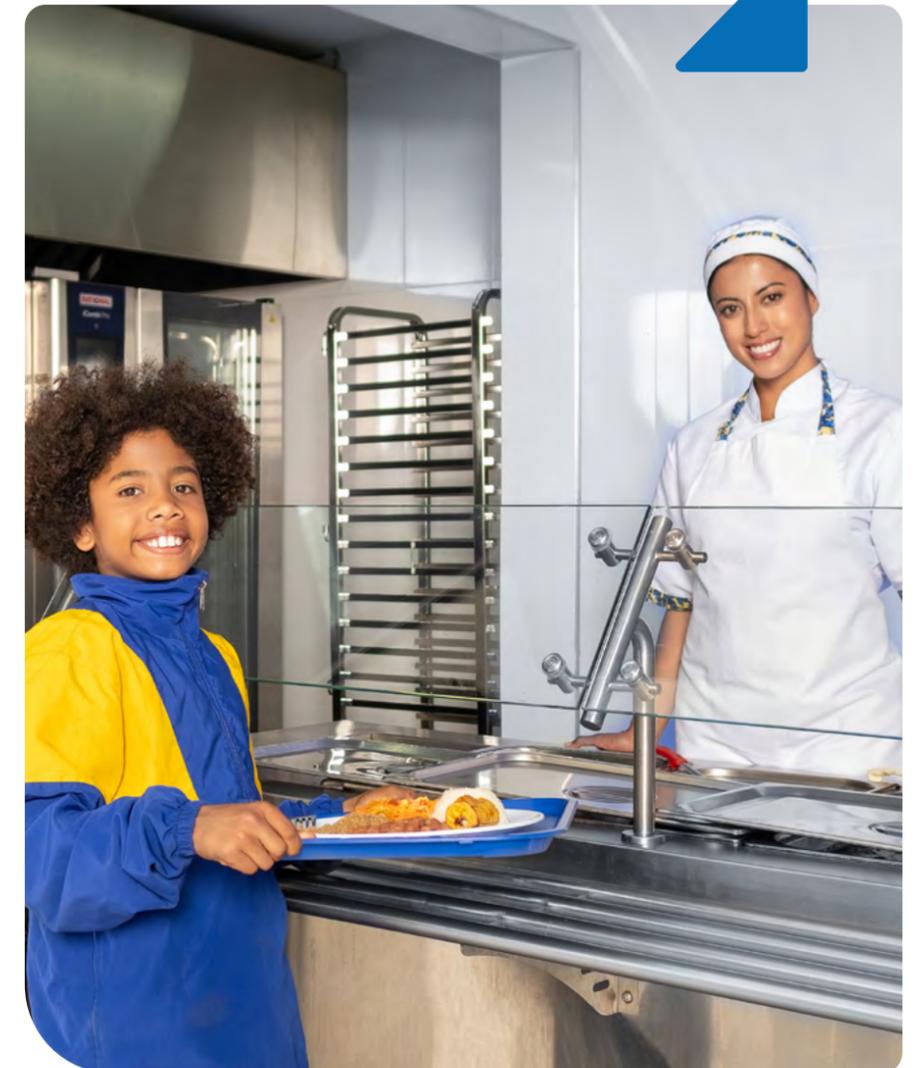
Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



HAMBRE CERO

		2022	2023	2024
2.1	Número de beneficiarios primera infancia	45.129	44.253	41.561
2.1	Millones en bonos lonchera	\$ 23.726	\$ 23.682	\$ 20.631
2.2	Número de raciones en programas de alimentación escolar en los jardines sociales/día en promedio	928.119	912.538	856.551



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad


EDUCACIÓN DE CALIDAD

		2022	2023	2024
4.1	Número de matriculados en colegios Colsubsidio	6.032	6.198	6.353
4.2	Número de beneficiarios primera infancia	45.129	44.253	41.561
4.3	Número de estudiantes de la CET	756	1.057	1.688
4.4	Número de atendidos en programas de ciencia y tecnología (C-Labs y de Robótica en Colegios y JEC y Jóvenes graduados de carreras T y T)	5.758	5.122	4.971
4.6	Número de graduados Colegio en Conexión	165	259	241
4.a	Número de colegios, CET, jardines propios y en convenio	340	230	291
4.c	Porcentaje de la planilla que trabaja en Educación y Productividad	15 %	13 %	16 %


IGUALDAD DE GÉNERO

		2022	2023	2024
5.1	Número de niñas atendidas en programas de JEC	14.945	13.352	13.123


TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

		2022	2023	2024
8.5	Número de personas colocadas laboralmente por la Agencia de Empleo Colsubsidio	58.691	62.133	68.585


REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

		2022	2023	2024
10.2	Número de beneficiarios del Fosfec	19.985	23.049	31.537

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Características del informe

ODS 12.6, ODS 17.19, WEF 1

Este informe de gestión y sostenibilidad anual presenta los **resultados obtenidos por los servicios de Educación, Alimentación y Productividad en 2024**, de conformidad con los estándares.

GRI 2-3

Se reportan los temas materiales, su gestión y los contenidos sociales, económicos y ambientales, así como los indicadores propios de cada servicio y la contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, y los indicadores correspondientes a los requerimientos del Pacto Global, las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial y el Reporte de Métricas del Sustainability Accounting Standards Board – SASB. GRI 2-3, GRI 2-4

Se actualizaron las unidades de medida de acuerdo con los requerimientos de los estándares y se especifican los casos en los cuales se modificaron datos de años anteriores o si hubo cambio en el cálculo de algún indicador. GRI 2-4

Los servicios de Educación, Alimentación y Productividad revisaron su materialidad en 2022, para la formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados del cuatrienio 2019-2023, las condiciones socioeconómicas del entorno y del sector educativo, alimenticio y empresarial del país, la cual fue elaborada de acuerdo con los lineamientos del GRI.

En los análisis, se tuvieron en cuenta, entre otros, el Plan decenal de educación 2016-2026, el Estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo, la Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional para Bogotá: Construyendo Ciudadanía Alimentaria 2019-2031, y el Informe nacional de competitividad 2021.

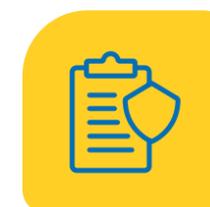
Los programas de Educación y Productividad identificaron cinco temas materiales, y el de Alimentación ocho, cuya gestión se reporta en los diferentes capítulos de este informe. Así mismo, la gestión realizada por estas unidades de servicio contempla los temas materiales corporativos que son transversales a toda la Organización, referentes a la ética, la transparencia, el gobierno corporativo, la gestión del riesgo y la contribución a la protección del ambiente.

La información financiera general de la Corporación fue auditada por PricewaterhouseCoopers – PwC, y la información no financiera fue producida por las áreas responsables de la gestión de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio. GRI 2-5



El documento que se presenta a continuación está estructurado de acuerdo con los componentes del **Modelo de Sostenibilidad de la Organización:**

- Transparencia y gobierno corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad.



Referencias:

TM#:

Tema material que los servicios de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio identifican y gestionan a través de su operación.

ODS#:

Evidencia la gestión que realizan los servicios de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRI#:

Corresponde al dato del indicador social, económico, ambiental que reportan los servicios de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio de acuerdo con los Estándares GRI.

IP#:

Es el dato que corresponde a un indicador propio de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio.

PG#:

Corresponde al dato del indicador de derechos humanos, estándares laborales, medioambientales y anticorrupción que reportan los servicios de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio de acuerdo con los principios del Pacto Global.

WEF#:

Corresponde al dato del indicador de gobernanza, personas, planeta y prosperidad que reportan los servicios de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio de acuerdo con las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial.

SASB#:

Corresponde al dato del indicador social, económico, ambiental que reportan los servicios de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio de acuerdo con las Métricas del Sustainability Accounting Standards Board – SASB.

Perfil Corporativo

Perfil del servicio

GRI 2-1, GRI 2-2, WEF 1, WEF 1E, PG1

Los programas de Educación, Alimentación y Productividad hacen parte integral de los servicios sociales de Colsubsidio, corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema Integral de Protección y Seguridad Social colombianos. Su propósito es aportar a la educación, la formación de los afiliados a lo largo de la vida, a la alimentación y nutrición y a la productividad de las empresas y trabajadores afiliados, con la promesa de:

Ofrecer educación para el desarrollo, para todas las edades, con impactos demostrados.

Nutrir la vida con bienestar, servicio, aromas, sabores y colores.

Mejorar la productividad de las personas y las empresas afiliadas.



La prestación de los servicios se realiza a través de tres programas:

- **Educación:** ofrece programas de educación inicial, básica, media, superior y servicios bibliotecarios.
- **Alimentos y Bebidas:** ofrece un portafolio de servicios que permite una nutrición adecuada y hábitos saludables de alimentación.
- **Productividad:** fortalece la productividad de las personas a través de las Agencias de Empleo, procesos formativos para el cierre de brechas ocupacionales y acompañamiento a las pequeñas y medianas empresas, con formación empresarial, espacios de *networking*, asesoría técnica en planeación y estrategia, *marketing* y ventas, finanzas y administración, equipo y cultura, digitalización y tecnología.

Estos programas, que desarrollan su labor bajo los lineamientos de gobernanza y gestión de la Caja, tienen como mayor fuente de financiación los aportes del 4 % que realizan mensualmente los empleadores afiliados a Colsubsidio

GRI 2-6



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

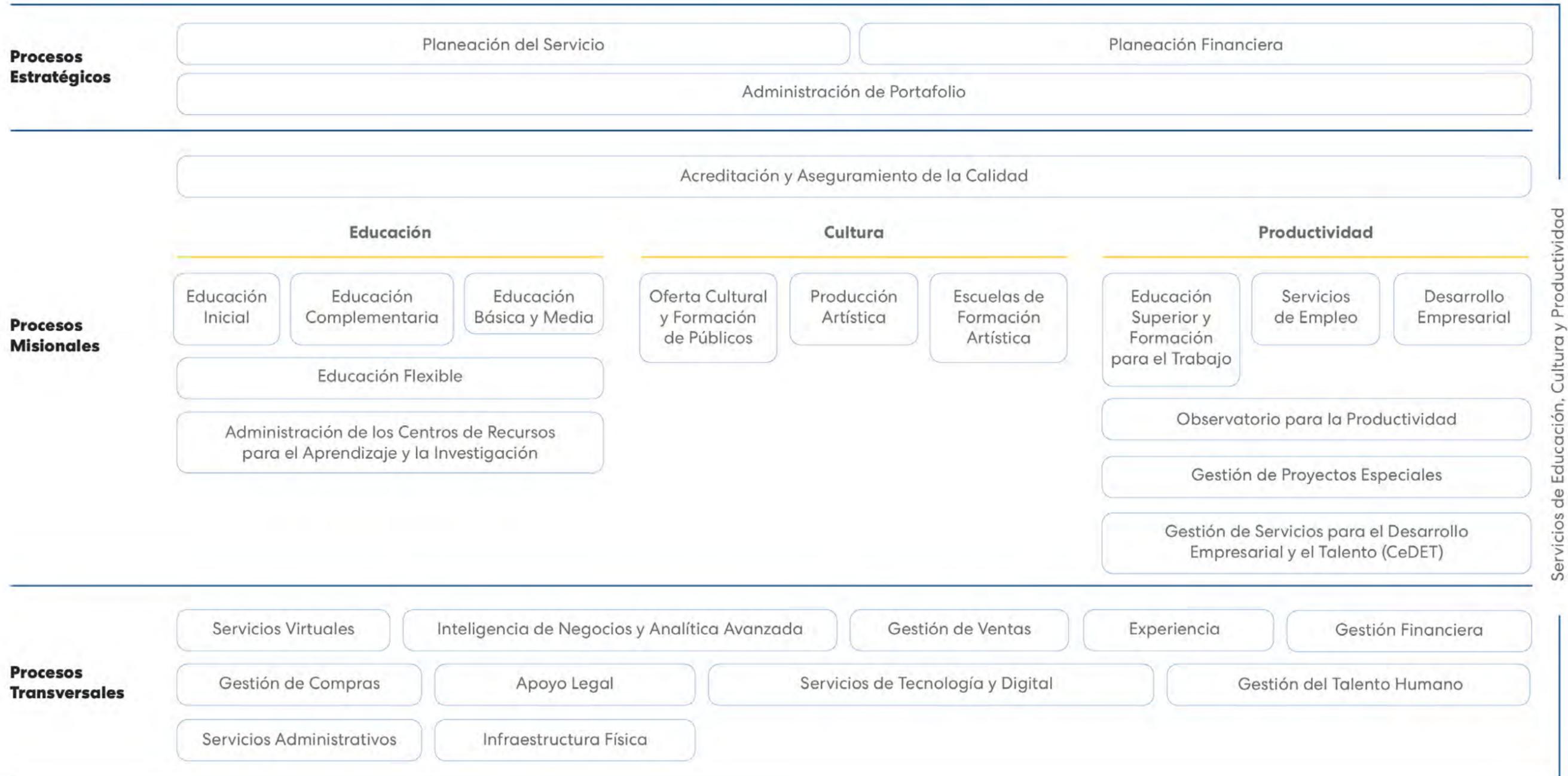
Asegurar solidez financiera para la equidad

Cadena de valor

GRI 2-6

Para la gestión y el desarrollo de los programas y servicios de Educación y Productividad, se ha definido la siguiente cadena de valor:

Cadena de valor Gerencia Educación Cultura y Productividad



Servicios de Educación, Cultura y Productividad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

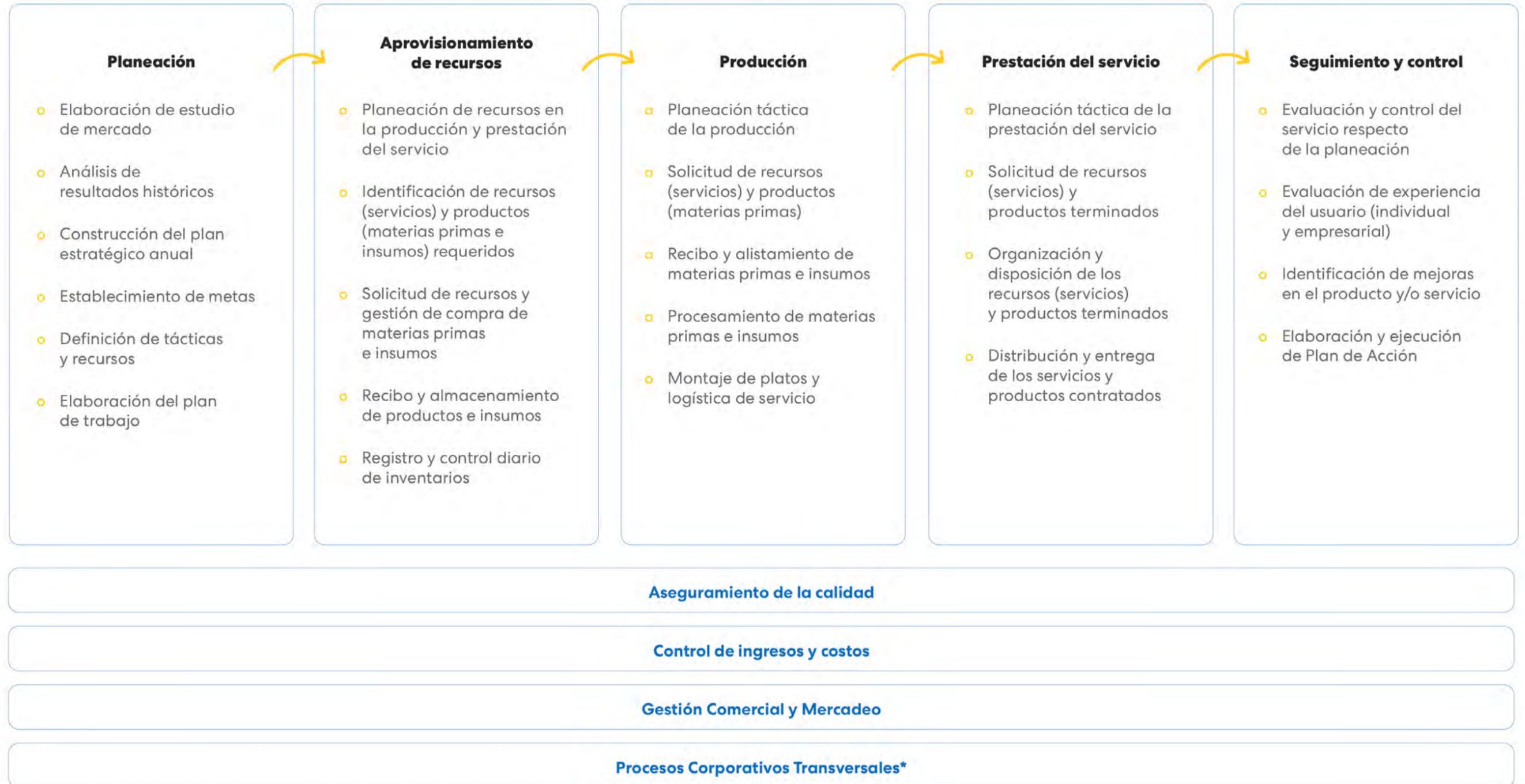
Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Cadena de valor de Alimentos y Bebidas



* Gestión de información, Gestión Comercial (Cliente Corporativo), Gestión de servicio al cliente, Gestión financiera, Gestión de Recursos Humanos, Gestión de Recursos Compartidos, Gestión de recursos Monetarios y Gestión de Infraestructura.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

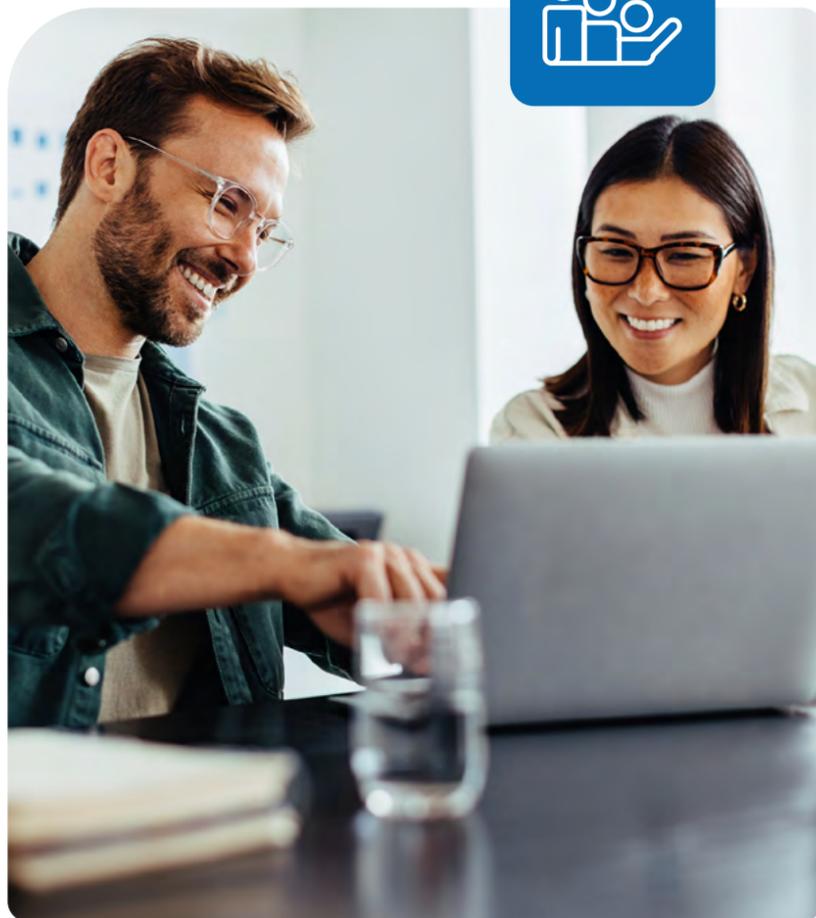
Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Valores

La gestión desarrollada por la Educación, Alimentos y Productividad Colsubsidio está enmarcada en una **cultura de servicio con sentido social y en los valores corporativos.**

GRI 2-23, GRI 2-24



EXCELENCIA

Nos desafiamos continuamente para ser cada día mejores.

- Reflexiono, aprendo y propongo nuevas formas de hacer las cosas para mejorar continuamente.
- Me comunico de manera abierta, colaborando y confiando en el trabajo de los demás para construir y alcanzar metas juntos.
- Tomo decisiones de manera consiente y responsable pensando siempre en el cliente y la Organización.
- Busco ser mejor día a día, haciendo de la excelencia un hábito.

PASIÓN POR SERVIR

Generamos experiencias memorables positivas con sentido social.

- Brindo el mejor servicio a todas las personas con pasión, proactividad y empatía.
- Entiendo las necesidades de las personas y doy la mejor solución.
- Mantengo una actuación amable y una presentación impecable.

COMPROMISO SOCIAL

Transformamos positivamente la vida de las personas.

- Trabajo con compromiso por cerrar brechas sociales todos los días.
- Respeto las diferencias sin discriminación.
- Administro y optimizo los recursos de la Caja para contribuir a la sostenibilidad.
- Conozco, uso y promuevo todos los servicios y beneficios que ofrece Colsubsidio.

INTEGRIDAD:

Hacemos siempre lo correcto hasta el final.

- Reflejo los valores por medio de mis acciones en el día a día.
- Genero confianza actuando y tomando decisiones con criterios éticos.
- Cumpro y hago cumplir las políticas, los reglamentos y las normas aplicables a la Organización.
- Respondo por mis obligaciones y comunico los resultados oportunamente.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Portafolio integral de servicios

GRI 3-3 TM 2 EP, TM 3 AYB, GRI 2-6, ODS 4.a

Portafolio de servicios Educación, Alimentación y Productividad

Educación y formación:

Procesos de formación para mejorar las habilidades, competencias y productividad de los trabajadores

- Colegios Colsubsidio
- Programas Tecnológicos CET
 - Tecnología en Gestión Logística Nacional e Internacional
 - Tecnología en Gestión de Calidad, Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente
 - Tecnología en Gestión de Infraestructuras TIC
 - Tecnología en Regencia de Farmacia
- Programas Técnicos Laborales CET
 - Técnico laboral en auxiliar administrativo
 - Técnico laboral en Cocina
 - Técnico laboral en auxiliar contable
 - Técnico laboral en Procesamiento de datos
 - Técnico laboral en Seguridad y salud en el trabajo
 - Técnico laboral en Codificación de software
 - Técnico Laboral en agente de viajes y turismo
 - Técnico Laboral en Servicios hoteleros
- Preparación Pruebas Saber 11 (pre Icfes)
- Cursos cortos empresariales
- Escuelas de bienestar y motivación
- Semilleros de aprendizaje
- Alianzas con universidades

Alimentos y Bebidas:

- Alimentación escolar
- Alimentación hospitalaria
- Alimentación empresarial
- Eventos sociales y corporativos - *catering*
- Centro de Producción y Distribución de Alimentos
- Otros
 - Servicios atendidos en autoservicios
 - Barras de café
 - Carros *vending*
 - Alimentación transportada
 - Restaurantes de servicio a la mesa y nuevos conceptos
 - Entre otros

Soluciones para la productividad empresarial:

Herramientas para el fortalecimiento de la Organización

- Programas para el crecimiento y desarrollo empresarial
- Formación en cursos cortos para la productividad
- Servicios para talento humano
- Jardines infantiles empresariales
- Alquiler del Teatro Colsubsidio
- Mediciones para la gestión del recurso humano y desarrollo organizacional

Bienestar y crecimiento para el trabajador y sus familias:

Estrategias y herramientas que fortalecen la relación trabajo-familia, potenciando el desarrollo integral del ser humano

- Programación artística del Teatro Colsubsidio
- Escuelas de formación artística
- Festival de talentos empresariales
- Salas de lactancia materna
- Inglés para niños y jóvenes
- Estimulación para bebés
- Biblioteca Digital



Perfil Corporativo

Cobertura geográfica

GRI 2-1, GRI 2-6



- ▾ Educación
- ▾ Alimentos y Bebidas
- ▾ Unidad móvil de la agencia de empleo

Durante el año, la prestación de los servicios de Educación, Alimentación y Productividad se desarrolló en:

16

Localidades de Bogotá

63

Municipios de Cundinamarca

Localidades de Bogotá

1. Usaquén	6. Tunjuelito	11. Suba	16. Puente Aranda
▾ ▾			
2. Chapinero	7. Bosa	12. Barrios Unidos	17. La Candelaria
▾	▾ ▾	▾ ▾	▾ ▾
3. Santa Fe	8. Kennedy	13. Teusaquillo	18. Rafael Uribe
▾ ▾	▾ ▾	▾	▾ ▾ ▾
4. San Cristóbal	9. Fontibón	14. Los Mártires	19. Ciudad Bolívar
▾	▾	▾	▾ ▾ ▾
5. Usme	10. Engativá	15. Antonio Nariño	
▾ ▾	▾ ▾	▾ ▾	

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

-  Educación
-  Alimentos y Bebidas
-  Unidad móvil de la agencia de empleo



Municipios de Cundinamarca

- | | | |
|---|--|---|
|  1. Anapoima |   25. Guaduas |   49. Sopó |
|   2. Anolaima |  26. La Calera |   50. Suesca |
|  3. Apulo |   27. La Mesa |  51. Sutatausa |
|  4. Arbeláez |  28. La Palma |  52. Tausa |
|   5. Cajicá |  29. Lenguaque |  53. Tena |
|  6. Caparrapí |  30. Machetá |   54. Tenjo |
|  7. Cáqueza |    31. Madrid |  55. Tocaima |
|  8. Carmen de Carupa |  32. Medina |  56. Tocancipá |
|   9. Chaguaní |    33. Mosquera |  57. Ubaque |
|   10. Chía |  34. Nemocón |  58. Ubaté |
|   11. Chocontá |  35. Nilo |  59. Une |
|   12. Cogua |   36. Pacho |  60. Útica |
|   13. Cota |  37. Pandí |  61. Venecia |
|  14. Cucunubá |  38. Paratebueno |   62. Villeta |
|   15. El Colegio |  39. Quipile |    63. Zipaquirá |
|   16. El Rosal |   40. Ricaurte | |
|   17. Facatativá |  41. San Bernardo | |
|  18. Fómeque |  42. San Cayetano | |
|   19. Fosca |  43. San Francisco | |
|    20. Funza |   44. San Juan de Rioseco | |
|   21. Fusagasugá |   45. Sibaté | |
|   22. Gachancipá |  46. Silvania | |
|   23. Girardot |  47. Simijaca | |
|  24. Guachetá |    48. Soacha | |



Perfil Corporativo

Infraestructura

GRI 2-6, ODS 9.1

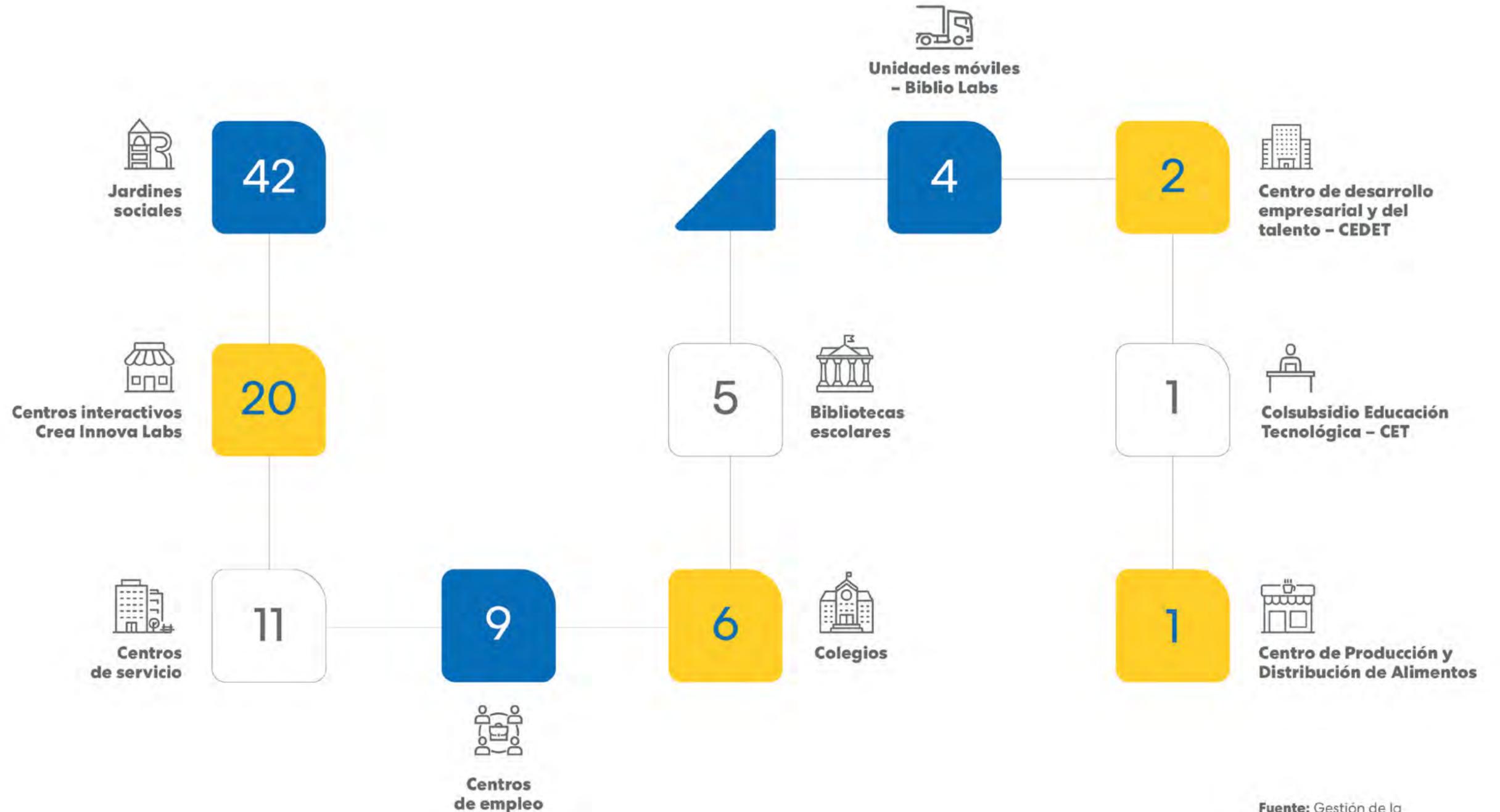
Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Fuente: Gestión de la información Planeación.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Reconocimientos y certificaciones

La reputación y la imagen de la Organización son un referente para la consolidación de relaciones de confianza con los grupos de interés.



Posiciones

4

Ranking Nacional de Innovación ANDI y Revista Dinero

33

Merco 100 empresas con mejor reputación

27

100 empresas más grandes del país - Semana

37

Merco Talento 100 empresas que mejor atraen y retienen el talento personal

28

Merco Responsabilidad ESG

45

Merco Líderes Colombia

Entre los reconocimientos recibidos por los programas de Educación y Productividad Colsubsidio, se destacan:

EDUCACIÓN INICIAL

- Premio al proyecto “Educación inicial inclusiva, reconociendo la diversidad” en la categoría de entorno social de los Premios Andesco.
- Subcampeón en la categoría “Género urbano” en el Festival de danza Jovi Dance, con la línea de Danza de JEC Fusagasugá.
- Primer puesto en el Festival de Rondas Infantiles del Municipio de Madrid Cundinamarca, con el Jardín Social de Los Sueños.
- Reconocimiento especial a la Jornada Escolar Complementaria de Soacha en el concurso Sabiduría Salvaje de la *World Wide Fund for Nature* – WWF, regional de Cundinamarca, por el conocimiento y la pasión por la biodiversidad.

JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

- Reconocimiento “Maestros huella” otorgado por la Gobernación de Cundinamarca al programa Jornada Escolar Complementaria, por el aporte al mejoramiento continuo de la calidad educativa en el Departamento.
- Reconocimiento especial a la Jornada Escolar Complementaria por el aporte a la educación, otorgados por la Alcaldía de Soacha y de Funza.
- Primer lugar en las categorías de mejor obra, mejor actor, mejor actriz y mejor director por la obra “El avaro” en el Festival Intercolegiado de Teatro de Funza.
- Ganadores en la categoría Robo Mission Elementary de la competición nacional de la *World Robot Olympiad* – WRO, con JEC CILAB Cogua.
- Clasificación a la final nacional del *First Lego League* 2025 con tres equipos de estudiantes rurales de los municipios de Sibaté, Guachetá y Sutatausa.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

COLEGIO COLSUBSIDIO CIUDADELA

- Primer puesto a nivel nacional en la categoría *Future Innovators - Senior*, en la competencia *World Robot Olympiad - WRO 2024*, destacándose por su innovación, creatividad y excelencia en el desarrollo de soluciones robóticas.
- Mejor Congresista Estudiantil y Mejor Magistrada en el Consejo de Estado, en el evento *Democracia Joven*, organizado por el Colegio Gimnasio La Montaña.
- Premio a los mejores senadores de sus mesas y dos reconocimientos a los mejores magistrados, en el evento *Democracia Joven*, organizado por el Colegio Gimnasio La Montaña.
- Primer puesto en la categoría de Investigación Básica durante el evento *PITCH Colegio Investigador 2024*, organizado por la Universidad de América. Este logro destaca el compromiso de los estudiantes con la excelencia académica y la investigación, reafirmando su capacidad para liderar proyectos innovadores en escenarios de alta competencia.

COLEGIO COLSUBSIDIO NORTE

- Primer puesto en la categoría *Ingenius* durante el evento *Pachas Bot*, destacándose por su creatividad y habilidades en el diseño de soluciones innovadoras en robótica.
- Por tercer año consecutivo, los estudiantes del colegio representaron a Colombia en las finales internacionales del *World Robotics Olympiad - WRO* celebradas en Puerto Rico y Turquía, en la categoría *Future Innovators*, destacándose por su creatividad y habilidades en robótica a nivel global.
- Mejor maqueta en la categoría *Explore* en la competencia *First Lego League*, resaltando la creatividad, el trabajo en equipo y las habilidades técnicas de los estudiantes al desarrollar una solución innovadora y funcional, demostrando su capacidad para abordar desafíos científicos y tecnológicos de manera efectiva desde una edad temprana.



COLEGIO COLSUBSIDIO CHICALÁ

- Galardonado como el Mejor Colegio Privado de Soacha 2024, durante la Gala de los Mejores, evento que resalta la excelencia educativa y el impacto positivo de las instituciones en el municipio de Soacha.

COLEGIO COLSUBSIDIO MAIPORÉ

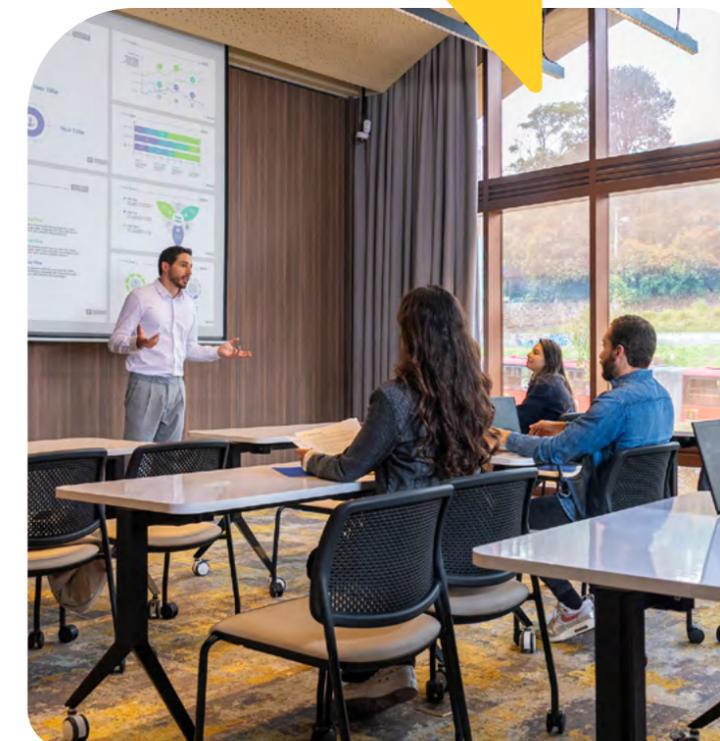
- Segundo puesto a nivel nacional en la categoría *Future Innovators - Senior* durante el *World Robotics Olympiad - WRO 2024*, destacándose por su excelencia técnica y creatividad en la resolución de desafíos robóticos.

COLEGIO FUNDACIÓN COLOMBIA

- Por segundo año consecutivo, los estudiantes del colegio representaron a Colombia en las finales internacionales del *World Robotics Olympiad - WRO*, que se celebraron en Puerto Rico y Turquía, en la categoría *Robo Mission - Junior*.
- Estudiante del colegio fue galardonado como Mejor Magistrado en el evento *Democracia Joven*, organizado por el colegio Gimnasio Moderno, destacándose por su capacidad de análisis, imparcialidad y liderazgo en el desarrollo de procesos judiciales dentro de este espacio de simulación política.

AGENCIA DE EMPLEO COLSUBSIDIO

- Reconocimiento a la Agencia de Empleo Colsubsidio por su esfuerzo y destacada participación en la IV Feria de Experiencias de Proyección Social 2024, otorgado por la Universidad Minuto de Dios sede Zipaquirá.
- Reconocimiento a los esfuerzos por eliminar barreras de acceso al trabajo decente, digno y formal para personas con discapacidad, otorgado por la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá.



Perfil Corporativo

Colsubsidio continúa trabajando por **mantener altos estándares de calidad y operación en sus servicios**, de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés.

Gestión Social

ISO 9001:2015
SC4905-2

Administración de los recursos: recaudo de aportes, apropiación y compensación de los recursos con destinación a los Fondos de Protección Social, así como los procesos de asignación y garantía de la prestación de cuota monetaria, FOVIS, Fosfec y Foniñez.

Colsubsidio Educación Tecnológica – CET

ISO 9001:2015

Diseño y prestación del servicio de educación técnica profesional y tecnológica en los campos de Educación comercial y administración, Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y Ciencias naturales, Matemáticas y estadística, Salud y bienestar. Diseño y prestación de educación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas de: Gastronomía y administración, Diseño y prestación del servicio de educación en idiomas y formación empresarial.

Colsubsidio Educación Tecnológica – CET

NTC 5555

Diseño y prestación de servicios de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

NTC 5665

Certificado aplicable a las siguientes actividades: Programas de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Técnico laboral en Cocina.

NTC 5581

Certificado aplicable a las siguientes actividades: Programas de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Técnico laboral en Auxiliar administrativo.

Colegios Colsubsidio y programas Atención Integral a la primera infancia y Jornada Escolar Complementaria.

ISO 9001:2015
SC 5655-1

Diseño y prestación del servicio de educación formal regular en los niveles de educación inicial, básica primaria, básica secundaria y media, así como bachillerato para jóvenes y adultos en la modalidad semipresencial jornadas nocturna, sabatina y dominical, programas de atención integral a la primera infancia y jornada escolar complementaria.

Colegios Colsubsidio

Cognia (AdvancED)

Otorgada a la Red de Colegios Colsubsidio por el cumplimiento de los estándares de acreditación internacionales.

Alimentos y Bebidas

HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Points*)

Análisis de peligros y puntos de control críticos otorgada por el Invima al servicio de alimentación de la Clínica Roma, el cual comprende un estricto sistema de prevención para evitar la contaminación alimentaria, garantizando la inocuidad y seguridad de los alimentos procesados.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Perfil Corporativo

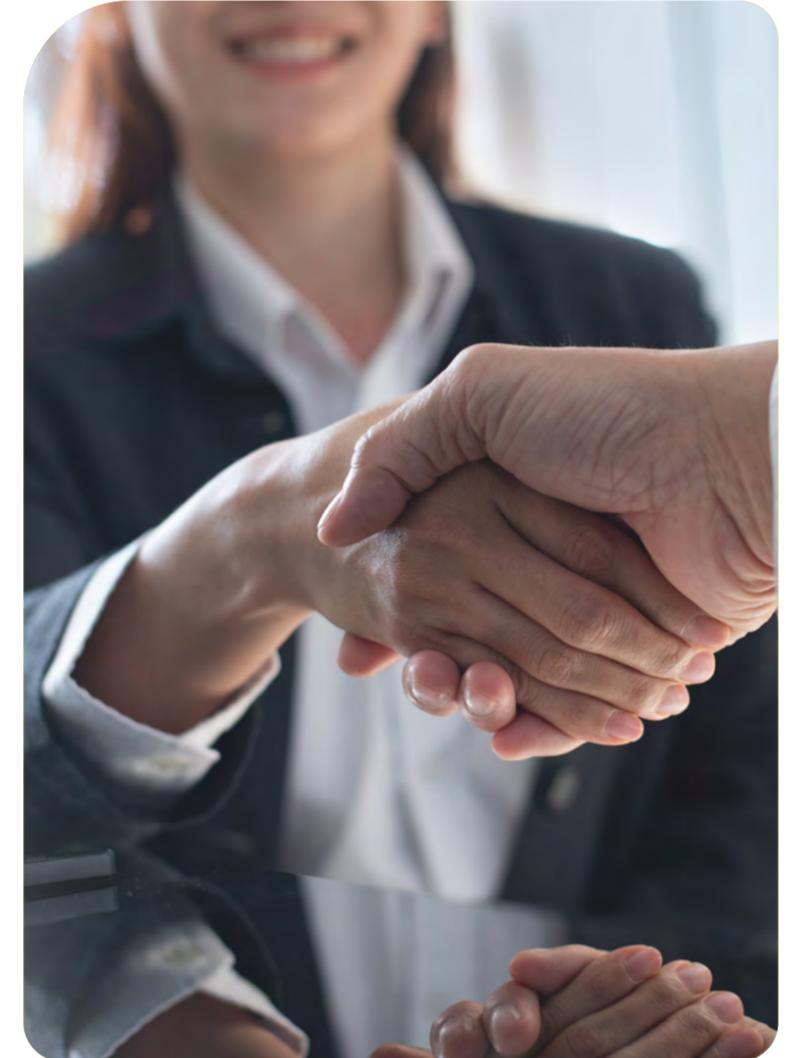
Asociaciones y gremios

GRI 2-28

Colsubsidio participa en equipos interinstitucionales, en los que se **propone, analiza y debate la política pública social y la estrategia de sostenibilidad del país**. Particularmente, en el sector educativo, alimentario y empresarial, la Unidad de Servicio de Educación, Alimentos y Productividad hace parte de las siguientes asociaciones y gremios:



- Agremiación internacional de Colegios Cognia – AdvancED
- Red de Colegios del British Council
- Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS
- Asociación de Cajas de Compensación – Asocajas
- Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Formación Técnica Profesional Tecnológica y Universitaria – ACIET
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – Icontec
- Consejo Red Nacional de Bibliotecas de Cajas de Compensación Familiar
- Red de Educación Asocajas
- Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica – Acodres



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Transparencia y gobierno corporativo

PG1

Colsubsidio es consciente de que para cumplir con su propósito superior de Generar oportunidades para el cierre de brechas sociales y lograr consolidarse como la Empresa Social de los Colombianos debe garantizar una gestión ética y transparente, respaldada en un buen gobierno que garantice decisiones y actuaciones fundamentadas en los valores corporativos.

Por ello, está comprometido con tener un sistema de gobierno corporativo, un transparente reporte de resultados y modelos de gestión responsables, eficientes e innovadores, que permiten responder a las necesidades de los grupos de interés, a la estrategia corporativa y a la estrategia competitiva de las Unidades de Servicio.

Durante 2024, continuó fortaleciendo sus programas corporativos de transparencia con sus grupos de interés, y adaptando su portafolio de servicios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los usuarios, las empresas y los trabajadores afiliados.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Orientación estratégica

ODS 9.5

El 2024 fue el segundo año de ejecución de las iniciativas establecidas en la Estrategia Competitiva de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio 2023-2026, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa de mantener el liderazgo como caja de compensación familiar.

Los principales resultados de los programas y proyectos realizados se reportan en cada uno de los capítulos del presente informe, los cuales estuvieron apalancados por procesos de innovación, que buscaron fundamentalmente abordar los retos de los servicios de estas áreas.

Contexto de sostenibilidad

ODS 9.5

Colsubsidio entiende la sostenibilidad como una forma de actuar con la cual se garantice la perdurabilidad de la Organización, respondiendo en equilibrio por sus impactos sociales, económicos y ambientales a través de un modelo sólido de gobierno corporativo.

La Corporación ha definido un Modelo de Sostenibilidad con cinco componentes que le permiten materializar y reportar su gestión.

Modelo de Sostenibilidad Colsubsidio



Asegurar solidez financiera para la equidad

Aseguramos el uso eficiente de los recursos, con el fin de garantizar la perdurabilidad de la Organización y la sostenida redistribución de los aportes empresariales en los programas y servicios sociales de la Corporación.



Transparencia y gobierno corporativo

Contamos con un sistema de gobierno corporativo, un transparente reporte de resultados y modelos de gestión responsables, eficientes e innovadores que permiten responder a las necesidades de los grupos de interés, a la estrategia corporativa y a la estrategia competitiva de las Unidades de Servicio.



Generar desarrollo humano integral

Estamos comprometidos con la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales y con la gestión de programas que contribuyan al mejoramiento perdurable de las condiciones de vida de la población, con un portafolio de servicios y productos variados que responden a las necesidades de los grupos de interés



Contar con el mejor talento humano

Estamos comprometidos con atraer y fidelizar un equipo humano con compromiso social y vocación de servicio, en un ambiente de trabajo seguro, garantizando que trabajar en Colsubsidio sea una experiencia positiva que contribuye a su bienestar, al desarrollo personal y su calidad de vida.



Contribuir a la conservación del ambiente

Estamos comprometidos con la protección, preservación y enriquecimiento del ambiente, gestionando los impactos generados en el aire, el agua, el suelo y la biodiversidad.



Perfil Corporativo

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Materialidad

GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2, WEF 3, WEF 6E

Las Unidades de Servicio de Colsubsidio revisaron su materialidad en 2022, durante el proceso de formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados de la gestión del área en el cuatrienio 2019-2022, las tendencias nacionales y mundiales del sector en el que se desempeñan, siguiendo la metodología del estándar GRI y los lineamientos internacionales tales como la AA1000, el Comité Internacional de Reportes Integrados – IIRC y la OCDE, entre otros.
GRI 2-29, GRI 3-1

En este ejercicio, se identificaron cinco temas materiales para los servicios de Educación y Productividad, y ocho para Alimentos y Bebidas.



TEMAS MATERIALES

Educación y Productividad

- **TM1.** Impacto social de los programas y servicios
- **TM2.** Portafolio de servicios integral y pertinente
- **TM3.** Calidad en la prestación de los servicios
- **TM4.** Gestión eficiente de recursos
- **TM5.** Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores

Alimentos y Bebidas

- **TM1.** Inocuidad y seguridad alimentaria
- **TM2.** Experiencia del cliente
- **TM3.** Portafolio de servicios diversificado e innovador
- **TM4.** Eficiencia operacional
- **TM5.** Solidez financiera
- **TM6.** Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- **TM7.** Contribución a la protección del medioambiente
- **TM8.** Promoción de hábitos de alimentación saludable

- **Para conocer la Influencia** de los asuntos evaluados en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a Educación, Alimentos y Productividad, cada servicio realizó un análisis de entorno que contempló las mejores prácticas en sostenibilidad del sector, las directrices de la ISO 26000, los objetivos de desarrollo sostenible, los principios de Pacto Global y los criterios de gestión de las calificadoras internacionales en materia de sostenibilidad. Además de estos documentos, se incluyeron las necesidades y opiniones de los grupos de interés que fueron identificadas en las entrevistas a los usuarios del servicio y en los resultados de los estudios de mercado y de entorno.

- **Para determinar el impacto** que tienen la gestión y la prestación de los servicios de Educación, Alimentos y Productividad sobre los grupos de interés, el servicio revisó la misión, la visión, los mapas de riesgos, el modelo de sostenibilidad corporativo y los objetivos de la Estrategia Competitiva 2023-2026 definidos para el área. También, incluyó en esta valoración las expectativas de los grupos de interés sobre los asuntos relevantes y cuál sería el impacto sobre ellos.
GRI 3-2



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

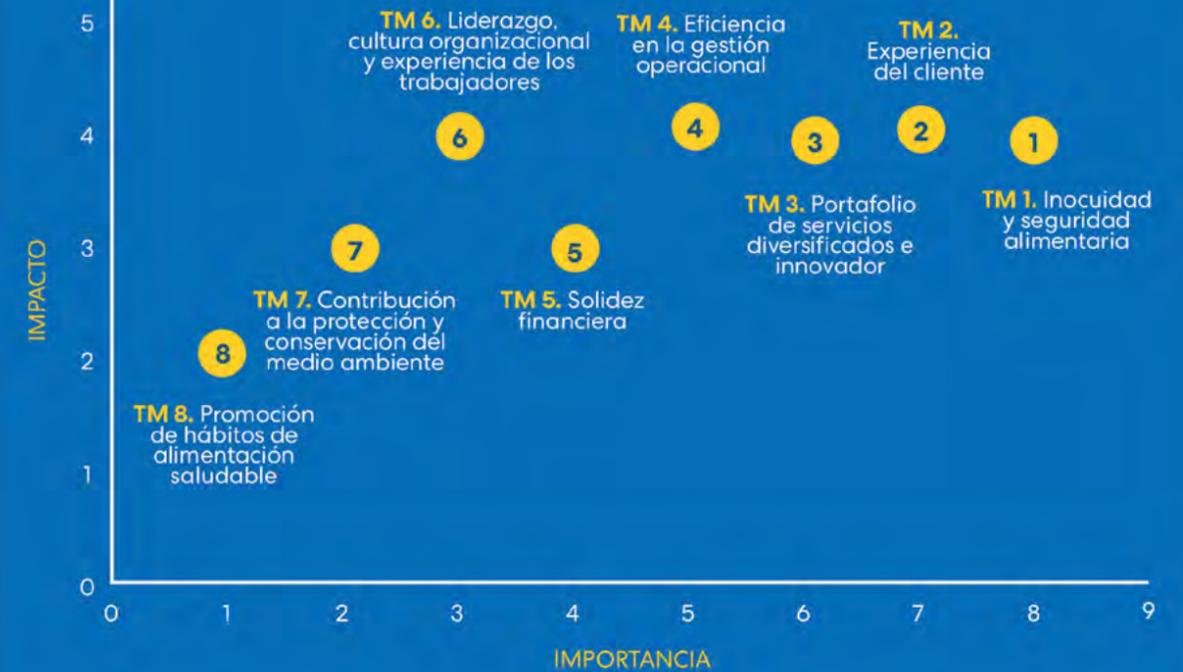
A continuación, se presenta la matriz de materialidad, que contiene los **asuntos priorizados como relevantes para el servicio** y sobre los cuales se reporta la gestión realizada en este informe.
GRI 3-2



Matriz de materialidad Educación y Productividad



Matriz de materialidad Alimentos y Bebidas



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

La cobertura de cada tema material fue identificada determinando el área responsable y el grupo de interés al que impacta o podría influenciar.

TEMAS MATERIALES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

	Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de interés impactado
1	Impacto social de los programas y servicios	Describe los resultados de los programas asociados al cierre de brechas sociales y al mejoramiento de la productividad de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios y trabajadores afiliados Gobierno Comunidad
2	Portafolio de servicios integral y pertinente	Detalla el portafolio de servicios que responde a las necesidades de las poblaciones que atiende la Unidad de Servicios de Educación y Productividad.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas
3	Calidad en la prestación de los servicios	Detalla el cumplimiento de altos estándares de calidad utilizados en la prestación de los servicios.	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad
4	Gestión eficiente de recursos	Se refiere a las estrategias que le permiten a la Unidad de Servicio de Educación y Productividad otorgar subsidios razonables a los beneficiarios de los programas.	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Educación, Cultura y Productividad Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Colsubsidio Usuario, empresas y trabajadores afiliados Gobierno
5	Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Educación, Cultura y Productividad Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Colsubsidio Trabajadores de Educación, Cultura y Productividad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

TEMAS MATERIALES ALIMENTOS Y BEBIDAS

	Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de interés
1	Inocuidad y seguridad alimentaria	Establece los procesos para manejar, preparar y almacenar los alimentos de manera que se prevengan las enfermedades transmitidas por los alimentos y que no causen daños a la salud de los usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación Aseguramiento de la Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad
2	Experiencia del cliente	Describe las acciones realizadas para lograr cercanía con los usuarios, brindar experiencias memorables, cumplir la promesa de valor, bajo un marco de confianza y comprensión de sus necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> Jefaturas de Operaciones Experiencia de usuario 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas
3	Portafolio de servicios diversificado e innovador	Detalla el portafolio de servicios y productos que responde a las necesidades de los usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia de Alimentos y Bebidas Área de Estructuración de Oferta 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas
4	Eficiencia operacional	Implica la mejora continua de los procesos y la optimización de los recursos usados en la prestación del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de Operaciones, áreas de producción Coordinación Administrativa y Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> Colsubsidio, usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Gobierno



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

TEMAS MATERIALES ALIMENTOS Y BEBIDAS

Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de interés
5 Solidez financiera	Se refiere a las estrategias que le permiten al área alcanzar un crecimiento sostenible y asegurar un retorno social.	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia de Alimentos y Bebidas Área de Estructuración de Oferta Coordinación Administrativa y Financiera 	<ul style="list-style-type: none"> Colsubsidio, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad
6 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de Talento Humano Jefatura de Operaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores Colsubsidio
7 Contribución a la protección del medioambiente	Implica una gestión que responde por los impactos ambientales que se producen en la prestación del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Ambiental corporativa Coordinación de Aseguramiento de la Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Colsubsidio, trabajadores y empresas afiliadas Gobierno Comunidad
8 Promoción de hábitos de alimentación saludable.	Describe las acciones realizadas para fomentar comportamientos y hábitos de alimentación y nutrición para llevar una vida sana y productiva.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Nutrición Área de Producción 	<ul style="list-style-type: none"> Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Grupos de interés

ODS 16.6, ODS 16.7

Los líderes de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio identificaron los grupos de interés del área de acuerdo con la responsabilidad que tienen hacia ellos y la influencia que pueden ejercer los mismos sobre la actividad del servicio. Este ejercicio tuvo la finalidad de entender y gestionar mejor los impactos en los grupos de interés y cumplir la promesa de valor, así como los compromisos con cada uno de ellos.

El relacionamiento del servicio con sus grupos de interés está enmarcado en los atributos de la marca, los valores corporativos y en la cultura de servicio con sentido social: amabilidad, accesibilidad, integralidad y efectividad con que se trabaja en el día a día.



Para establecer relaciones sólidas con sus grupos de interés, se han definido los siguientes **compromisos y canales de comunicación:**

GRUPOS DE INTERÉS EDUCACIÓN, ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Grupo de interés	Compromiso y área responsable del relacionamiento	Canales de comunicación
<p>➤ Colsubsidio</p> <p>Organización a la que pertenece la Unidad de Servicio de Educación, Alimentos y Productividad</p>	<p>Cumplir con la Estrategia Competitiva definida para la Unidad de Servicio.</p> <p>Responsables: Gerencia Educación, Cultura y Productividad Gerencia Alimentos y Bebidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comités de seguimiento
<p>➤ Usuarios/Público</p> <p>Usuarios y/o beneficiarios de los servicios de Educación, Alimentos y Productividad</p>	<p>Brindar servicios ágiles, pertinentes y centrados en las necesidades de los usuarios. Ofrecer un portafolio innovador, de calidad, ajustado a las necesidades de los usuarios. Contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el bienestar.</p> <p>Responsables: Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial Gerencia de Alimentos y Bebidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas de profundidad • Encuestas de satisfacción • Centros de servicio • Portal transaccional • Portal www.tusbeneficioscolsubsidio.com • Línea audio servicios • Redes sociales • Boletines electrónicos

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Grupo de interés

Compromiso y área responsable del relacionamiento

Canales de comunicación

▶ **Empresas afiliadas y no afiliadas**

Personas jurídicas afiliadas o no afiliadas a Colsubsidio

Asegurar una administración eficiente de los aportes del 4 %, incluidos los destinados a Foninez y al Fosfec. Brindar un portafolio de servicios y programas innovador, de calidad y ajustado a las necesidades de la empresa y sus trabajadores.

Responsables:
Departamento de Educación
Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial
Gerencia de Alimentos y Bebidas

- Asamblea General de Afiliados
- Asesores de cuenta corporativa
- Portal transaccional
- Línea audio servicios
- Centros de servicio
- Guía de servicios
- Informe anual de Gestión y Sostenibilidad

▶ **Trabajadores afiliados**

Trabajadores afiliados a Colsubsidio

Brindar un portafolio de servicios y programas innovador, de calidad, ajustado a las necesidades de los trabajadores.

Responsables:
Departamento de Educación
Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial
Gerencia de Alimentos y Bebidas

- Entrevista de profundidad
- Encuestas de satisfacción
- Centros de servicio y puntos de atención
- Portal transaccional www.colsubsidio.com
- Portal: www.tusbeneficioscolsubsidio.com
- Línea audioservicios
- Redes sociales
- Guía de servicios
- Tienda en línea
- App Mi Colsubsidio
- Portal transaccional personas

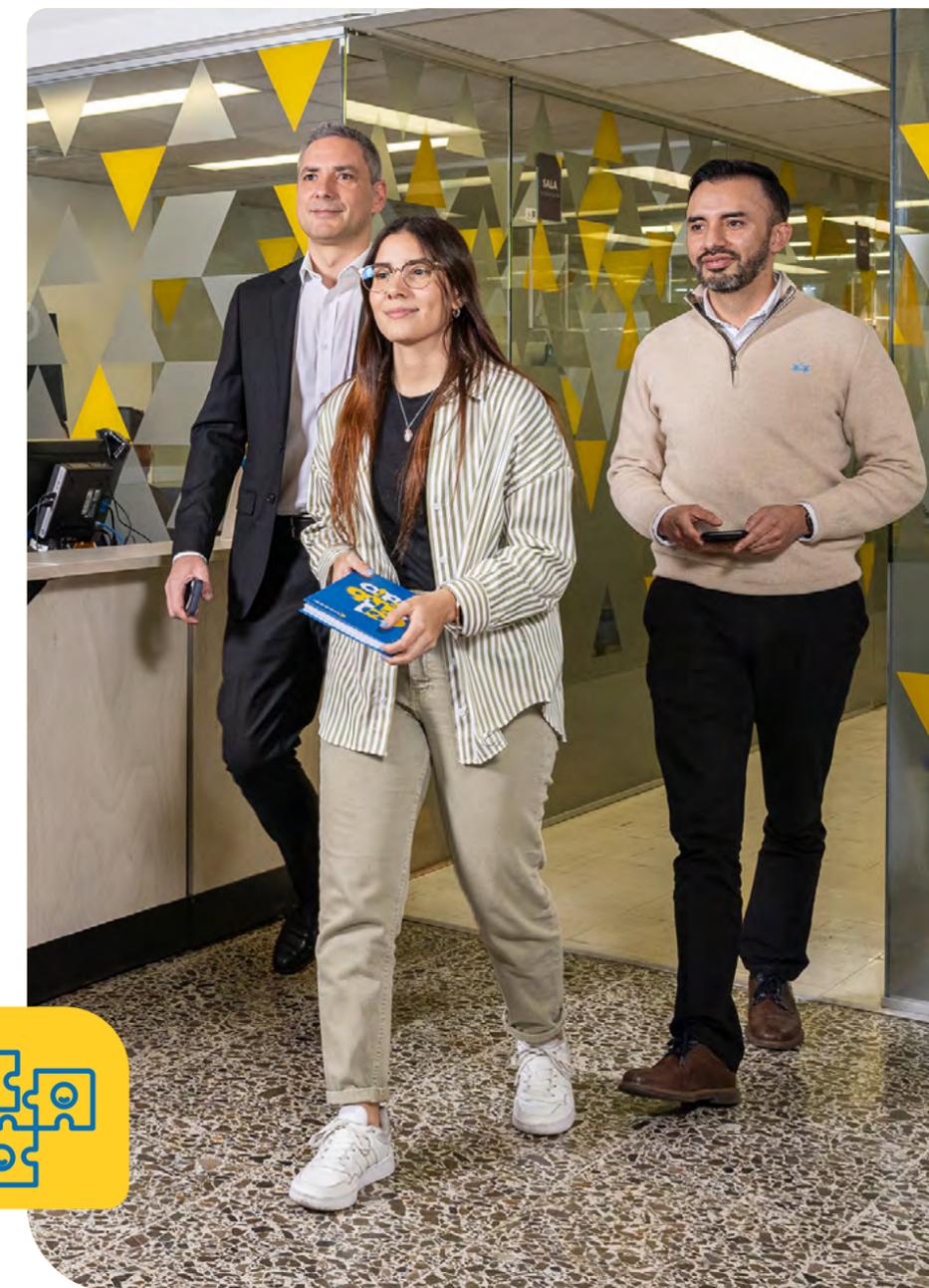
▶ **Trabajadores de Colsubsidio**

Personas que tienen un vínculo laboral y que trabajan en las Unidades de Servicio

Construir un buen lugar para trabajar, con ambientes seguros, apoyando el desarrollo personal y profesional.

Responsables:
Gerencia Educación, Cultura y Productividad
Gerencia Alimentos y Bebidas

- Videos institucionales
- Intranet Tangram y Aula Virtual
- Portal del líder
- Pantallas en sedes
- Redes sociales
- Árboles de WhatsApp
- Noticiero 120 segundos
- Mensajes de texto
- Programa CreSer
- Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral
- Comité de Convivencia



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Grupo de interés

Compromiso y área responsable del relacionamiento

Canales de comunicación

▶ **Gobierno**

Entidades de las ramas de poder público y los organismos de inspección, vigilancia y control

Operar con efectividad los programas sociales. Ser un aliado estratégico para ejecutar políticas públicas sociales.

Responsables:
Gerencia Educación, Cultura y Productividad
Gerencia de Alimentos y Bebidas

- Página web www.colsubsidio.com
- Redes sociales
- Reportes periódicos de gestión
- Reuniones programadas o por requerimiento
- Planes de mejora
- Informe anual de Gestión y Sostenibilidad
- Canales definidos en los Fondos de Protección Social

▶ **Proveedores aliados**

Personas naturales o jurídicas que prestan un servicio bajo la modalidad de contratación, convenio o alianza

Asegurar una relación de confianza, con acuerdos claros y cumplimiento de compromisos.

Responsables:
Departamento de Educación
Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial
Gerencia de Alimentos y Bebidas

- Equipo de Compras, Manual de compras y contratación, documentos que soportan la relación
- Evaluación y revaluación
- Portal Transaccional empresas
- Comunicación directa por correo electrónico
- Comités
- Reuniones de entendimiento

▶ **Comunidad/ sociedad**

Población colombiana y sus representantes

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida con servicios de impacto social.

Responsables:
Departamento de Educación
Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial
Gerencia de Alimentos y Bebidas

- Página web www.colsubsidio.com
- Redes sociales
- Participación en equipos interinstitucionales, foros y congresos
- Línea audio servicios
- Informe anual de Gestión y Sostenibilidad
- Canales definidos para cada uno de los programas sociales

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Gobierno, ética y transparencia

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-26, ODS 16.5, WEF 1, WEF 2, WEF 5

Con el fin de cumplir la promesa de valor y generar confianza en todos los grupos de interés, Educación, Alimentación y Productividad enmarcan su gestión en las directrices corporativas de buena gobernanza y buscan asegurar que sus decisiones y comportamientos sean éticos, transparentes y estén de acuerdo con los valores y políticas de la Organización.

Estos programas hacen parte integral de Colsubsidio, que tiene como máximo órgano de gobierno al Consejo Directivo, el cual se reúne cada mes y realiza anualmente una autoevaluación de su gestión, calificando el desempeño individual y colectivo, los aspectos operativos y los temas tratados. Dentro de las funciones del consejo están elegir al director administrativo y definir su remuneración. GRI 2-10, GRI 2-18

La estructura administrativa de la Corporación está conformada por la Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo, la Dirección Administrativa, las subdirecciones, las gerencias, la Auditoría Interna, Planeación, la Oficina Jurídica y Secretaría General.

La Gerencia de Educación, Cultura y Productividad y la Gerencia de Alimentos y Bebidas, que reportan directamente a la Subdirección de Servicios Sociales, cuentan con un equipo altamente calificado en sus diferentes gerencias, jefaturas y secciones, que responde a la estrategia corporativa y competitiva para la prestación del servicio. GRI 2-26, GRI 2-9



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Los cargos directivos de Educación y Productividad los ocupan 23 personas, distribuidas en jefaturas de departamentos y homólogos.

El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el puesto desempeñado, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento.

57 %

de los cargos directivos del servicio de Educación y Productividad lo ocupan mujeres.

GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 405-1, GRI 405-2

Los cargos directivos de Alimentos y Bebidas los ocupan siete personas, distribuidas en jefaturas y homólogos.

El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el puesto desempeñado, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento.

71 %

de los cargos directivos del servicio lo ocupan mujeres.

GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 405-1, GRI 405-2

ALTA DIRECCIÓN EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DISTRIBUIDA POR GÉNERO

GRI 405-1

	Femenino				Masculino				Total general
	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerente		1		1					1
Jefes departamentos y homólogos	1	9	1	11	7		2	8	20
TOTAL	1	11	1	13	7	3	9	23	

Nota: Este cuadro incluye al director administrativo y a la subdirectora, de quienes depende la Gerencia de Educación, Cultura y Productividad.
Fuente: R_NOV_ACTIVOS.

ALTA DIRECCIÓN ALIMENTOS Y BEBIDAS

GRI 405-1

	Femenino				Masculino				Total general
	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerente							1	1	1
Jefes departamentos y homólogos	2	1	1	4	1	1		2	6
TOTAL	2	2	1	5	1	1	2	3	7

Fuente: R_NOV_ACTIVOS.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Los servicios de Educación, Alimentación y Productividad **hacen seguimientos trimestrales a los compromisos adquiridos en la estrategia competitiva**, y dan a conocer sus resultados en los comités y seminarios que tiene definidos la Corporación para estos fines.

Así mismo, **realizan comités mensuales con los equipos de trabajo de cada proceso**, para hacer seguimiento a los indicadores de gestión, presupuesto, proyectos, requerimientos de auditoría interna y externa, y demás temas del entorno que puedan afectar el desempeño de cada área.



Para garantizar una adecuada gestión y toma de decisiones, **existen comités que permiten hacer seguimiento a los procesos e identificar estrategias, establecer mejoras, y minimizar y controlar riesgos en la operación.**

GRI 2-9

COMPOSICIÓN Y FRECUENCIA COMITÉS DE SEGUIMIENTO

#	Comité	Periodicidad	Mujeres	Hombres
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD				
1	Comité Ejecutivo Gerencia	Mensual	4	6
2	Comité Compras	Mensual	4	2
4	Comité con la Subdirección	Mensual	3	6
ALIMENTOS Y BEBIDAS				
5	Comité Ejecutivo Gerencia	Mensual	3	4
6	Comité de Gestión	Mensual	3	5

Fuente: Gerencia Educación, Cultura y Productividad – Gerencia de Alimentos y Bebidas.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Sistema de control interno

La Corporación cuenta con órganos e instrumentos de administración y de control como son el Consejo Directivo, el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, la Auditoría Interna, la Revisoría Fiscal, la Defensoría del Afiliado y la Gerencia de Riesgos y Cumplimiento, así como Comités de Apoyo a la Administración y de Gestión.

Se rige por políticas corporativas, procedimientos para la gestión interna y prestación de los servicios y sus procesos se soportan en los sistemas de información que cumplen la normatividad, buenas prácticas de gobierno y gestión de controles generales de tecnología.

El sistema de Control Interno de la Caja se enmarca en mejores prácticas como el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - COSO, y atiende lo dispuesto por los títulos III y IV de las Circulares Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar; y 5-5 de 2021 y 51-53 de 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud.

La Caja promueve los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, para lo cual ha dispuesto mecanismos de difusión como un capítulo en el curso virtual de inducción, realizado por 4.972 nuevos trabajadores.



Para asegurar su adecuado funcionamiento, el sistema de control interno es monitoreado constantemente a través de las tres líneas de responsabilidad:

- o La primera, integrada por las áreas de Servicio
- o La segunda, por las áreas de Riesgos y Cumplimiento, y Seguridad Informática
- o La tercera, por la Auditoría Interna



El monitoreo del sistema se complementa con las evaluaciones de la Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal.

Los resultados de estas evaluaciones son informados al Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento. A partir de los hallazgos, la Administración define los planes de mejoramiento con el propósito de fortalecer la gestión de riesgo, el gobierno corporativo y el control interno, los cuales son objeto de seguimiento desde la Auditoría Interna.

GRI 205-1b

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Auditoría interna

La Auditoría Interna, como tercera línea, de manera independiente y objetiva, se encarga de apoyar a la Caja en el mejoramiento y protección del valor de la Corporación, proporcionando aseguramiento, asesoría y análisis basado en riesgos, aplicando lo dispuesto en el Título III de la Circular Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar, regulaciones aplicables a la Corporación, las políticas internas definidas por el Consejo Directivo, el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, disposiciones internas, mejores prácticas de auditoría y principios de ética y profesionalismo.



El plan de auditoría, aprobado por el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, se desarrolló sin limitaciones ni conflictos de interés y cubrió los siguientes aspectos generales: GRI 2-15

- Verificar el cumplimiento de los requisitos legales, las políticas establecidas por la Caja y las recomendaciones de los entes de vigilancia y control.
- Realizar el seguimiento a los procesos de transparencia.
- Revisar la razonabilidad de las cifras presentadas en los estados financieros.
- Evaluar la efectividad de los controles implementados por la Administración, incluyendo los mecanismos de ciberseguridad y el Sistema de Control Interno – SCI.
- Realizar la auditoría continua a los controles en la gestión del efectivo y del inventario.
- Evaluar la gestión de riesgos y cumplimiento de la Caja.

En su enfoque de consultoría, la Auditoría Interna coordinó la atención y los planes de mejoramiento derivados de las visitas realizadas por las Superintendencias del Subsidio Familiar y de Salud. Apoyó a los servicios en el análisis para la implementación de cambios normativos y la respuesta a los diferentes requerimientos de organismos del Estado.

Se ejecutaron 240 auditorías, 7 de ellas en Alimentos y Bebidas y 23 en Educación y Productividad, de acuerdo con el análisis de riesgos, indicador de rotación del universo de auditoría y solicitudes de los servicios de la Caja, con un cumplimiento del 100 % del plan de auditoría.

El plan incluyó la validación transversal de los aspectos tecnológicos basados en estándares reconocidos como COBIT, ITIL y NIST, además de buenas prácticas establecidas en normas ISO para aspectos relacionados con la tecnología y seguridad de la información, el cumplimiento normativo, la integridad de los datos y la continuidad del negocio.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Comité independiente de auditoría, riesgos y cumplimiento

Este comité sesionó en seis oportunidades, con el *quorum* deliberatorio y decisorio requerido, y aplicó la autoevaluación anual con la cual se establecen acciones para la mejora continua de su gestión. Durante el año, recibió informes principalmente sobre los siguientes aspectos:

- Los estados contables y principales indicadores financieros de la Caja.
- La actualización de la Política Anticorrupción, Antisoborno, Antifraude, Transparencia y Ética Empresarial.
- La gestión de los fondos de destinación específica, de los aportes y los subsidios otorgados por la Caja.
- La exposición de riesgos, la seguridad de la información, la continuidad del negocio, el resultado de la evaluación del Sistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude – SICOF, el cumplimiento de lineamientos SARLAFT/FPADM, el gobierno y uso de datos, entre otros.
- La aprobación del plan anual de auditoría y reportes periódicos de la Auditoría Interna, la Revisoría Fiscal, y el Oficial de Cumplimiento, Transparencia y Ética Empresarial.
- La recepción del informe del Comité de Buen Gobierno, Ética y Transparencia Corporativa.
- Los informes sobre su gestión al Consejo Directivo.
- El seguimiento a riesgos emergentes en los servicios e impactos de los cambios normativos.



En desarrollo de su gestión, el Comité recibió información periódica de la Revisoría Fiscal, la Auditoría Interna y el oficial de Cumplimiento y Transparencia, así como de los subdirectores y gerentes de la Corporación, la cual permitió verificar la existencia de controles adecuados en función de los riesgos identificados.

La Superintendencia del Subsidio Familiar actualizó los lineamientos en cuanto al Sistema de Control Interno del Subsidio Familiar, a través de la emisión de los títulos III y IV de la Circular Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar, para lo cual el Consejo Directivo, apoyado por el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, ratificó el nombramiento del Auditor Interno, nombró el Oficial de Transparencia y Ética Empresarial, aprobó la Política de Control Interno y actualizó la composición y el reglamento del Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Ética y transparencia corporativa

ODS 16.5, ODS 16.6, WEF 4, WEF 5

Colsubsidio ha fortalecido su Sistema de Transparencia y Ética Corporativa como un pilar estratégico dentro de su gobierno corporativo, garantizando la protección de su reputación y el cumplimiento de altos estándares éticos. En línea con las directrices de la Superintendencia de Subsidio Familiar y la Superintendencia Nacional de Salud, la Organización gestiona eficazmente los riesgos relacionados con la corrupción, opacidad, fraude, soborno y LAFT/FPADM, mediante evaluaciones periódicas que permiten la identificación, mitigación y control de estos riesgos, adaptándose a los cambios regulatorios y del entorno.

Este enfoque refuerza la confianza de los grupos de interés, minimiza la exposición a riesgos legales y operativos, y posiciona a Colsubsidio como un referente en integridad, transparencia y liderazgo corporativo.

En el marco de su política de “tolerancia cero a la corrupción”, se fortaleció la cultura organizacional mediante la capacitación virtual de 2.285 trabajadores, 326 de ellos de los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, de la regional Centro en políticas anticorrupción, antisoborno, antifraude, transparencia y ética empresarial, promoviendo su apropiación y el uso de canales de denuncia.



TRABAJADORES FORMADOS EN LA POLÍTICA AAA EDUCACIÓN ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

GRI 205-2

Categoría laboral	Número	%
Coordinación	8	2,5 %
Ejecución	227	69,6 %
Soporte – Operativo	91	27,9 %

TOTAL 326 100

Fuente: Coordinación BI Talento Humano.

Durante el año, **5.703 trabajadores realizaron por primera vez o actualizaron su declaración de potencial conflicto de interés,** de ellos, **1.077 de Educación y Productividad, y 139 de Alimentos y Bebidas. Así mismo, 3.961 proveedores de la Organización realizaron la declaración de potenciales conflictos de interés en la actualización o creación documental.**

GRI 2-15

A través de la Línea Ética, se recibieron denuncias relacionadas con la convivencia laboral o situaciones de transparencia y peticiones, quejas y reclamos, para las cuales se efectuaron las investigaciones. Se concluyó y se dio la respuesta correspondiente al denunciante a través del tercero independiente que administra este canal. GRI 205-3

Perfil Corporativo

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Corrupción, opacidad, fraude y soborno

Se realizó una evaluación integral de los riesgos asociados a la corrupción, opacidad, fraude y soborno en las Unidades de Servicio y áreas transversales, identificando **635 riesgos**, **1.651 causas** y **2.521 controles**, en alineación con su marco de apetito de riesgo y política de cero tolerancia al delito. Este enfoque fortalece su capacidad para mitigar amenazas y proteger su integridad corporativa. Además, mediante programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los niveles de la Organización, se promueve una cultura de ética, transparencia y cumplimiento, consolidando su compromiso con los más altos estándares de responsabilidad y gobernanza.
GRI 205-1a, GRI 205-1b

- Monitoreo transaccional para la prevención y detección del fraude externo:** se fortalecieron las capacidades de prevención y detección de fraude externo mediante un sistema de monitoreo transaccional, gestionando 27.599 alertas por un monto de \$ 11.456 millones, asegurando una respuesta rápida y efectiva ante posibles amenazas. Esto permitió robustecer los mecanismos de control y respuesta, reforzando así la integridad y seguridad de sus operaciones.
- Gestión del índice de transparencia y acceso a la información – ITA:** la Organización gestionó la información pertinente para el cumplimiento de este índice, en la última medición se identificó que Colsubsidio cumplió con el 100 % de los requerimientos.



Lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento para proliferación de armas de destrucción masiva – LAFT/FPADM

Se realizó un análisis exhaustivo de los riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo y delitos relacionados, y se identificaron **78 amenazas**, **243 causas** y **329 controles** en las Unidades de Servicio y áreas de apoyo, alineados con el marco de apetito de riesgo aprobado por la Dirección. Se capacitaron 1.252 trabajadores de la IPS Colsubsidio, promoviendo la comprensión y la aplicación de las políticas, reforzando su compromiso con la prevención y mitigación de estos riesgos.

En el ámbito de la debida diligencia, en los servicios de Educación, Alimentación y Productividad se realizó la consulta de **5.579 personas naturales y jurídicas**, llevando a cabo verificaciones exhaustivas de razón social, nombres y apellidos. Este proceso fortaleció el conocimiento sobre las contrapartes y optimizó la gestión de la base de datos maestra de proveedores, permitiendo una administración más precisa y completa de la información.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Sistema integral de administración de riesgos Colsubsidio



GRI 207-2, WEF 6

Colsubsidio, en su compromiso con el fortalecimiento del gobierno corporativo y la sostenibilidad organizacional, ha consolidado un Sistema Integral de Administración de Riesgos alineado con estándares internacionales como ISO 31000:2018 y COSO ERM. En 2024, implementó estrategias avanzadas para integrar la gestión de riesgos en todas sus unidades de servicio, permitiendo la identificación, valoración y mitigación efectiva de riesgos estratégicos, operativos, tecnológicos y de cumplimiento. Además, fortaleció la cultura organizacional mediante iniciativas de sensibilización y capacitación dirigidas a líderes y colaboradores, promoviendo la gestión de riesgos como una herramienta estratégica en la toma de decisiones.

Este enfoque integral, alineado con las directrices de la Superintendencia de Subsidio Familiar, ha sido clave para anticiparse y mitigar amenazas, garantizar el cumplimiento normativo y consolidar una cultura de prevención, ética y transparencia, fortaleciendo la confianza de los grupos de interés y asegurando la sostenibilidad de la Organización en un entorno empresarial dinámico.

GRI 2-23

Subsistema de Riesgo Operacional

En el proceso de gestión de riesgos en las áreas de Educación, Alimentación y Productividad, se identificaron 50 riesgos, 332 causas y 487 controles mitigadores. Este proceso permitió comprender con mayor profundidad las amenazas potenciales y establecer medidas preventivas y correctivas efectivas. Es importante resaltar que todos los riesgos identificados y valorados se encuentran dentro del marco de apetito de riesgo aprobado por la Dirección, asegurando que la gestión de riesgos se alinee con los lineamientos estratégicos y los objetivos de la Corporación. Estas acciones fortalecen la capacidad de la Caja para operar en entornos cambiantes, reducir su exposición a eventos adversos y garantizar la sostenibilidad de las operaciones en el largo plazo.

Subsistema de Continuidad del Negocio

En este ámbito, se fortaleció la metodología de Análisis de Impacto al Negocio para evaluar integralmente las operaciones críticas y su vulnerabilidad ante posibles interrupciones. Como resultado, se diseñaron 74 estrategias y nueve planes de continuidad adaptados a las necesidades específicas de la Organización, garantizando una respuesta ágil y efectiva ante eventos disruptivos. Este enfoque permitió establecer protocolos claros para la mitigación de riesgos, asegurando la estabilidad operativa, la resiliencia organizacional y la confianza de los grupos de interés. Además, se consolidó una cultura de prevención y adaptación, fortaleciendo la capacidad de anticipación frente a desafíos emergentes y promoviendo la sostenibilidad a largo plazo.



Perfil Corporativo

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Subsistema de Seguridad de la Información

Se definieron objetivos estratégicos centrados en la seguridad de la información, el gobierno de datos y la privacidad, abarcando procesos, tecnología y talento humano para garantizar la sostenibilidad operativa y la confianza en un entorno empresarial digital. En el ámbito de procesos, se desarrollaron metodologías avanzadas como la Gestión de Riesgos en Automatización Robótica de Procesos – RPA y el Modelo de Operación en Gestión de Riesgos de la Información, estableciendo siete lineamientos estratégicos y cuatro procedimientos específicos que mejoraron la eficiencia operativa y el marco normativo.

Durante el período, se atendieron 408 PQRS relacionadas con *habeas data*, se implementaron 11 planes de acción correctivos y se reforzó el monitoreo de accesos a la información, incrementando la protección y resiliencia organizacional.

En el ámbito tecnológico, se certificaron 15 activos de información clave, se integró la gestión de riesgos en 28 proyectos estratégicos y se optimizó la centralización de datos en 192 iniciativas operativas, consolidando la tecnología como pilar de seguridad y eficiencia.

En cuanto al talento humano, se promovió una cultura de gestión de datos y de seguridad de la información capacitando a 900 trabajadores, difundiendo contenidos especializados a 5.000 trabajadores y la realización de nueve comités operativos de gobierno de datos con la participación de 27 gestores clave. Además, se atendieron nueve requerimientos externos sobre privacidad y seguridad de la información, reafirmando el compromiso con la transparencia, el cumplimiento normativo y la protección de los datos.

Las licencias de *software* que se utilizan en la Organización se encuentran debidamente legalizadas de acuerdo con la Ley 603 de 2000.

Subsistema de Protección de Datos Personales y Derecho a la Intimidad

Se continuó con la implementación de acciones para reforzar la protección de los datos personales, cumpliendo con el principio de debida diligencia y garantizando un manejo responsable y transparente de la información. Se realizó una actualización integral de las bases de datos con información personal, asegurando su registro adecuado en el Registro Nacional de Bases de Datos. Actualmente, Colsubsidio mantiene 283 bases de datos activas, cumpliendo con los estándares y normativas en materia de protección de datos. Además, se completó el proceso de registro ante la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC para la inclusión de números excluidos, conforme a la Ley 2300, que garantiza el derecho a la intimidad de los consumidores.

En cuanto a la capacitación y sensibilización, **se formaron 4.387 trabajadores en la Ley de Protección de Datos Personales, asegurando un manejo adecuado y seguro de la información.**

Así mismo, se atendieron 402 solicitudes y consultas de los titulares de la información, garantizando la correcta aplicación del derecho al *habeas data* y promoviendo la confianza en la gestión de la información dentro de la Organización.
GRI 2-27, GRI 418-1, SASB 230a.1



Subsistema de Analítica y Prospectiva del Riesgo

Se fortaleció la gestión de riesgos y el cumplimiento con la implementación de cinco modelos analíticos avanzados basados en técnicas de *machine learning*, diseñados específicamente para anticipar, identificar y mitigar riesgos operativos y de cumplimiento de manera ágil y eficiente. Su aplicación ha permitido una gestión proactiva que protege los recursos y fortalece la capacidad de respuesta.

Adicionalmente, se desarrollaron diez modelos descriptivos orientados al análisis detallado de la gestión interna, proporcionando una visión integral y predictiva que mejora la toma de decisiones. Estas herramientas analíticas han optimizado los procesos de monitoreo, evaluación y control, garantizando un cumplimiento normativo más robusto y alineado con los objetivos estratégicos de la Corporación.

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Gestión organizacional

GRI 3-3 TM 4 AYB

Colsubsidio **trabaja permanentemente en el desarrollo de las capacidades organizacionales** que le permiten una mayor eficiencia para cumplir su propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brech



Transformación y agilidad organizacional

Colsubsidio continúa trabajando para ser, cada vez más, una organización ágil, con un alto enfoque en la evolución de los procesos, mediante la implementación de proyectos transformadores de eficiencia, mejoramiento continuo y estratégicos, apalancados en las mejores tecnologías disponibles y la consolidación de una cultura orientada a la entrega constante de valor.

Durante el año, se puso en funcionamiento el Centro de Producción y Distribución de Alimentos – CPDA, con el objetivo de desarrollar nuevos y mejores productos y servicios, asegurando mayores niveles de eficiencia operativa y financiera, incorporando innovación en los procesos y la tecnología. Se amplió la capacidad instalada para producir más de 30.000 porciones al día, y se disminuyó en más de 24 toneladas promedio la generación de desperdicios del proceso de producción con respecto a 2023.

Se fortaleció la alianza académica con la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET para la formación y entrenamiento de estudiantes de gastronomía.

Tecnología

Continuando con la evolución tecnológica, se han implementado **soluciones que mejoran la eficiencia operativa y la experiencia del cliente**, avances que reflejan el **compromiso con la innovación y la excelencia**, manteniendo una **arquitectura tecnológica** segura, confiable, escalable, flexible y sostenible.



Igualmente, perseguimos un ecosistema de soluciones de clase mundial, desarrollando nuevas competencias y capacidades en inteligencia artificial, *big data*, automatización inteligente y ciberseguridad.

En el servicio de Educación, las operaciones administrativas, pedagógicas y académicas se optimizaron con la implementación de la Plataforma Educativa, herramienta que facilitó los procesos de inscripción, admisión y matrícula, evitando desplazamientos físicos y reduciendo el uso de papel. Además, permite el registro y acceso digital a la gestión académica y pedagógica, mejorando la experiencia de los padres de familia, a la vez que se cumple con las normativas de protección de datos personales, garantizando un manejo responsable y seguro de la información de los usuarios.

Perfil Corporativo

Experiencia del cliente

GRI 3-3 TM 2 AYB

Los servicios de Educación, Alimentación y Productividad cuentan con un equipo de experiencia que **desarrolla iniciativas centradas en el cliente**, las cuales apalancan el incremento de la recomendabilidad y satisfacción de los servicios utilizados con un menor esfuerzo.

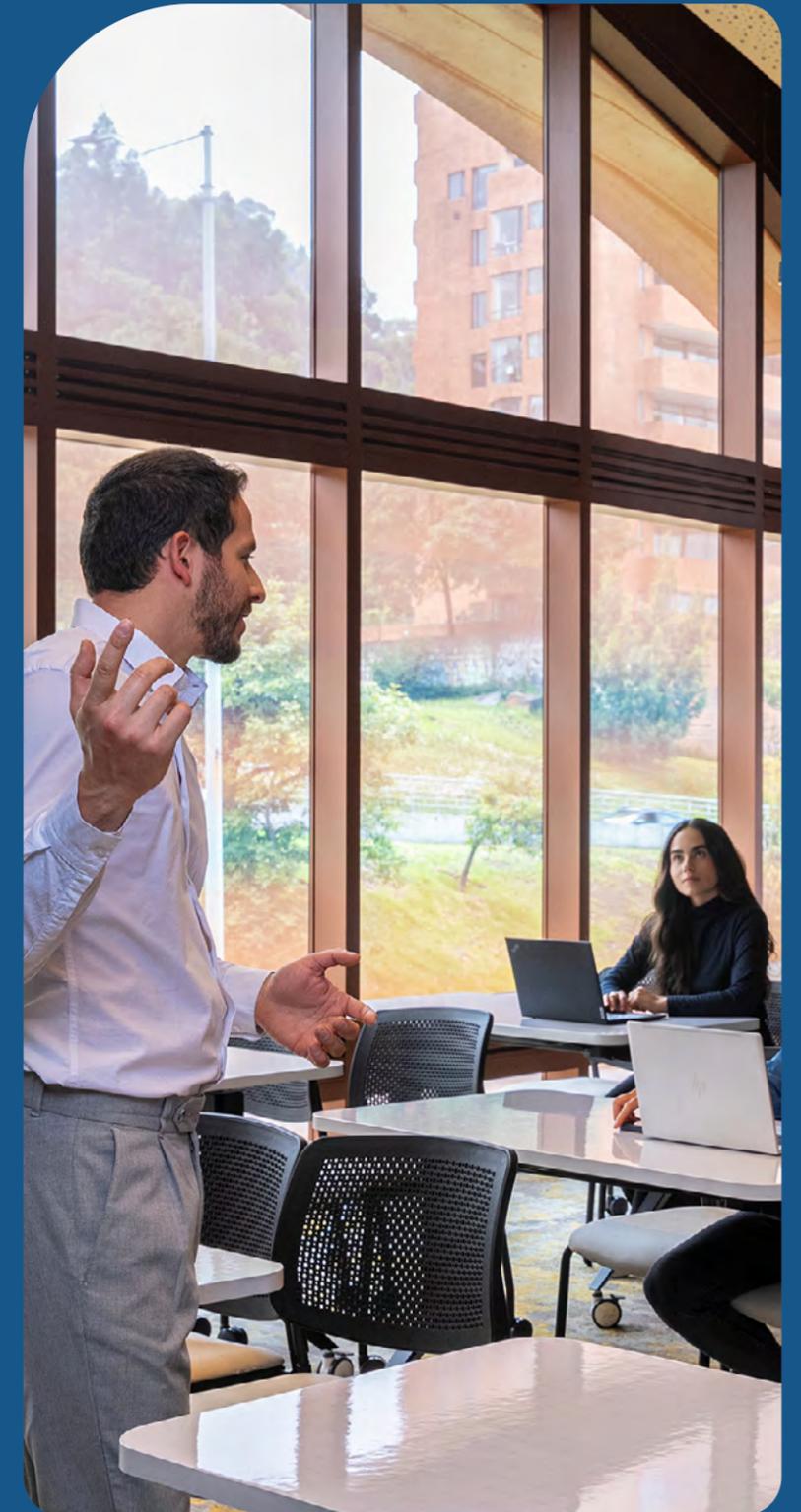
Entre las actividades desarrolladas, se destacan:



- o La celebración del Día de la Experiencia, evento en el que se reforzó el compromiso con el cliente, se fomentó la innovación y se reconocieron logros de los diferentes equipos.
- o La continuación del Programa de Reconocimiento, destacando a los equipos de Bibliotecas, Servicios Empresariales, Formación para el Trabajo, Antojos y los Centros de Empleo, por su liderazgo con la creación de experiencias superiores, compromiso y esfuerzo en mejorar la experiencia de los afiliados.
- o La realización del curso de Diversidad e Inclusión, con la participación de 3.035

trabajadores de Educación, 351 de Alimentos y 255 de Productividad, fortaleciendo una atención más empática e inclusiva.

- o Incorporar señalética braille para facilitar el ingreso y movilización dentro de los colegios.
- o Realizar capacitación básica en lengua de señas al personal administrativo y docente.



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

MEDICIÓN DE LA EXPERIENCIA DE LOS CLIENTES

GRI 418-1

El modelo de voz de cliente se enfocó en conocer, analizar y mejorar su experiencia. La **medición de experiencia transaccional presenta resultados específicos por momentos claves en cada servicio**, evaluando los siguientes indicadores:

- Satisfacción general:**
 se mide la complacencia de los afiliados que utilizaron los servicios en el primer semestre del año para entender su percepción objetiva del servicio proporcionado. El índice se calcula con el promedio de las calificaciones proporcionadas por los clientes, que se registran en una escala de 0 a 100 puntos.
- Recomendación – NPS:**
 el *Net Promoter score* calcula el nivel de lealtad de los afiliados, basados en la disposición a recomendar los servicios de Colsubsidio. Se obtiene de la resta del porcentaje de afiliados detractores al porcentaje de afiliados promotores.
- Esfuerzo del cliente - CES:**
 el *Customer Effort Score* evalúa el nivel de esfuerzo que hicieron los afiliados para relacionarse con la Caja. Se expresa en porcentaje de afiliados que manifiestan dificultad en acceder y hacer uso de los servicios.

Durante el año, se reforzaron las acciones de escucha y análisis, y se obtuvieron las opiniones de 19.103 usuarios de Educación, 22.564 de Alimentos y 24.047 de Productividad, alcanzando los siguientes resultados:

MEDICIÓN RELACIONAL EDUCACIÓN, ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Indicador	Educación	Alimentación	Productividad
Satisfacción general	90	93	95
Recomendación NPS (<i>Net Promoter Score</i>)	73 %	81%	90 %
Esfuerzo CES (<i>Customer Effort Score</i>)	12 %	1 %	7 %

Fuente: : Base de datos medición transaccional 2024 – Qualtrics.



Se dio continuidad a **nuevas mediciones de experiencia** dentro de la ruta del estudiante, padres de familia o usuario con tableros de indicadores y análisis operativos que facilitan la toma de decisiones y mejora en las diferentes interacciones con los afiliados.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

De acuerdo con las valoraciones de los usuarios en las diferentes mediciones, se trabajó en las siguientes iniciativas de mejora:

Educación

- Implementar un modelo de aprendizaje de los estudiantes de los grados sexto a undécimo, que identifica y responde a las necesidades individuales, incorporando metodologías personalizadas con el fin de abordar diversas temáticas de estudio.
- Fortalecer la comunicación con los padres de familia a través de múltiples canales de atención, de acuerdo con la necesidad.

Productividad

- Organizar eventos como la Macroferia, que facilita la conexión efectiva entre empresas, cesantes y trabajadores activos.
- Difundir la oferta de cursos, capacitaciones y convocatorias a través de redes sociales.

Alimentos y bebidas

- Establecer nuevos puntos de servicio para clientes empresariales.
- Generar experiencias memorables en jornadas especiales con la comunidad educativa.



RECLAMACIONES Y RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Desde 2024, se continuó trabajando en la eficiencia de los procesos, disminuyendo los tiempos operativos y buscando una interacción más ágil y efectiva con los clientes.

Reclamaciones	2023	2024	Variaciones
Comité Ejecutivo Gerencia	1.053	911	-13 %
Comité Compras	847	286	-66 %
Comité con la Subdirección	50	16	-68 %

Fuente: Sistema gestión de PQRS TP Client 2024

En respuesta a las necesidades de los usuarios, se realizaron las siguientes acciones:

- **Educación:** se llevó a cabo una estrategia integral de comunicación, asegurando una mejor comprensión de las condiciones del subsidio educativo, lo que se refleja en la disminución de PQR relacionadas con el ajuste en las tarifas de servicio en el momento en que un afiliado cambia de categoría.
- **Productividad:** se fortaleció el proceso de atención a clientes en la plataforma de la Agencia de Empleo, optimizando la disponibilidad de agenda para orientación laboral y se dispuso que la prematrícula de cursos se realizará en el momento de la orientación.

Perfil Corporativo

**Transparencia y
Gobierno Corporativo**

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Cadena de abastecimiento

GRI 414-1, GRI 414-2

Colsubsidio, comprometido con mantener relaciones de confianza con sus proveedores, ha adoptado prácticas para **garantizar la calidad de sus procesos de provisión de bienes y servicios** y en el análisis objetivo de las condiciones técnicas, comerciales y de valor agregado, para **establecer sus relaciones comerciales.**

La Caja cuenta con una Política de Compras y Contratación, con procedimientos establecidos en el Manual respectivo, que guían y orientan las compras en todas las áreas, en donde se definen los órganos de aprobación, como son el Consejo Directivo y los Comités de Compras, de Proyectos y Adecuaciones, de Unidades de Servicio y Áreas de Apoyo, y de Compras de Mercadeo Social.

Durante el año, las Unidades de Servicio y Compras Centrales hicieron adquisiciones por valor de \$ 4.395.779 millones, de las cuales, el 53,1 % corresponden a proveedores locales, entendidos como proveedores nacionales.

Los servicios de Educación y Productividad realizaron el 2,2 % de las compras totales de la Corporación, equivalentes \$ 98.323 millones. El 99 % de ellas corresponden a proveedores locales.

GRI 204-1



COMPRAS A PROVEEDORES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Cifras en millones de pesos

	2022	2023	2024
Locales	\$ 50.332	\$ 64.786	\$ 97.345
Internacionales	\$ 835	\$ 1.692	\$ 979

TOTAL	\$ 51.167	\$ 66.477	\$ 98.323
--------------	------------------	------------------	------------------

Porcentaje locales/internacionales	98 %	97 %	99 %
---	-------------	-------------	-------------

Fuente: Información área de compras de la Gerencia de Educación.



El servicio de Alimentos y Bebidas realizó compras por \$ 10.407 millones, equivalentes al 0,2 % de las compras totales de la Corporación, todas ellas a proveedores locales. GRI 204-1

COMPRAS A PROVEEDORES ALIMENTOS Y BEBIDAS

Cifras en millones de pesos

	2022	2023	2024
Locales	\$ 6.665	\$ 8.045	\$ 10.407
Porcentaje locales/internacionales	100 %	100 %	100 %

Fuente: Información área de compras de la Gerencia de Alimentos y Bebidas.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

02



Contar con el mejor talento humano

GRI 3-3 TM 5 EP, TM 6 AYB, ODS 8, ODS 8.3, ODS 8.5, ODS 8.6, ODS 8.8

Colsubsidio reafirma su compromiso con la atracción y fidelización de un **equipo humano competente**, guiado por el compromiso social y la vocación de servir. Por esta razón, la Corporación **trabaja día a día para garantizar** una experiencia positiva que aporte al bienestar integral, al desarrollo personal y a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, **enmarcado en un ambiente de trabajo sano, seguro, y con relaciones laborales de confianza.**

Con el propósito de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales y responder con excelencia a las necesidades de las poblaciones que atiende, Colsubsidio centra sus esfuerzos en consolidar un talento humano idóneo, dinámico y comprometido. Las iniciativas implementadas durante el año se orientaron a fortalecer la capacidad de liderazgo, la cultura organizacional, la marca empleadora y la experiencia del trabajador con estrategias diseñadas para potenciar los conocimientos y las habilidades de los líderes, inspirar a los trabajadores alrededor del propósito y los valores corporativos que guían su actuar, y generar sentido de pertenencia y orgullo en la Caja.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

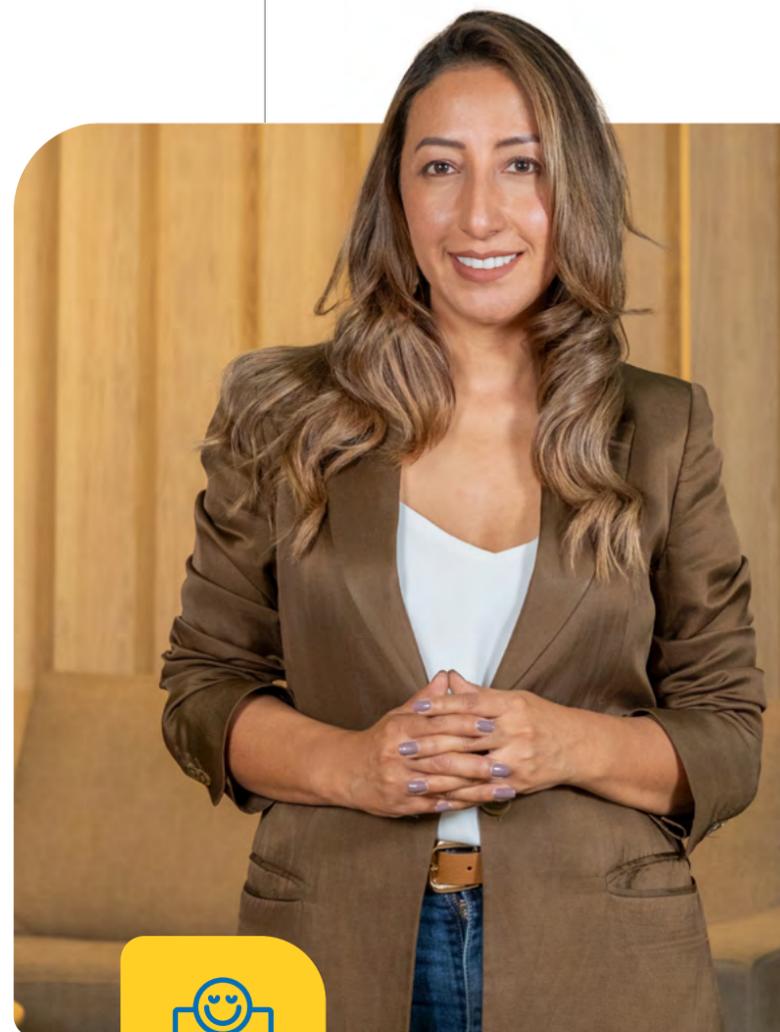
Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

En concordancia con su propósito superior, la Corporación garantiza el respeto y la protección de los derechos humanos de sus trabajador, afiliados, usuarios y clientes. En este sentido, fomenta un ambiente de trabajo sano, seguro e inclusivo, que celebra la diversidad, promueve la equidad y aplica prácticas laborales que aseguran el cumplimiento legal y garantizan los derechos y deberes de sus trabajadores.

A continuación, se presentan las características del equipo de trabajo y las estrategias desarrolladas durante el año, que han permitido a Colsubsidio avanzar significativamente en su meta de contar con un talento humano excepcional.



Equipo de trabajo

PG 6, WEF 11

Colsubsidio trabaja en la **construcción de un equipo humano más diverso e incluyente**, reconociendo que la pluralidad de generaciones, culturas y estilos de pensamiento enriquece la innovación y fortalece su compromiso con una sociedad más justa y equitativa. Por esta razón, la Corporación **promueve la integración de equipos multiculturales y diversos**, valorando las diferencias como un motor para el desarrollo organizacional y social.

En coherencia con su misión, los procesos de selección son accesibles para todas las personas que cumplan con los perfiles establecidos, asegurando un entorno libre de discriminación. Así mismo, se fomenta el crecimiento profesional de los trabajadores, priorizando las promociones internas para quienes demuestren las competencias y el ajuste necesario para ocupar nuevas vacantes.
GRI 401-1

Durante 2024, Colsubsidio avanzó en el fortalecimiento de su modelo de atracción y selección con la incorporación de herramientas tecnológicas y modelos de evaluación

diferencial acordes con las necesidades de las Unidades de Servicio y los tipos de cargo a reclutar. Estas soluciones han optimizado la conexión entre las vacantes disponibles y los candidatos idóneos, simplificando la experiencia de los aspirantes y agilizando los tiempos de contratación. Esta postura por la innovación tecnológica no solo ha mejorado la precisión en la búsqueda de talento, sino que también permite a la Corporación adaptarse a las demandas de un entorno laboral en constante evolución y responder con agilidad a las necesidades del mercado.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

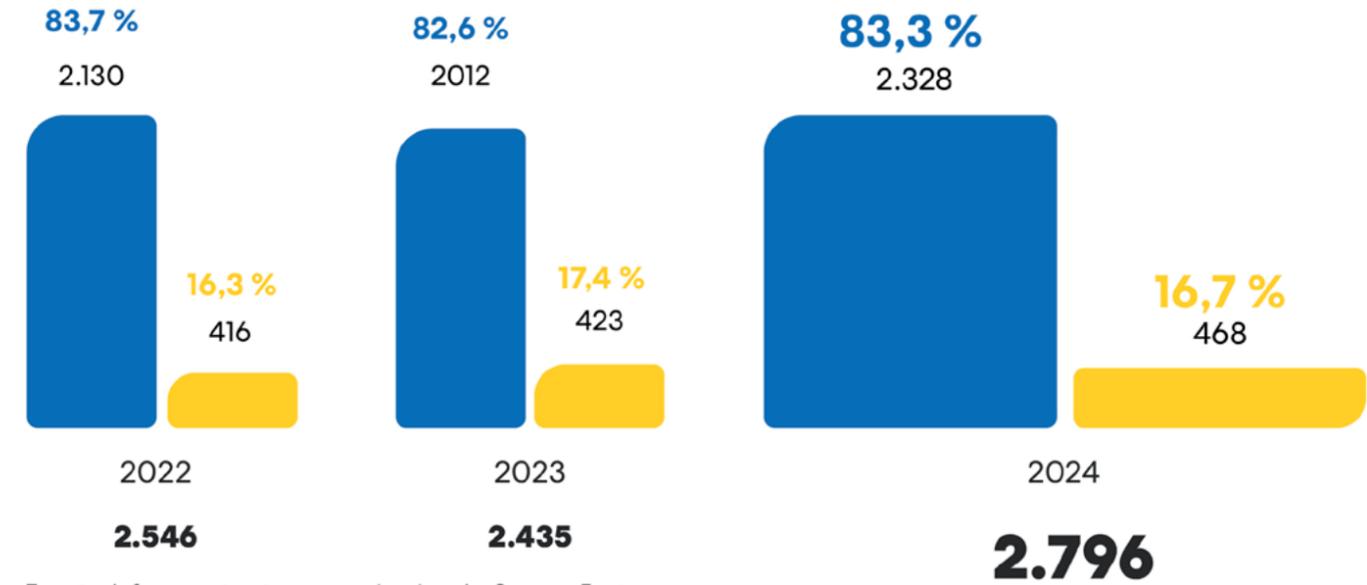
Asegurar solidez financiera para la equidad

Al cierre del año, el equipo de trabajo del servicio de Educación y Productividad estaba compuesto por **2.796 trabajadores**, de los cuales el **83,3% eran mujeres**. Y el servicio de Alimentos y Bebidas **contaba con 349, donde el 79,4% eran mujeres**. El total de trabajadores de estos servicios se encuentran laborando en la regional Centro. GRI 2-7, GRI 405-1b



TRABAJADORES POR GÉNERO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

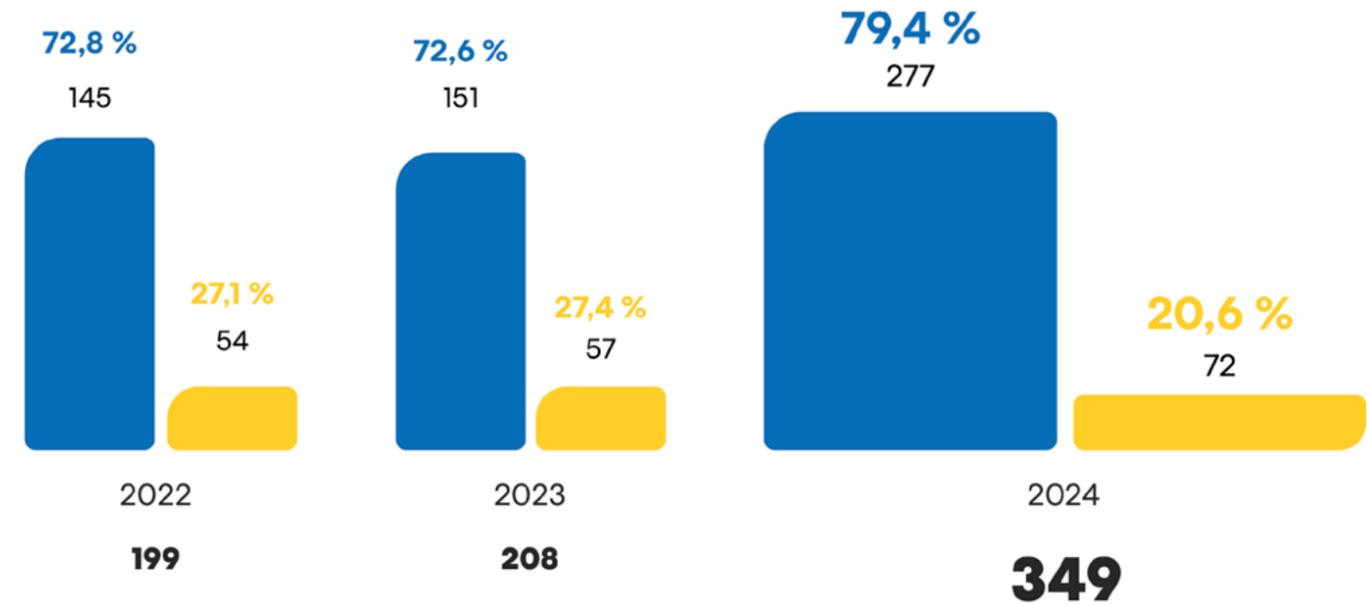
Femenino
Masculino



Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR GÉNERO ALIMENTOS Y BEBIDAS

Femenino
Masculino



Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

Perfil Corporativo

**TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD**

GRI 405-1b

Rango de edad	2022	%	2023	%	2024	%
Menores de 21	11	0,4	12	0,4	13	0,5
De 21 a 30	691	27,2	642	26,3	750	26,8
De 31 a 40	1.058	42,2	1.028	42,2	1.200	42,9
De 41 a 50	556	22	536	22,0	638	22,8
Mayores de 50	230	9,2	217	9,1	195	7,0

TOTAL	2.546	100	2.435	100	2.796	100
--------------	--------------	------------	--------------	------------	--------------	------------

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

**TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD
ALIMENTOS Y BEBIDAS**

GRI 405-1b

Rango de edad	2022	%	2023	%	2024	%
Menores de 21	1	1	0	0	5	1,4
De 21 a 30	45	23	48	23	74	21,2
De 31 a 40	56	28	58	28	112	32,1
De 41 a 50	52	26	59	28	104	29,8
Mayores de 50	45	23	43	21	54	15,5

TOTAL	199	100	208	100	349	100
--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

En Educación el modelo de contratación está diseñado para responder con precisión a las demandas operativas y la naturaleza específica de los servicios que se prestan por medio de los convenios suscritos con las alcaldías y el departamento de Cundinamarca.

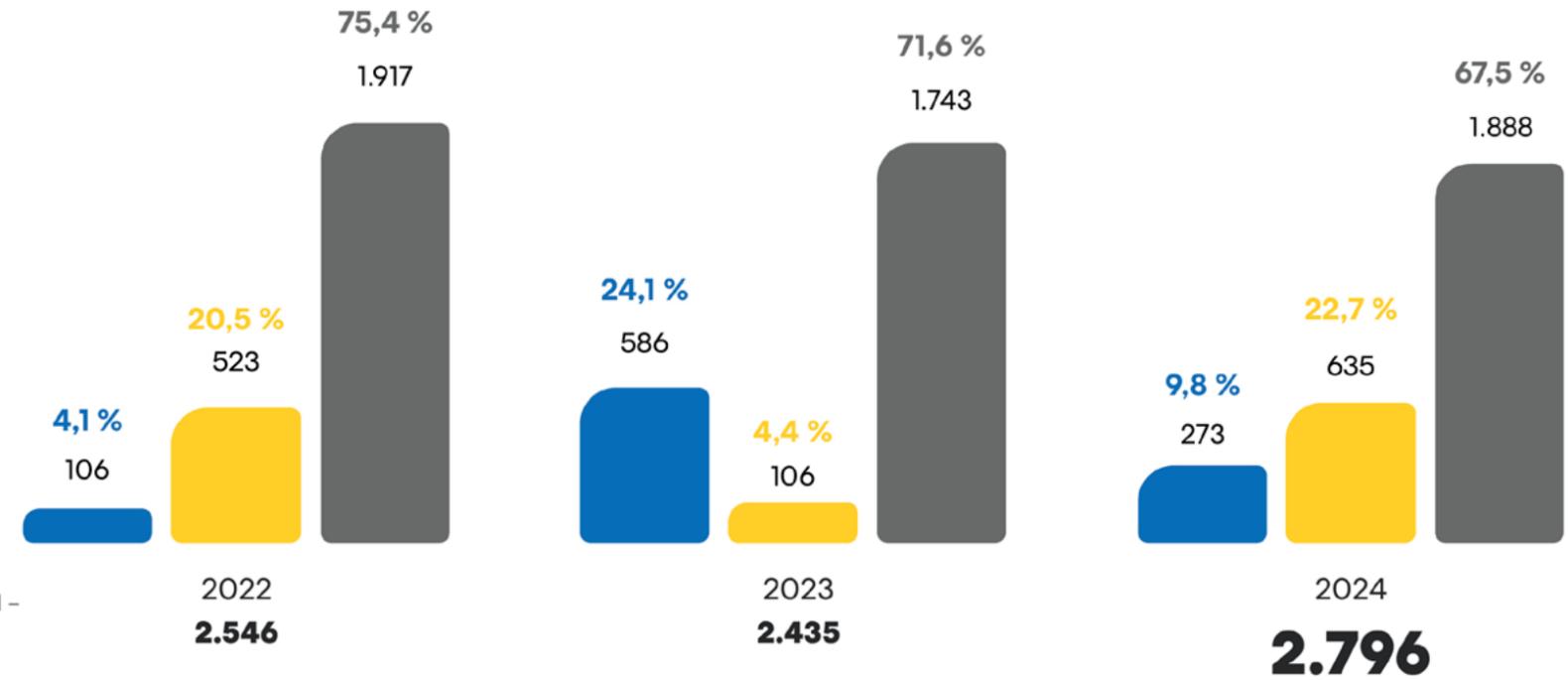
La mayor proporción de contratos en Educación y Productividad corresponde a vínculos laborales con duración según obra o labor con un 67,5 %, lo cual corresponde a la periodicidad de los convenios suscritos para la prestación del servicio.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

GRI 405-1b

- Indefinido
- Fijo
- Obra o labor

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

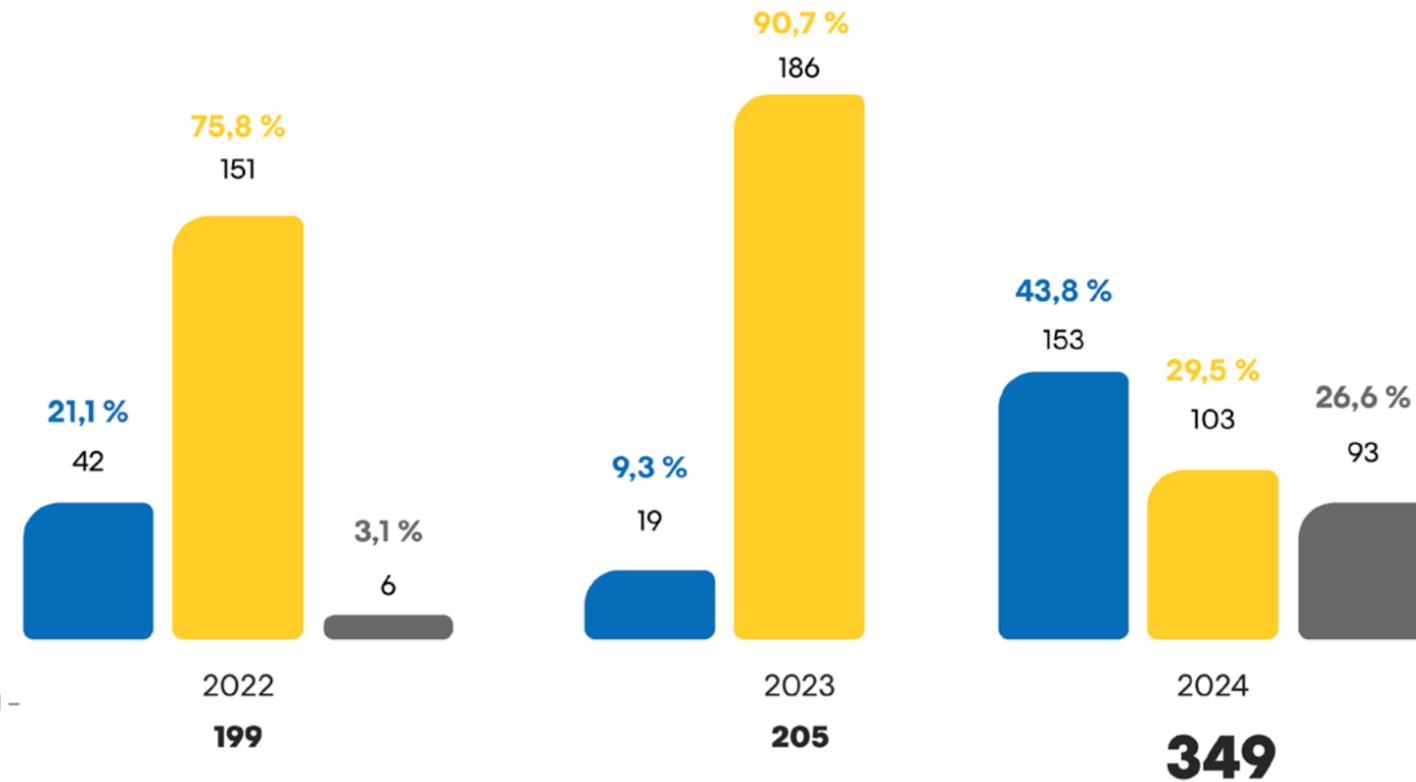


TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO ALIMENTOS Y BEBIDAS

GRI 405-1b

- Indefinido
- Fijo
- Obra o labor

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Rotación

GRI 401-1b

En Educación y Productividad, la tasa de rotación se ubicó en 6,8 %, 2,2 % menos que en 2023, mientras que en Alimentos y Bebidas se ubicó en 16,6 %, 6 % menos que en 2023. Los trabajadores que rotaron laboraban en la regional Centro.

Esta mejora en la retención de talento está relacionada con estrategias enfocadas en la experiencia del trabajador, la optimización de los procesos de selección y adaptación, así como a la incorporación de talento con habilidades alineadas a las necesidades organizacionales.

TASA DE ROTACIÓN

	2022	2023	2024
Educación y Productividad	7,4 %	9,0 %	6,8 %
Alimentos y Bebidas	19,7 %	16,0 %	11,7 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors

Del análisis de la rotación presentada durante el año, se destaca lo siguiente:

- Aunque los hombres representan el 17,2 % de la fuerza laboral de ambos servicios, fue el grupo con mayor tasa de rotación, alcanzando el 15 % para Educación y Productividad y 30,6 % para Alimentos y Bebidas.
- Por su parte, las mujeres, que constituyen el 82,8 % del personal de estos servicios, registraron una rotación más baja, con un 5,1 % para Educación y Productividad, y 13 % para Alimentos y Bebidas.

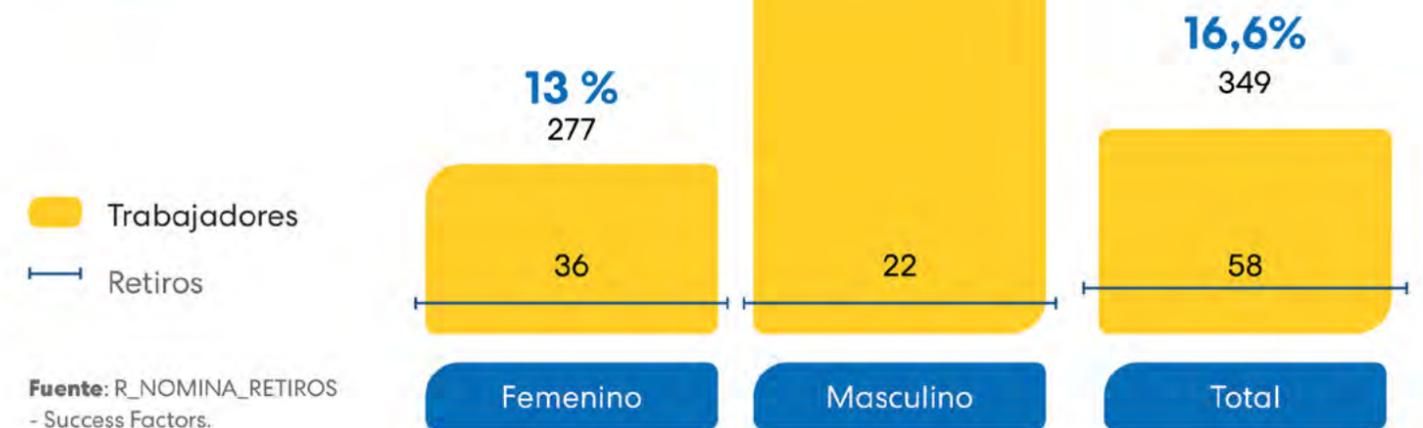
ROTACIÓN POR GÉNERO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Rotación



ROTACIÓN POR GÉNERO ALIMENTOS Y BEBIDAS

Rotación



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Los trabajadores menores de 20 años representaron el

16,67 %

de la rotación total registrada durante 2024.



ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 401-1b

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	13	0	0,0 %
Entre 21 y 30	750	44	5,9 %
Entre 31 y 40	1.200	80	6,7 %
Entre 41 y 50	638	44	6,9 %
Mayores de 51	195	21	10,8 %

TOTAL 2.796 189 6,8 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD ALIMENTOS Y BEBIDAS
GRI 401-1b

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	74	18	24,3 %
Entre 21 y 30	74	18	24,3 %
Entre 31 y 40	112	20	17,9 %
Entre 41 y 50	104	11	10,6 %
Mayores de 51	54	6	11,1 %

TOTAL 349 58 16,6 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors

Perfil Corporativo

Contratación

GRI 401-1a, WEF 17

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



En 2024, se realizaron 994 contrataciones, todas formalizadas mediante firma digital, reafirmando el compromiso de la Corporación con la innovación en sus procesos.

El mayor número de contrataciones correspondió a mujeres, quienes representaron el **78 % del total**, equivalentes a **776 incorporaciones**.

Por regiones, la mayor actividad se concentró en la regional Centro, con **980 contrataciones**, equivalentes al **98,5 %**. En cuanto a los rangos de edad, el grupo predominante fue el de **31 a 40 años**, que representó el **42 %** de los nuevos ingresos.

CONTRATACIONES POR GÉNERO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

78,4 %
699

En Educación y Productividad, se realizaron 892 contrataciones para la regional Centro. El 73 % fueron mujeres, y el 83,8 % tenían entre 21 y 40 años.



21,6 %
193

Total
892

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors.

Femenino

Masculino

CONTRATACIONES POR GÉNERO ALIMENTOS Y BEBIDAS

75,5 %
77

En Alimentos y Bebidas, se realizaron 83 contrataciones para la regional Centro. El 66,27 % fueron mujeres, y el 74,6 % tenían entre 21 y 40 años.



24,5 %
25

Total
102

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors.

Femenino

Masculino

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

GRI 401-1a

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	5	0,6 %
Entre 21 y 30	343	38,5 %
Entre 31 y 40	386	43,3 %
Entre 41 y 50	149	16,7 %
Mayores de 51	9	1,0 %

TOTAL 892 100 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD ALIMENTOS Y BEBIDAS

GRI 401-1a

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	4	3,9 %
Entre 21 y 30	35	34,3 %
Entre 31 y 40	34	33,3 %
Entre 41 y 50	22	21,6 %
Mayores de 51	7	6,9 %

TOTAL 102 100 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

La experiencia del trabajador como motivador del talento humano

PG 1

Durante el año, Colsubsidio reafirmó su compromiso de proporcionar una experiencia laboral superior, integrando prácticas innovadoras y herramientas tecnológicas que fortalecieron cada etapa del ciclo laboral. Desde la incorporación hasta la desvinculación, se implementaron procesos estructurados con un enfoque en:

Incorporación:

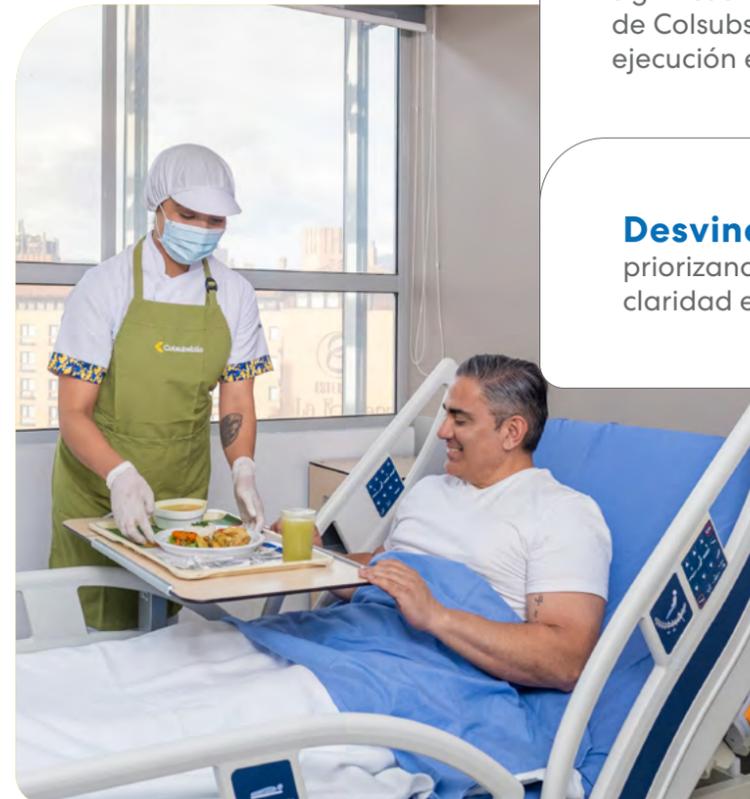
garantizando atractividad, una experiencia ágil y digital, claridad en la información y cercanía.

Adaptación:

asegurando una conexión significativa con el propósito de Colsubsidio y una ejecución efectiva del rol.

Desvinculación:

priorizando la empatía y la claridad en la información.



Además, se fortaleció la marca empleadora bajo el concepto 'Nada supera trabajar en Colsubsidio'; se fomentó una cultura organizacional más inclusiva y se implementó el modelo de medición 'Voz del Trabajador,' que permitió evaluar la vivencia de los trabajadores. Al cierre del año, los resultados indicaron un eNPS (Employee Net Promoter Score) de 91 %, destacándose el orgullo que sienten los trabajadores por pertenecer a Colsubsidio y su inspiración con el propósito, valores e impacto en la sociedad, según la encuesta de medición integral de experiencia y microclima organizacional.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Una cultura y un ambiente laboral positivo

PG 1, PG 2

Colsubsidio, cada día ofrece a sus trabajadores un entorno diverso e inclusivo, que fomenta un ambiente laboral positivo e innovador alineado con los valores corporativos. Durante 2024, este compromiso se reforzó al posicionar la Marca Empleadora y demostrar por qué 'Nada Supera Trabajar en Colsubsidio', generando entre los trabajadores orgullo y sentido de pertenencia. Este concepto ha consolidado una cultura organizacional donde la voz de cada trabajador/a es valorada, contribuyendo al desarrollo individual y a la sostenibilidad.

También se llevaron a cabo iniciativas como la gira 'Encuentro con el Director', liderada por el doctor Luis Carlos Arango Vélez, la cual contó con la participación presencial de 6.500 trabajadores y la cobertura del resto de la fuerza laboral a través de cinco transmisiones en directo, todas alineadas con el propósito y los valores de la Caja. De igual manera, la conmemoración del 67º aniversario de Colsubsidio reunió a los 17.366 trabajadores en actividades diseñadas para consolidar su compromiso con la misión.

Se implementó un programa de reconocimiento diario que promovió el agradecimiento entre equipos, logrando la entrega de 7.016 insignias digitales y un incremento del 7,7 % en las postulaciones al programa anual de reconocimiento 2024.

Colsubsidio trabaja día a día para mejorar el ambiente laboral, considerado un pilar clave para una experiencia positiva en la Caja. Al cierre del año, el índice de cultura y ambiente laboral de estos servicios alcanzó un puntaje que refleja el impacto de las acciones implementadas para garantizar condiciones laborales óptimas, que promuevan la productividad, el bienestar y la cultura en los trabajadores.
GRI 404-3

RESULTADOS DE CULTURA Y AMBIENTE LABORAL 2024

Dimensión	Educación, Cultura y Productividad	Alimentos y Bebidas
Propósito	95 %	92 %
Orgullo y pertenencia	93 %	90 %
Formas de trabajo	89 %	86 %
Crecimiento y desarrollo	88 %	85 %
Ambiente de trabajo	87 %	84 %
Liderazgo	87 %	82 %

TOTAL 89 % 86 %

Fuente: OCC Pulse Engagement.

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

**Contar con el
mejor talento humano**

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Una experiencia cada vez más ágil y digital

Con el objetivo de **garantizar una experiencia laboral ágil, eficiente y alineada con los avances tecnológicos**, Colsubsidio implementó **diversas soluciones digitales** que impactaron directamente en los procesos de incorporación, adaptación, gestión del desempeño y acceso a servicios y beneficios.

En el proceso de incorporación, se fortaleció la plataforma tecnológica para la atracción y selección de talento, complementada con notificaciones automáticas que optimizaron la experiencia de los candidatos al mantenerlos informados sobre el estado de su proceso. Esta estrategia permitió atraer **824.604** candidatos, evaluar digitalmente a **56.002** aspirantes y realizar **3.730** contrataciones exitosas.

Además, se consolidó la plataforma CreSer, que dinamizó la gestión integral del desempeño para 1.980 trabajadores, incluyendo 1.286 líderes, 168 cargos clave y 526 posiciones a demanda. Este sistema aseguró la planificación, alineación, seguimiento y evaluación de resultados, y se avanzó en el desarrollo de nuevas funcionalidades para facilitar su uso en el 2025.

Durante el año, se fortalecieron los canales de atención, acompañamiento y orientación a los trabajadores, destacándose

herramientas como el Chat Sofi, el aplicativo Success Factors y la Línea de Atención. Particularmente, esta última mostró un notable avance, incrementando su nivel de servicio en un **8 %**, pasando de **79 %** a **87 %**, y su nivel de atención en un **3 %**, pasando de **94 %** a **97 %**, reflejando el compromiso de Colsubsidio con la mejora continua y la satisfacción de sus trabajadores.

La encuesta de satisfacción aplicada durante el año evidenció resultados positivos, alcanzando un **90 %** en la percepción de calidad de los servicios prestados. Este indicador subraya la efectividad y receptividad de los canales diseñados.

En términos de atención al trabajador/a, a través del 'Centro de Atención Virtual al Trabajador CAV' para trabajadores activos y TPClient para extrabajadores se gestionaron **13.366** solicitudes. Este progreso evidencia una mejora en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta.



En resumen, los resultados de 2024 **reflejan la satisfacción de los trabajadores**, junto con la optimización de procesos clave. Estas acciones reafirman el compromiso de Colsubsidio con la creación de un entorno laboral más digital, tecnológico y centrado en las personas.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Liderazgo movilizador de propósito y cultura Colsubsidio

Durante el año, Colsubsidio reforzó su compromiso con el desarrollo de un liderazgo alineado con el propósito estratégico y la cultura organizacional, consolidando a sus líderes como agentes clave de movilización y transformación. La Academia de Liderazgo continuó siendo un pilar fundamental en este proceso, complementada con acciones de formación específicas adaptadas a las metas y necesidades de cada unidad de servicio.

Entre las iniciativas destacadas estuvo: 'El Encuentro de Liderazgo', que impactó a 1.518 líderes a nivel nacional, promoviendo su desarrollo y alineación con los objetivos corporativos. Así mismo, se implementó el 'Boot Camp de Liderazgo Consciente', diseñado para fortalecer competencias como la comunicación asertiva, la gestión de conflictos, el *feedback* efectivo y la alineación estratégica.

Este programa potenció la capacidad de los líderes para crear una cultura de compromiso y alto desempeño, optimizando la influencia en los equipos.

En el staff corporativo, **137 líderes** fortalecieron habilidades relacionadas con cohesión de equipos, innovación, agilidad, resiliencia y competencias técnicas. En la Gerencia Alimentos y Bebidas, **29 líderes** trabajaron en fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo y en la Gerencia de Educación y Productividad, **40 líderes** desarrollaron habilidades en autogestión, trabajo en equipo, confianza, autoconocimiento, e identificación de tendencias globales para el liderazgo educativo.



Desarrollo del talento

GRI 404-1, GRI 404-2

El desarrollo continuo de los trabajadores es una prioridad estratégica para garantizar las competencias necesarias, tanto para los desafíos actuales como para el futuro de Colsubsidio. Durante 2024, se fortaleció un ecosistema de aprendizaje dinámico y digital, con estrategias adaptadas a las necesidades de cada Unidad de Servicio, consolidando una cultura de aprendizaje y mejora continua en la Corporación.

En este marco, se ejecutaron **265 programas de formación**, alcanzando una cobertura del **88 %** de los trabajadores, logrando un nivel de satisfacción del **90 %** respecto a los programas corporativos implementados.

Se dio continuidad al **programa Becas C**, que brindó a los trabajadores y sus familias oportunidades de formación tecnológica y educación continua, en colaboración con la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET.

A **16 personas**, entre trabajadores, cónyuges e hijos, **participaron en cursos de educación continua**, enfocados en el desarrollo Curso Excel, básico, intermedio y avanzado, *Big Data* con Power BI, Fundamentos en Análisis de Datos, e Inglés según Nivel.

Otro dato relevante fue la implementación del **programa 'Talento Colsubsidio'**, diseñado para ofrecer primeras oportunidades laborales y formar una banca de talento en áreas de difícil consecución, como tecnologías y analítica de datos. Colsubsidio participó en **21 ferias universitarias en 15 universidades, donde 1.867 estudiantes mostraron interés en el programa**. Como resultado, se incorporaron 166 estudiantes, quienes desarrollaron 21 proyectos de mejora enfocados en innovación, agilidad, comunicación e inteligencia emocional.

Perfil Corporativo

**HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2024
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD**

GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Familia de Cargo	Horas de Formación			Trabajadores Formados			Media Total Horas de Formación		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	31	17	48	6	4	10	3,44	2,83	3,20
Coordinación	2.894	345	3.239	120	28	148	18,55	8,85	16,61
Ejecución	28.417	7.697	36.114	1.018	282	1.300	25,90	24,91	25,69
Soporte	55.757	2.983	58.740	1.023	109	1.132	51,92	24,06	49,06
TOTAL	87.099	11.042	98.141	2.167	423	2.590	37,3	23,1	34,9

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

**HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2024
ALIMENTOS Y BEBIDAS**

GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Familia de Cargo	Horas de Formación			Trabajadores Formados			Media Total Horas de Formación		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	4	4	8	1	1	2	4,0	2,0	2,7
Coordinación	424	670	1.094	12	13	25	24,9	51,5	36,5
Ejecución	322	98	420	12	4	16	24,8	24,5	24,7
Soporte	13.903	3.166	17.069	228	50	278	56,5	59,7	57,1
TOTAL	14.653	3.938	18.591	253	68	321	52,9	54,7	53,3

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2022	2.990	706	3.696
2023	2.799	2.275	5.074
2024	87.099	11.042	98.141

Fuente de información: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO ALIMENTOS Y BEBIDAS

GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2022	12.970	3.414	16.384
2023	16.015	2.384	18.399
2024	14.653	3.938	18.591

Fuente de información: Campus Virtual y Matriz de participación.



Relaciones laborales de confianza

GRI 2-30, GRI 407-1, PG3, WEF 21E

En el marco de su estrategia corporativa, Colsubsidio reconoce las relaciones laborales como un **pilar esencial para el bienestar de sus trabajadores y la sostenibilidad organizacional**. Por ello, se enfocó en la construcción de vínculos armónicos y de confianza, cumpliendo con la legislación laboral vigente y garantizando el **bienestar integral de sus trabajadores**.

La Corporación promueve el diálogo social como un mecanismo clave de concertación y participación con las organizaciones de trabajadores, fomentando un relacionamiento estable y efectivo. En este contexto, se aseguró el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Organización Sindical de Industria UTCF, vigente desde 2023 hasta 2025, y se celebró una nueva Convención Colectiva con la organización sindical de industria Sinaltracomfasalud, con vigencia de 2024 a 2027. Estas convenciones benefician a 1.019 trabajadores, 75 de ellos de los servicios de Educación, Productividad, Alimentos

y Bebidas, de los cuales el 75 % son mujeres y el 25 % hombres. Asimismo, entre los directivos sindicales de esta gerencia hay dos mujeres. Adicionalmente, el Pacto Colectivo de Trabajo, vigente desde 2023 hasta 2027 y suscrito con representantes de trabajadores no sindicalizados, contó con la adhesión voluntaria de 13.465 trabajadores, 586 de ellos de los servicios de Educación, Productividad, Alimentos y Bebidas, con una composición de 69 % mujeres y 31 % hombres. Este pacto ha sido implementado con éxito durante sus dos años de vigencia, cumpliendo su propósito de promover el

bienestar integral, la formación, el desarrollo profesional y el progreso económico de los trabajadores. WEF 21E La Corporación monitorea de manera constante el cumplimiento de estos acuerdos colectivos, garantizando una respuesta inmediata ante cualquier reclamación, y reforzando las relaciones laborales bajo principios de confianza mutua y diálogo constructivo.

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

**Contar con el
mejor talento humano**

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores

Colsubsidio reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus trabajadores, implementando **estrategias y programas preventivos y formativos que promueven su salud física, mental y emocional**, fortaleciendo relaciones positivas con las personas de su entorno, y garantizando un ambiente laboral sano, seguro y productivo que impulsa su satisfacción y desempeño, al igual que el acceso a beneficios que mejoran la calidad de vida de los trabajadores.

Beneficios

GRI 201-3, GRI 401-2

Colsubsidio continuó con el compromiso de ofrecer un portafolio de beneficios con soluciones integrales, diseñadas para satisfacer de manera efectiva las necesidades de los trabajadores y sus familias, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida. Durante el año, los trabajadores de Alimentos y Bebidas recibieron 844 beneficios por valor de \$676 millones, y los trabajadores de Educación y Productividad, 3.159 beneficios por valor de \$4.236 millones.

GERENCIA

Beneficio

Prima semestral adicional	1.807	\$ 2.719	470	\$ 398
Prima de Vacaciones	568	\$ 442	156	\$ 89
Prima de antigüedad	70	\$ 358	24	\$ 63
Beneficios de Salud	201	\$ 380	48	\$ 52
Auxilio educativo hijo trabajador	197	\$ 124	71	\$ 44
Auxilio educativo trabajador	36	\$ 66	3	\$ 7
Auxilio de movilización	20	\$ 56	1	\$ 1
Auxilio para anteojos y cambio de lentes	164	\$ 36	26	\$ 6
Bono por paso a Pensión	3	\$ 20	-1	\$ 6
Auxilio incapacidad	20	\$ 17	6	\$ 4
Día Adicional Vacaciones	17	\$ 5	11	\$ 1
Permiso de matrimonio	8	\$ 7	2	\$ 1
Auxilio por muerte de familiares	11	\$ 3	5	\$ 1
Permiso por Cumpleaños	20	\$ 2	15	\$ 1
Prima de nacimiento	17	\$ 1	4	\$ 1
Entrega de útiles escolares			1	\$ 1

EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

de beneficios entregados

Valor desembolsado cifras en miles de pesos

ALIMENTOS Y BEBIDAS

de beneficios entregados

Valor desembolsado cifras en miles de pesos

TOTAL
3.159
\$ 4.236
844
\$ 676
Fuente: Informe de Nómina 2024 y Success Factors.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

El fortalecimiento del bienestar continuó consolidándose como una herramienta clave para promover el equilibrio integral, abordando tres dimensiones fundamentales: salud física, mental y laboral; conexión con compañeros, familia y el medioambiente, y tranquilidad financiera a corto, mediano y largo plazo.

Durante el año, iniciativas como la Semana de la Salud y el Bienestar, celebraciones corporativas y retos digitales permitieron involucrar a 8.743 trabajadores en la adopción de hábitos saludables, fomentando un estilo de vida equilibrado.



Estos logros reflejan el compromiso de Colsubsidio con el bienestar integral de su talento humano, fortaleciendo su calidad de vida y contribuyendo a la sostenibilidad de la Corporación.

Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-7, GRI 403-8, WEF 15, WEF 23E

Colsubsidio promueve la seguridad y la salud de sus trabajadores, contratistas y visitantes a través de un sistema de gestión certificado bajo los estándares de cumplimiento establecidos en la Resolución 0312 de 2019, alcanzando un cumplimiento del 94,5 %. Este sistema tiene impacto en la totalidad de los trabajadores y sedes de la Corporación, con responsabilidades claramente definidas en la prevención y mitigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como en la atención y respuesta ante emergencias.

Mediante la ejecución de estrategias enmarcadas en los programas de vigilancia epidemiológica, se brindaron capacidades preventivas a 5.122 trabajadores, fortaleciendo la cultura de seguridad y reduciendo riesgos relacionados con accidentalidad y enfermedades laborales.

Estas acciones reflejan el compromiso continuo de la Caja con el bienestar, la salud y la seguridad de su equipo humano, elementos esenciales para construir una operación sostenible y responsable.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

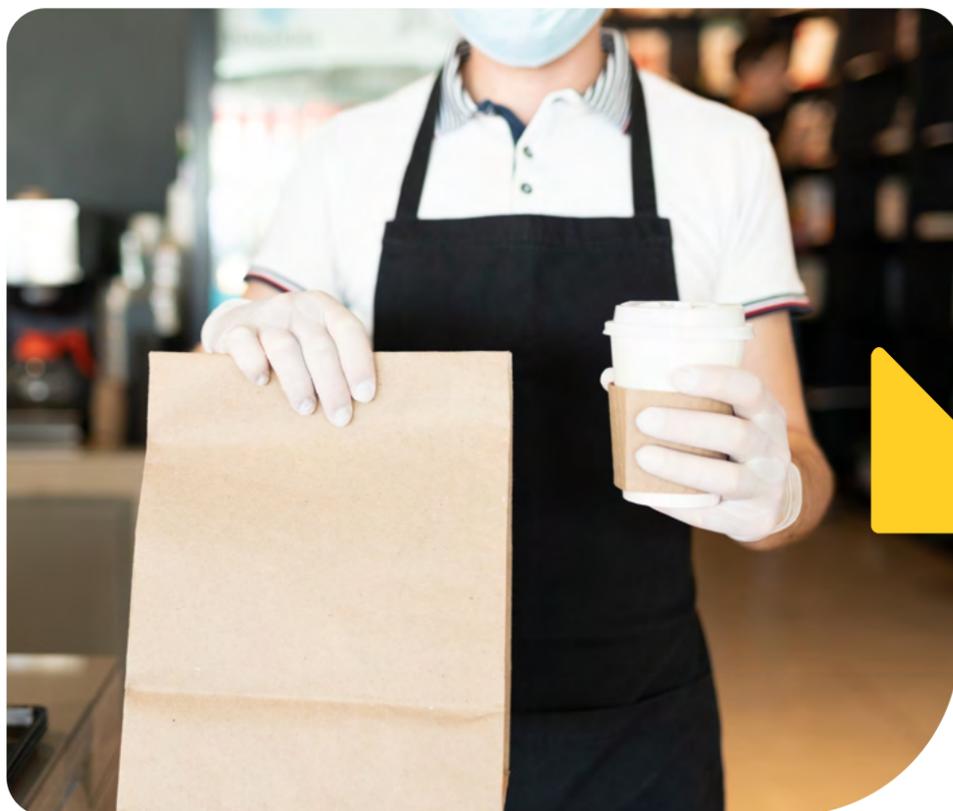
Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades

GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6

Con el firme compromiso de contribuir al bienestar integral de los trabajadores y fomentar una cultura de autocuidado, Colsubsidio implementó durante el año actividades de formación, promoción y prevención, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y garantizar un entorno laboral sano y seguro.



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

	Educación y Productividad	Alimentos y Bebidas
BIENESTAR INTEGRAL	766	90
PROGRAMA SALUD MENTAL - #SANAMENTE -GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	4.524	222
<ul style="list-style-type: none"> Prevenición de acoso laboral, resolución de conflictos Primeros auxilios psicológicos Línea Amiga 		
GESTIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO	326	3
<ul style="list-style-type: none"> Curso bioseguridad Riesgo biológico 		
GESTIÓN DEL RIESGO BIOMECÁNICO	2.692	251
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en estándares ergonómicos Caminata Ergocheck - Rumboterapia Ergonomía en el manejo de cargas, ergonomía en el trabajo 		
GESTIÓN CONSERVACIÓN DE LA VOZ	1.840	10
<ul style="list-style-type: none"> Primeros auxilios vocales Cuidado y conservación de la voz 		

Perfil Corporativo

GESTIÓN DE EMERGENCIAS	4.158	38
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización plan de emergencia, capacitación Comité de Emergencia Entrenamiento brigada básica, Mi plan de emergencia Encuentros regionales, brigadas – entrenamiento integral especializado en atención y respuesta a emergencias: camillaje, manejo de heridas, RCP, primeros auxilios psicológicos, accidentes viales, derrame y AT sustancias químicas, control del fuego 		
GESTIÓN DE ACCIDENTALIDAD	1.101	2
<ul style="list-style-type: none"> Prevención de accidentes 		
GESTIÓN DEL RIESGO QUÍMICO	9	3
<ul style="list-style-type: none"> Manejo seguro de productos químicos 		
GESTIÓN SEGURIDAD VIAL	951	12
<ul style="list-style-type: none"> Curso de seguridad vial 		
SISTEMA DE GESTIÓN Y RIESGOS	5.508	125
<ul style="list-style-type: none"> Inducción y reinducción sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo Gestión integral de riesgos: matriz de identificación de peligros y control de riesgos en sede, elementos de protección personal 		
GESTIÓN RIESGO LOCATIVO	3	19
<ul style="list-style-type: none"> Mecanismo potencialmente evitable (MPE) Tareas de alto riesgo (TAR) 		
TOTAL	21.878	775

* Número de asistencias por cada actividad. Soportado en fuentes de información de Campus virtual + SIGSTO + Matriz de participaciones de Bienestar.

Fuentes de información: Campus virtual y aplicativo SIGSTO

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Perfil Corporativo

Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-9, GRI 403-10, WEF 25E

Durante 2024, no se presentaron diagnósticos de enfermedades laborales, y los principales mecanismos de lesiones fueron la caída al mismo nivel, los golpes por o contra objetos y el sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento.

PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL*

Mecanismos	Educación y Productividad	Alimentos y Bebidas
Caída al mismo nivel	37 %	25 %
Golpe por o contra objetos	23,9 %	25 %
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	15,2 %	20 %
Contacto con herramientas u objetos	7,2 %	12,5 %

Fuente de información: Indicadores SGSST.
*% de participación sobre los de mecanismos identificados.



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



La tasa de frecuencia de **accidentalidad** presentó una **disminución en ambos servicios.**

En 2025, se implementarán acciones alineadas con la estrategia de Mecanismos Potencialmente Evitables – MPE, enfocadas en mitigar estos riesgos y fortalecer la seguridad en el lugar de trabajo.



Por otro lado, la tasa de días perdidos a causa de accidentes laborales mostró una disminución del **5,6 % para Educación y Productividad** y **15,6 % para Alimentos y Bebidas**, en comparación con 2023, reflejando los avances de Colsubsidio en la implementación de medidas preventivas y correctivas frente a los peligros identificados, mitigando los riesgos y favoreciendo un entorno laboral más seguro y saludable.

**TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD – TFA
% TRABAJADORES**

Ítem	Educación y Productividad			Alimentos y Bebidas		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Hombres	4,6 %	1,6 %	0,6 %	2,7 %	3,8 %	3,2 %
Mujeres	10,7 %	4,7 %	4,3 %	8,6 %	10,8 %	8,3 %

TOTAL	15,3 %	6,3 %	4,9 %	11,3 %	14,6 %	11,5 %
--------------	---------------	--------------	--------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DÍAS PERDIDOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO - TDP

Ítem	Educación y Productividad			Alimentos y Bebidas		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Hombres	0,3 %	4,3 %	0,2 %	16,1 %	8,5 %	15,2 %
Mujeres	2,3 %	12,9 %	11,4 %	50,7 %	24,1 %	33,0 %

TOTAL	2,7 %	17,2 %	11,6 %	66,8 %	32,5 %	48,1 %
--------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Indicadores SGSST.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Permiso parental

GRI 401-3

Durante 2024,

37

trabajadores de Educación y Productividad,

5

de Alimentos y Bebidas

hicieron uso del permiso parental remunerado tras el nacimiento de sus hijos, con una duración de 18 semanas para las mujeres y 2 para los hombres.

TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

94,6 %
35



Femenino

5,4 %
2



Masculino

Total
37
100 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL
– Success Factors

TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL ALIMENTOS Y BEBIDAS

80 %
4



Femenino

20 %
1



Masculino

Total
5
100 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL
– Success Factors



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

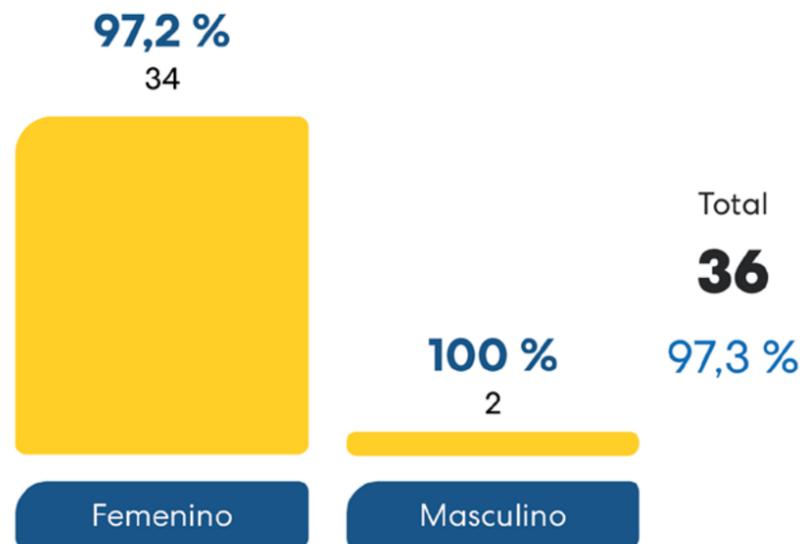


Después de terminar el permiso parental, 41 trabajadores, al 97,6 % que se acogieron al permiso parental, regresaron a sus labores.



El 31 % de los trabajadores que se acogieron al **permiso parental** durante el periodo anterior de Educación y Productividad y el 75 % de Alimentos y Bebidas continuaron vinculados en la plantilla laboral 12 meses después de haber regresado al trabajo.

TRABAJADORES QUE REGRESARON EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors

TRABAJADORES QUE REGRESARON ALIMENTOS Y BEBIDAS



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES

Género	EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD			ALIMENTOS Y BEBIDAS		
	Permiso Parental 2023	Activos mayor a 12 Meses	Porcentaje	Permiso Parental 2023	Activos mayor a 12 Meses	Porcentaje
Femenino	51	14	27,5 %	4	2	50 %
Masculino	8	2	25 %	1	1	100 %
TOTAL	59	16	27,1 %	5	3	75 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

**Contribuir a la conservación
del ambiente**

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

03

Contribuir a la conservación del ambiente

GRI 3-3, TM 7 AYB, ODS 12.2, ODS 12.4, ODS 13.2, ODS 13.3, PG7, PG8, PG9

Colsubsidio es consciente de la estrecha relación que existe entre **el desarrollo humano y la protección del ambiente**. Por ello, continúa implementando el Modelo Ambiental Corporativo, en el que se enmarca la gestión y el desarrollo de los programas y proyectos de las Unidades de Servicios.



Perfil Corporativo

Modelo Ambiental Corporativo

Ejes ambientales

Son los aspectos ambientales aplicables a la Organización, para los cuales se definen objetivos específicos de acuerdo con la particularidad de cada Unidad de Servicio.



Aire



Agua



Suelo



Biodiversidad

Plan operativo ambiental

Establece las actividades y los controles para lograr el desempeño deseado en cada uno de los ejes ambientales, basados en los principios de operación. De acuerdo con las características de cada una de las Unidades de Servicio y las respectivas sedes.



Responsabilidad legal



Desempeño ambiental



Innovación ambiental

Estándares de excelencia ambiental

Evidencian el aporte a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a través de los compromisos voluntarios, acogidos por la Organización, superiores a la normatividad aplicable.



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Colsubsidio plasma su enfoque preventivo por medio del Sistema Integrado de Gestión, el Sistema de Gestión de Calidad con la norma ISO 9001 versión 2015, certificación HACCP (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) para la producción de alimentos seguros en el Colegio Chicalá, y la matriz de riesgos y oportunidades. GRI 2-23

El desarrollo e implementación del Modelo, al igual que su mejora continua, permitió a la Caja reconocer los aspectos e impactos ambientales por Unidad de Servicio y sobre ellos generar valor en términos del cierre de brechas, reducir y mitigar impactos, con la ejecución de programas y planes ambientales.

El seguimiento y aseguramiento de la información del modelo se realiza a través de tableros de indicadores de gestión por eje ambiental, las matrices de identificación de aspectos e impactos, obligaciones y comunicados legales, así como el desarrollo de los comités ambientales y auditorías internas, elementos fundamentales para la toma de decisiones y la evaluación de los proyectos.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

El **consumo de agua potable** realizada por los servicios de Educación, Alimentación y Productividad **presentó una disminución del 1 % con respecto al año anterior**, influenciada por los siguientes factores:

- Poner en operación la planta de tratamiento de aguas residuales grises – PTARG en el colegio Maiporé, con el fin de recircularlas para el suministro de agua en sanitarios, dejando de consumir agua potable del acueducto municipal.
- Continuar con el mejoramiento continuo de las prácticas operativas, identificación, reporte y reparación oportuna de fugas de agua.
- Realizar la graduación en la presión generada en el cuarto de bombeo de agua potable y conexión en tuberías de lavamanos y sanitarios en los colegios, lo que permitió disminuir la cantidad de agua que llega a los diferentes puntos, disminuyendo el desperdicio en cada activación de los grifos y descargas.
- **Realizar campañas de sensibilización ambiental enfocadas en el ahorro y uso eficiente del agua, en las que participaron 7.570 personas de los jardines, colegios, agencias de empleo y centros de productividad.**
- Acatar la política de racionamiento de agua establecida en Bogotá.
- Realizar seguimiento quincenal de medidores del acueducto, lo que permitió tener información de consumos a tiempo y actuar oportunamente.
- Disminuir el consumo resultado del cierre de la sede de la Corporación de Educación Tecnológica, cuya operación fue centralizada en una sola infraestructura.

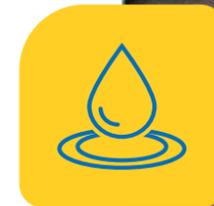


AGUA RECIRCULADA

Característica	Colegio Colsubsidio Maiporé
Consumo (m ³)	1.635
Recirculación (m ³)	296
*% agua recirculada	18,10 %
Usos	Suministro para sistemas sanitarios

*% de agua reusada frente al consumo total de cada sede.

Fuente: Indicadores consumo de agua.



Vertimientos

El volumen de agua vertida fue proporcional a la reducción del agua consumida.



AGUA AZUL VERTIDA EN LA CUENCA - MEGALITROS ML

GRI 303-4

Sede	2022	2023	2024
Colegios	52,6	26,2	25,1
Jardines	0,1	0,04	0,0
Agencias de Empleo	0,5	0,9	0,9
Centros de Productividad	0,6	1,3	1,5
CET	1,1	0,9	0,5
Sedes restaurantes *	8,3	26,7	27,4

TOTAL 63,2 56,04 55,3

*Periodo de reporte de diciembre del 2023 hasta noviembre del 2024.

Fuente: Huella Hídrica Colsubsidio.

Los vertimientos generados en las sedes de Educación, Alimentos y Productividad son catalogados como aguas residuales no domésticas – ARnD, por lo tanto, no requieren ser caracterizadas según la Resolución 0631 del 2015. Sin embargo, en términos de la seguridad hídrica, se monitorean a través de las calificaciones de los vertimientos de manera aleatoria en los colegios, lo cual permite evaluar los contaminantes que se encuentran en las aguas residuales y las condiciones fisicoquímicas y microbiológicas de las aguas servidas.

Además de ello, se convierte en una herramienta para buscar las mejores estrategias y devolverle al ambiente un recurso en óptimas condiciones.

Dentro de las acciones realizadas en la **gestión del eje ambiental agua**, se destacan:

- Garantizar la apertura de sedes y la operación de las existentes con separación de redes.
- Realizar mantenimiento periódico de las trampas de grasas internas y externas en los colegios y los jardines, así como a los sistemas de tratamiento de aguas grises como la del Colegio Colsubsidio Maiporé.
- Disponer las aguas residuales con terceros autorizados en el Colegio Fundación Colombia, administrado por Colsubsidio, lo cual minimiza el impacto sobre el drenaje Tundama, en la zona de Chía.
- Utilizar productos químicos para limpieza y desinfección amigables con el ambiente, con características biodegradables. El uso de estos productos se realiza de forma controlada mediante sistemas de dosificadores, mitigando el impacto sobre las fuentes hídricas.
- Capacitar permanentemente a los auxiliares de cocina, para que se ejecuten correctamente los procesos de descomida, antes de iniciar el proceso de lavado de menaje.
- Fortalecer en el proceso de lavado de pisos, equipos y superficies, el retiro total de restos de comida y residuos, antes del inicio de su correspondiente lavado
- Utilizar coladores en el proceso de lavado de marmitas y azafates, reduciendo carga de desperdicios y grasas en los sistemas de desagües.
- Instalar sobre los sifones rejillas para evitar que lleguen desperdicios de alimentos al sistema de desagüe.
- Sensibilizar al personal en el uso eficiente y ahorro del agua, y buenas prácticas para el manejo de aceite vegetal usado, entre otros.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Eje ambiental suelo



Colsubsidio **realiza un manejo integral de los residuos** a través de planes de gestión y saneamiento que contemplan la prevención, minimización, aprovechamiento, tratamiento y disposición final, instrumento de manejo y control que permite, adicionalmente, **administrar la documentación y soportar el cumplimiento de la normatividad aplicable.**

Los residuos producidos, tanto los peligrosos como los no peligrosos, son identificados, medidos y controlados en los procesos de cada sede, con formatos de generación y manifiestos de recolección, y externamente a través de los certificados de tratamiento, aprovechamiento y disposición final con gestores de residuos. GRI 306-4

RESIDUOS PELIGROSOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN - TONELADAS*

GRI 306-2

Tipo de residuos	2022	2023	2024
Reciclaje	0,17	0,09	0,03
Recuperación, incluida la energética	0,48	1,60	0,59
Incineración (quema de masa)	0,49	0,91	0,54
Vertedero	0,11	0,59	0,21
Otros (que debe especificar la Organización) **	0,28	0,06	0,08

TOTAL 1,53 3,24 1,45

Fuente: Indicadores de residuos.

*Periodo de reporte de diciembre de 2023 hasta noviembre de 2024.

**Dentro de la clasificación de otros, se incluyen los residuos a los que se les da cualquiera de los siguientes tratamientos: esterilización por autoclave, despresurización o tratamiento electrolítico.

GRI 306-1, GRI 306-4e

RESIDUOS NO PELIGROSOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN - TONELADAS*

GRI 306-2

Tipo de residuos	2022	2023	2024
Reciclaje	2.948	3.874	6.335
Compostaje	626	702	607
Recuperación, incluida la energética***	3.645	1.462	1.820
Incineración (quema de masa)	0	0	0
Vertedero	94	249	169
Otros (que debe especificar la Organización) **	136	382	241

TOTAL 7.450 6.669 9.173

Fuente: Indicadores de residuos.

*La generación reportada para 2024 se extiende desde diciembre de 2023 hasta noviembre de 2024.

**Se retiran de esta tabla los conceptos denominados reutilización, recuperación (incluida la energética), incineración (quema de masa) e inyección en pozos profundos sugeridos en el estándar GRI, ya que la Caja no utiliza estos métodos.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

TOTAL RESIDUOS GENERADOS*

GRI 306-3

Tipo de residuos	2022	2023	2024
Residuos no peligrosos	272,6	764,06	809,6
Residuos peligrosos	2,3	4,22	0,936

TOTAL	274,9	768,28	810,536
--------------	--------------	---------------	----------------

*Información de diciembre de 2022 a noviembre de 2023.

Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.


Los residuos peligrosos ocasionados por la operación regular de las sedes corresponden en su mayoría a luminarias, seguidos por envases de productos de aseo y desinfección, biosanitarios, pilas y tóner. Los residuos biosanitarios corresponden a los originados en las enfermerías y los laboratorios de los colegios.

En 2024, se reportó una disminución del 55 % en la generación de residuos peligrosos, lo cual obedece principalmente a la reducción en el uso de laboratorios en el Colegio Colsubsidio Maiporé, ocasionado por las adecuaciones en la entrega definitiva de la sede y el cumplimiento normativo de seguridad en estos espacios. Así mismo, se realizó un menor cambio de luminarias y balastros por el área de mantenimiento.

Respecto a la producción de residuos no peligrosos, se observa un incremento del 38 %, asociado principalmente a la recuperación de material reciclable y el aprovechamiento de aceite vegetal usado.

Se logra una reducción de

6 %
de desperdicios de orgánicos frente a la cantidad generada en 2023, producto del acompañamiento constante en sede, seguimiento al registro diario de residuos, y trabajo conjunto con el área de nutrición, auxiliares de cocina y jefes de operación.

También se observa una reducción del 32 % en la generación de los residuos ordinarios, resultado de las permanentes capacitaciones sobre “el poder de las R”, que reforzaron la importancia de la reducción en

la fuente de los residuos, y trabajar en las aulas de clase la reutilización y reúso de materiales. De igual manera, se inició la compactación de residuos no aprovechables en Colegio Colsubsidio Ciudadela, logrando una reducción de volumen y tarifa del 86 %, correspondiente a \$ 2.269.110 mensual.

En general, las buenas prácticas desarrolladas han permitido disminuir año tras año el impacto ambiental en la contaminación del suelo, y mantener el aprovechamiento de los residuos que se reciclan con gestores autorizados y contratados por la Organización.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Programas de posconsumo y aprovechamiento

GRI 306-2

Con el **enfoque de circularidad y el manejo de residuos plasmados en el plan de gestión integral de cada sede**, reincorporando materiales a la cadena productiva, aumentando su valorización, y realizando pruebas y nuevos proyectos, se logró:

- **Recolección de tapas:** en las sedes de Educación se recogieron 170.3 kg, mediante el concurso Tapatón, las cuales fueron entregadas a la Fundación Tapitas por Patitas, que contribuye al sostenimiento de los animales rescatados por la Fundación La Casa del Perro Verde.
- **Reducción de residuos orgánicos y compostaje *in situ*:** las sedes han elaborado planes de trabajo y proyectos que permiten minimizar y controlar los impactos. Entre ellos, se destacan:
 - ▲ Implementación del proceso de compostaje en el Colegio Colsubsidio Chicalá, para aprovechamiento interno de los residuos orgánicos de poda y jardinería. Se trataron y aprovecharon 2 m³ de residuos provenientes del mantenimiento de las zonas verdes, obteniendo un equivalente de tres lonas de material, es decir, 150 kg de abono orgánico, listo para el uso en la fertilización de los jardines e individuos más jóvenes de la sede.



El proyecto consistió en el suministro e instalación de la paca biodigestora de 1 m x 1 m en madera de pino inmunizada, impermeabilización de la madera, operación mensual en sitio según requerimiento, lo cual incluyó la incorporación de bacterias al material orgánico, y el riego y volteo de todo el material incorporado en la paca. Estas actividades se realizaron con una frecuencia de semanal por dos meses

Este programa, además de generar abono para la sede, minimizar el impacto ambiental en el suelo por la inadecuada disposición y reducir los costos tercerizados, permitió impulsar la economía circular, haciéndolo parte del contenido académico del colegio.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

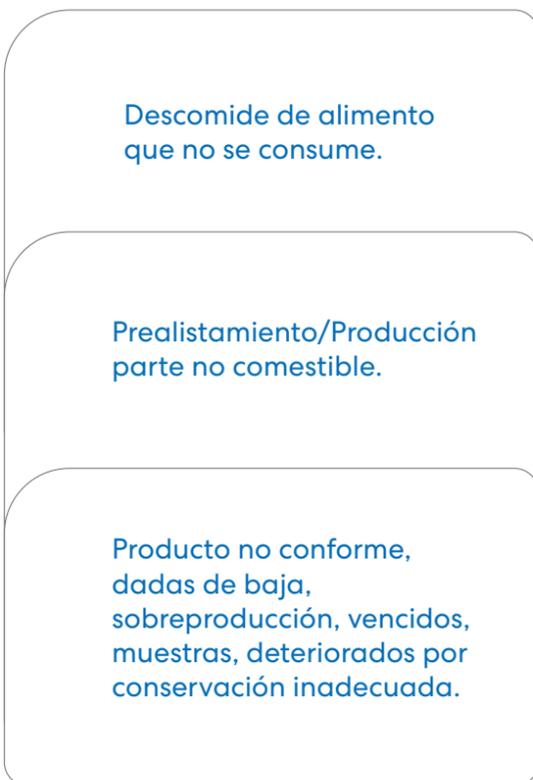
Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **Reducir la pérdida y desperdicio de alimentos a partir de la segregación en tres etapas:**



Se identificó que la etapa de mayor generación de residuos de orgánicos es la de prelistamiento, con el 58 %; la de descomide genera el 32 %, y la de dadas de baja y contramuestras, el 10 %.

Se identificó que en los servicios de alimentación hospitalaria la mayor cantidad de residuos se genera en la etapa de prelistamiento, debido a la variedad de minutas, dietas y fluctuación de pacientes.

En la alimentación escolar de los jardines, la etapa de mayor generación de desperdicios se genera en el proceso de prelistamiento, debido a la rotación del personal y al levantamiento paulatino en la estandarización de las preparaciones.

En los servicios de alimentación escolar en los colegios, la mayor generación de orgánicos se presenta en la etapa de descomide en alumnos de los grados de 9 a 11, debido posiblemente a la falta de acompañamiento de los docentes en el comedor, malos hábitos alimenticios y la falta de conciencia ambiental por parte de docentes y estudiantes.

- **Programa de reducción, cambio de envases y empaques:** en el año, se usaron 23.232 unidades de envases y empaques biodegradables y compostables, correspondiente al 2 % del total de envases entregados a los usuarios. Se entregaron 468.404 envases de cartón, que corresponde a un 50 % de los envases y empaques entregados, continuando con la reducción del uso de empaques plásticos.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Eje ambiental aire

ODS 7.a

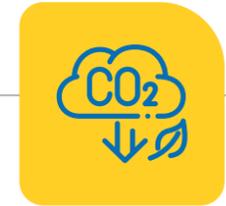
Colsubsidio continúa realizando la medición de su huella de carbono, determinando los indicadores que alimentan los alcances, al igual que la implementación de proyectos asociados a la eficiencia energética.

HUELLA DE CARBONO

Alcance	2022	2023	2024
Alcance 1	958,41	764,24	523,58
Alcance 2	306,67	207,97	283,88

TOTAL	1265,08	972,21	807,46
--------------	----------------	---------------	---------------

Fuente: Herramienta huella de carbono.
 Año de reporte desde diciembre de 2023 a noviembre de 2024.
 Alcance 1, los resultantes de emisiones directas controladas por la Organización, entre las que se encuentran gases refrigerantes, combustible ACPM y gasolina (flota vehicular propia y equipos), gas natural y propano para la prestación de servicios. GRI 305-1
 Alcance 2, las emisiones producto de la electricidad adquirida y consumida por la Organización. GRI 305-2
 *Unidades de la huella de carbono: t CO₂e.



En los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, **la huella de carbono se redujo en un 17 %** como resultado de:

- La actualización de la herramienta de medición, en donde se ajustaron los factores de emisión, al cierre de sedes como CET Calle 52 y jardines sociales, y a la reducción en el consumo de electricidad, derivado de las campañas de sensibilización y los racionamientos presentados durante el año.
- La adquisición de equipos nuevos de bajo consumo energético para la operación del Centro de Producción y Distribución de Alimentos.
- La mejora en las prácticas operativas con un uso racional del recurso energético, utilizando la luz solar para la iluminación en las aulas o áreas de producción, apagado oportuno de equipos de cómputo y luces artificiales cuando no están en uso.
- El cierre de la sede de la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio, cuya operación fue centralizada en un solo lugar.
- El menor uso de combustibles fósiles en fuentes fijas de diésel y gasolina para la operación de las plantas eléctricas, que representan un 9,4 % del alcance 2 de la huella de carbono.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA Y CONSUMO DE REFRIGERANTE

GRI 302-3, GRI 302-1

UES	Ratio de Intensidad energética		Consumo de refrigerante	
	Julios	(kWh)	Julios	(kWh)
Educación y Productividad	35.207.355,01	9,78	138,96	0,000039
Alimentos y Bebidas	3.157.636,96	0,88	246,93	0,000069

Fuente: Facturación de servicios públicos, reporte de consumo de refrigerantes y reporte de consumo de combustibles vehículos propios.

CONSUMO DE ENERGÍA*

GRI 302-1 a, GRI 302-1b

Tipo de fuente	Categoría	2024	
		Total (julios)	Total (kWh)
Renovable	Consumo energía eléctrica	4.714.785.936.000,00	1.309.662,76
No renovable	Combustible (ACPM-Gasolina-GLP)	15.486.729.056.210,50	4.301.869,18
No renovable	Gas natural	4.804.940.287.444,71	1.334.705,64
No renovable	Combustible vehículos propios (ACPM-Gasolina-Gasolina extra)	19.958.389.135,97	5.544,00

* Periodo comprendido entre diciembre de 2023 y noviembre 2024.
<https://convertlive.com/es/u/convertir/kilovatios-hora/a/julios>

Fuente de información: Facturación de servicios públicos, reporte de consumo de refrigerantes y reporte de consumo de combustibles vehículos propios.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Eje ambiental biodiversidad

ODS 15.2, ODS 15.5, ODS 15.b

Con el fin de contribuir a la preservación de ecosistemas estratégicos para el país, la Corporación continúa desarrollando programas de conservación e incrementando la cobertura vegetal propia de las regiones en donde tiene su infraestructura, lo cual enriquece los servicios ecosistémicos, proporciona alimento para la avifauna y amplía la disponibilidad de captación de dióxido de carbono en estas zonas, cooperando con la mitigación del calentamiento global.

GRI 304-2

Siembra de árboles

El poblamiento de la cobertura vegetal, en términos de siembra de especies nativas y jardinería en las sedes de Educación, sumada a las especies emplazadas, evidencian el compromiso con el cuidado de la flora y el enriquecimiento de los ecosistemas. Actualmente, en las sedes de Educación, hay **2.147 árboles de diferentes especies**, como alisos, nogales y alcaparros, entre otros. Durante el año, se sembraron por compensación 18 individuos: tres cajetos y tres robles en el Colegio Colsubsidio Chicalá, y cuatro guayacanes, cinco robles y tres arrayanes en el Colegio Fundación Colombia.

Las sedes del servicio de Alimentos y Bebidas no cuentan con áreas para la siembra de individuos arbóreos.



Absorciones por individuos plantados

Con el compromiso de contribuir al cumplimiento del ODS 13 – Acción por el clima y el ODS 15 – Vida de ecosistemas terrestres, se han sembrado especies forestales y ornamentales nativas en las diferentes sedes, contribuyendo a la mitigación del cambio climático y la conservación de los ecosistemas.

La medición del impacto de estas acciones se realizó a través de la herramienta de absorciones de Colsubsidio, estimándose que la **siembra de 18 individuos representó la absorción de 0,611 t de CO₂**, mientras que la tala de cuatro individuos arbóreos por riesgo inminente de caída en los colegios, actividad llevada a cabo con previa autorización de la autoridad ambiental, representó una **emisión de 0,567 t de CO₂**, para una absorción neta de 1,179 t de CO₂.

Las especies con mayores absorciones de gases de efecto invernadero – GEI estimadas corresponden a las nativas *Liquidambar styraciflua*, *Callistemon viminalis*, *Acacia baileyana*, *Tecoma stans* y *Washingtonia filifera*, las cuales indican un impacto ambiental positivo para disminuir la contaminación ambiental gracias a la captura de CO₂.

Avistamiento de especies

El avistamiento de especies en las sedes de Educación incluye serpientes sabaneras, búhos y alcaravanes en los colegios Chicalá y Ciudadela, especies nativas de la sabana, lo que da cuenta de las condiciones de los ecosistemas en los colegios; **se veló por la protección de los animales, de acuerdo con lo indicado por la Unidad Móvil de Fauna Silvestre de la Secretaría Distrital de Ambiente**, acordonando las zonas correspondientes y respetando su espacio en ambas sedes. Así mismo, se realizó una capacitación sobre fauna silvestre a los vigías ambientales y trabajadores del colegio Chicalá.

Huerta escolar

En el marco de las actividades planteadas en los Proyectos Ambientales Escolares – PRAE y la Red de Ciencias de los colegios, se desarrolló la jornada escolar con los vigías ambientales del Colegio Colsubsidio Chicalá, la cual consistió en el **mejoramiento estructural de la huerta, la automatización del riego y la siembra** por parte de los estudiantes de 110 plántulas de hortalizas, sensibilizando a los participantes sobre los cuidados para una cosecha en óptimas condiciones y cómo se puede replicar en los hogares, la relación con buenas prácticas alimentarias y la reducción de los desperdicios orgánicos.

Perfil Corporativo

Conciencia e inversión ambiental

Colsubsidio considera que la **generación de conciencia es un factor importante** para que los trabajadores y los usuarios de sus servicios se apropien de la protección, la conservación y el cuidado del medioambiente de los territorios que habitan y visitan.



Se capacitaron 11.109 trabajadores, docentes y estudiantes en aspectos relacionados con los ejes del Modelo Ambiental Corporativo, y 213 trabajadores de Alimentos y Bebidas.

Se socializó el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA a los trabajadores de Educación y Productividad, fortaleciendo la estrategia de educación ambiental en temas relacionados con la separación correcta de residuos sólidos, el uso racional de los recursos y la celebración de fechas ambientales, entre otros. Estas capacitaciones buscan afianzar los conocimientos, dar inducción a los trabajadores nuevos y transmitir información precisa.

Entre las actividades, se destacan:

- Implementar acciones articuladas para el manejo de residuos, el uso adecuado del agua y las 3R, los recursos naturales, el manejo adecuado de la energía y el cuidado del medioambiente en todos los colegios, dirigidas a sensibilizar, encargar y formar a los estudiantes, trabajadores y a la comunidad educativa con actividades experienciales.
- Definir actitudes y comportamientos de los participantes, los cuales se espera que se vean reflejados de manera individual y grupal en las actividades de gestión del agua, la energía, el cuidado del ambiente y los recursos naturales, así como el manejo de los residuos, el no desperdicio de los alimentos y la adecuada disposición final en las canecas según su color.
- Promover en los docentes y los trabajadores la conciencia ambiental dentro y fuera de la institución, con acciones y actitudes ambientales que incentivan a asumir retos y vivir en espacios de sana convivencia con su entorno y con el ambiente.
- Crear espacios para ejercicios lúdicos de afinidad con los temas ambientales, para generar hábitos. Se entregó una maceta con una minisuculenta, para representar el compromiso de los participantes por realizar cambios de hábitos y mejorar el cuidado del planeta.
- Realizar 264 visitas de aseguramiento ambiental a 66 sedes operativas de Alimentos y Bebidas, en donde se evaluó la gestión de los ejes del Modelo Ambiental Corporativo.

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Inversión ambiental

En la implementación del Modelo Ambiental Corporativo, la **Organización invirtió \$ 2.977 millones** en programas de manejo del recurso hídrico y vertimientos, gestión energética y de residuos, trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, con estrategias de conservación, mitigación, seguimiento y control.

GRI 201-2



En los servicios de **Educación y Productividad se invirtieron \$ 61,6 millones**, y en **Alimentos y Bebidas, \$ 135,1 millones**, en programas de gestión del recurso hídrico y vertimientos, residuos, trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, mitigación, seguimiento y control.



INVERSIÓN AMBIENTAL

Cifras en millones de pesos

UES	2022	2023	2024
Educación y Productividad	\$ 67	\$ 36	\$ 61
Alimentos y Bebidas	\$ 150.1	\$ 163.2	\$ 135.1

Fuente: Ejecución presupuestal con base en reportes de SAP.

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

04

Generar desarrollo humano integral

GRI 3-3 TM 1, TM 2, TM 3 EP, TM 3 AYB, GRI 2-6, ODS 1, ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 4.1, ODS 4.3, ODS 4.4, ODS 4.6, ODS 4.7, ODS 5, ODS 8, ODS 10, ODS 11, GRI 413-1

Estos programas cuentan con un **portafolio integral que aporta a la formación y la productividad de las empresas, trabajadores afiliados y sus familias**, mejorando las competencias y habilidades de niñas, niños y adultos.



Perfil Corporativo

Educación

El servicio educativo de Colsubsidio está **respaldado en su calidad y la capacidad técnica, financiera y administrativa**, que le han permitido beneficiar a diversas poblaciones mediante una propuesta pedagógica desarrollada en los colegios, la atención integral a la primera infancia y jornada escolar complementaria.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Educación inicial



Los programas de atención a la primera infancia contribuyen a brindar acceso efectivo a la alimentación, la salud y la educación. De las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:

- Contribuir a la seguridad alimentaria de 7.818 niños y niñas menores de seis años de 42 jardines sociales, garantizando el 70 % del aporte nutricional diario con alimentación balanceada preparada y servida en sede. Así mismo, se entregaron 39.709 paquetes alimentarios en 11 jardines sociales de Bogotá en los días de jornadas pedagógicas.
- Entregar 135.795 refrigerios industrializados en las unidades pedagógicas rurales a 1.974 niños y niñas, y 2.919 complementos nutricionales tipo mercado, los cuales aportaron un 51 % del valor calórico nutricional diario.
- Potenciar el desarrollo integral y promover el cuidado calificado, en pro de favorecer las mejores condiciones para el desarrollo infantil en los programas educativos y con el acompañamiento a las familias.

Se disminuyeron los índices de malnutrición en las poblaciones infantiles atendidas en los programas de Bogotá y Cundinamarca (7.769 niños y niñas).

El 97 % de los infantes atendidos en jardines sociales y rurales cuentan con un adecuado estado nutricional.

Teniendo en cuenta el seguimiento, se lleva a cabo un acompañamiento y monitoreo a los niños y niñas que presentan malnutrición, ya sea por desnutrición aguda o por obesidad, implementando una o más intervenciones.

En los talleres grupales en donde se realizaron actividades orientadas a sensibilizar sobre la importancia de la asistencia a los servicios de salud, la alimentación saludable, la actividad física, la prevención del dengue, las recomendaciones para la prevención de enfermedades respiratorias e higiene personal se contó con la participación de 9.515 familias.



Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

La **educación tiene un papel fundamental en el fomento de la calidad de vida** y el bienestar de la primera infancia; por ello, el modelo pedagógico de educación inicial de Colsubsidio garantiza los más altos estándares de calidad, **promoviendo como objetivo central el desarrollo de niños seguros, críticos y creativos**. Estas atenciones se prestaron a través de cuatro tipos de servicios: jardín social, modalidad propia con énfasis en ruralidad, modalidad familiar y preescolar integral.



La calidad del modelo educativo se evidencia en los siguientes aspectos:

- **Educación inclusiva:** se reconocen y valoran las expresiones de la diversidad, diseñando recursos pedagógicos personalizados como cartillas, planes de trabajo caseros y en aula para las comunidades con discapacidad y alteración del desarrollo o población perteneciente a grupos étnicos, migrantes y poblaciones víctimas del conflicto armado.
- **Fortalecimiento familiar:** reconociendo la familia como centro de la sociedad y primera educadora de los niños y las niñas, los programas de educación inicial de Colsubsidio trabajan en alianza con las familias en favor del desarrollo integral de los infantes.

Durante el año, se atendieron 2.669 niños y niñas en el marco de la inclusión y la diversidad, 536 en condición de discapacidad, 230 en condición de desplazamiento, 1.659 pertenecientes a población migrante y 244 de diferentes etnias.

Colsubsidio presentó la experiencia pedagógica con la que visibiliza y fortalece la supervivencia cultural de las infancias indígenas en las aulas de educación inicial en el VI Congreso Internacional de Interculturalidades y Educaciones en América Latina.

Durante el año, se impactaron 29.842 familias por medio de talleres que fortalecen las habilidades socioemocionales, las pautas de autocuidado, prevención del abuso sexual infantil y rutas de atención ante presuntas vulneraciones, buen trato, corresponsabilidad familiar, pautas de crianza, normas y límites, nuevas masculinidades y disciplina consciente.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **Innovación pedagógica:** continuamente, se han implementado acciones que contribuyen a mejorar los ambientes de aprendizaje, fomentar la resolución de conflictos en el aula, fortalecer las dinámicas propias de cada territorio y respetar las particularidades propias de las infancias. En 2024, se adaptaron estrategias innovadoras adelantadas en años anteriores, ajustándolas a las necesidades específicas de los contextos actuales, con el fin de reforzar su impacto y continuar promoviendo una educación inicial integral y de calidad. Dentro de estas estrategias, sobresalen:

- ▲ **Aprender sonriendo:** se brinda un espacio acogedor, divertido y seguro, que brinde tranquilidad y amor en los primeros años de vida a los niños y a las niñas, a través del desarrollo de experiencias pedagógicas mediadas por el arte, el juego, la literatura y la exploración del medio como pilares de la educación inicial.
- ▲ **Museos itinerantes de cultura de paz:** escenarios de conversación y autogobierno de niños y niñas basados en la participación infantil genuina, en donde se intercambian saberes, experiencias y sentimientos.
- ▲ **Feria de Girasoles Amarillos:** estrategia diferenciada que moviliza escenarios pedagógicos para la promoción del reconocimiento del otro al asumir lo diverso como un aspecto positivo, valorando así otras formas de ser, estar, habitar e interactuar en el mundo, centrando la mirada en los niños y niñas con discapacidades y alteraciones en el desarrollo.
- ▲ **Calabó y bambú, cátedra de estudios afrocolombianos:** estrategia de participación infantil genuina, en la que los niños y las niñas pertenecientes a poblaciones de negritudes, afrodescendientes, raizales y palenqueros pueden expresar, compartir y vivenciar de forma libre aspectos particulares de su pertenencia étnica.
- ▲ **Acogida socioemocional de los niños, las niñas y sus familias:** se realizaron encuentros de participación y piezas comunicativas para fortalecer el rol de crianza y la promoción del desarrollo de las familias de los niños y las niñas, desde el reconocimiento de sus saberes, prácticas y contextos particulares.
- ▲ **Ainanocan cotorreando canastos de colores:** se desarrollaron estrategias pedagógicas centradas en los pilares de educación propia de las comunidades indígenas en las instituciones que cuentan con esta población.



- ▲ **Volando lejos y reconstruyendo nidos:** publicación trimestral impresa, dirigida a la población migrante. Esta publicación se propone la recolección de voces, sentimientos y miradas de las niñas, los niños y las familias a través de los relatos de migración y otras experiencias de vida.
- ▲ **Entonando e Hilando Ruralidades:** emisora virtual, con contenidos diseñados por los niños y niñas de primera infancia y dirigida a los infantes y sus familias. Desarrolla temas como la idea del territorio, la identidad cultural, el cuidado del medioambiente, las relaciones con el entorno y la preservación de recursos naturales.
- ▲ **“De la mano con SAN mi cuerpo vamos a cuidar”:** mediante esta estrategia, se promueve la adopción de hábitos saludables en la rutina diaria de los niños y niñas, contribuyendo a su desarrollo integral. Se enfatiza, junto a las familias, la importancia de un estado nutricional óptimo para garantizar su bienestar y calidad de vida.
- ▲ **“¡Alto ahí, primero yo y digo no!”:** Esta estrategia perteneciente al componente de familia y territorio busca fortalecer la modalidad mediante el reconocimiento, la articulación, la cualificación y la transformación de las prácticas pedagógicas de las maestras, con el objetivo de mejorarlas constantemente, asegurando que respondan de manera pertinente y con calidad a las características de los niños, las niñas, las familias y los territorios.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **Talento humano:** permanentemente, se desarrollan estrategias para fortalecer las habilidades de los profesionales que atienden a los niños y las niñas de los programas de atención integral a la primera infancia. Entre las actividades ejecutadas durante el año, se cuentan:



▲ **Liderazgo operativo:** se llevaron a cabo tres encuentros presenciales enfocados a la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el liderazgo horizontal, en donde participaron 120 profesionales.

▲ **Disciplina Consciente:** se cualificaron 50 profesionales psicosociales en conocimientos y habilidades para el acompañamiento familiar en temas relacionados con la inteligencia emocional y el desarrollo infantil. Así mismo, se realizó un taller con 200 docentes y auxiliares pedagógicos, quienes pudieron conocer los estados cerebrales de seguridad y conexión, y cómo estos aportan a la resolución de conflictos en el aula, por medio de estructuras tales como rituales amorosos, inicios brillantes, familia escolar y el lugar seguro.

▲ **Pequeños y Grandes Soñadores:** se capacitaron 25 profesionales en herramientas teórico-prácticas, que aportan a la integración entre la literatura y otras disciplinas artísticas en las prácticas pedagógicas.

▲ **Universos Constelados:** se capacitaron 25 profesionales en herramientas estéticas y pedagógicas para promover experiencias de calidad con las niñas y los niños, para promover el reconocimiento y la aplicación de estrategias de regulación emocional tanto en el aula como en las interacciones con los niños y niñas.

▲ **Ambientes pedagógicos con la naturaleza:** se cualificaron 91 profesionales para fortalecer estrategias que generen múltiples posibilidades pedagógicas interdisciplinarias de la materia orgánica, los residuos de la naturaleza en los escenarios del juego, los lenguajes expresivos y artísticos, las interacciones con el espacio, los adultos y sus pares.

▲ **Ruta de acompañamiento para la asistencia técnica pedagógica:** con la asesoría técnica y el acompañamiento de pedagogos, se ha logrado una mejora significativa en las prácticas pedagógicas dentro del aula, adaptándolas a las necesidades individuales de los niños y las niñas, favoreciendo el aprendizaje activo y participativo.

▲ **Fortalecimiento Modelo Pedagógico Situado:** espacios de diálogo y reflexión en torno a la práctica pedagógica, impactando a 82 maestras y maestros a través de 464 acompañamientos realizados en unidades pedagógicas de diferentes municipios.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



En alianza con entidades territoriales de Bogotá y Cundinamarca, se atendieron 41.561 niños y niñas.

- **Jardines sociales:** se atendieron 7.818 niñas y niños de 42 jardines de las localidades de Bosa, Ciudad Bolívar, Kennedy, San Cristóbal y Usme en Bogotá, y 10 en los municipios de Facatativá, Madrid, Chía, Funza, Mosquera, Zipaquirá, Tenjo, Cogua, Ricaurte y Gachancipá, en Cundinamarca.

- **Preescolar integral:** en esta modalidad, que garantiza la calidad educativa en los grados de prejardín, jardín y transición de instituciones oficiales bajo los lineamientos y estándares de la atención integral a la primera infancia, se atendieron 31.769 niños y niñas.

En Bogotá, se beneficiaron 148 instituciones educativas distritales de las localidades de Antonio Nariño, Bosa, Candelaria, Chapinero, Los Mártires, Kennedy, Santa Fe, San Cristóbal, Suba, Usme y Usaquén. En Cundinamarca, se trabajó en 13 municipios no certificados en educación, en 18 instituciones educativas localizadas en Cajicá, Caparrapí, Chocontá, Cota, Gachancipá, Guaduas, La Palma, Pacho, Pasca, Puerto Salgar, Sopó, Suesca y Yacopí.

- **Modalidades propia y familiar:** se atendieron 1.974 niñas y niños. La modalidad propia se enfoca en la construcción de un modelo de atención integral para la primera infancia, dirigido a niños y niñas de entre 2 y 5 años, para potenciar su desarrollo a través de experiencias pedagógicas significativas. Se lleva a cabo en territorios rurales y urbanos de Cundinamarca, en infraestructuras dispuestas por cada uno de los municipios adscritos. Durante el año, se trabajó en 36 municipios: Anapoima, Anolaima, Apulo, Arbeláez, Caparrapí, Cáqueza, Carmen de Carupa, Chocontá, Cogua, El Rosal, Fómeque, Fosca, Fusagasugá, Gachancipá, Guachetá, Guaduas, La Mesa, Lenguazaque, Nemocón, Pandi, Paratebuena, San Bernardo,

San Francisco, San Juan de Rioseco, Sibaté, Silvania, Simijaca, Soacha, Sopó, Sutatausa, Tocaima, Tocancipá, Ubaque, Ubaté, Une y Venecia.

La modalidad familiar, que se desarrolló en los municipios de Fusagasugá y Soacha, garantiza educación inicial a niños y niñas entre cuatro meses y cinco años de edad, en sus propios hogares y entornos comunitarios, con el objetivo de potenciar su desarrollo integral, fortaleciendo los vínculos familiares y apoyando el proceso educativo. Las acciones pedagógicas se complementan con formación y acompañamiento a las familias, favoreciendo su participación en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

COBERTURA PROGRAMAS DE EDUCACIÓN INICIAL

Programa	2022	2023	2024
Jardines sociales	8.716	8.407	7.818
Preescolar integral	33.667	33.519	31.769
Modalidades propia y familiar	2.746	2.327	1.974

TOTAL 45.129 44.253 41.561

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Jornada escolar complementaria – JEC

Este programa busca garantizar las trayectorias educativas, el uso significativo del tiempo libre y el desarrollo de estrategias pedagógicas de prevención y atención frente a situaciones de vulneración de derechos. Así mismo, el fortalecimiento de competencias básicas, socioemocionales y habilidades para el siglo XXI en niños, niñas y adolescentes, con experiencias de aprendizaje contextualizadas que amplían su visión del mundo y los proveen de herramientas para la vida.

Durante el año, se atendieron 25.580 beneficiarios, de los cuales, el 51,4 % fueron niñas, y el 48,8 %, niños. Entre los estudiantes, se encontraban 3.648 estudiantes del sector rural, 576 alumnos con discapacidad y 121 de comunidades indígenas y afrodescendientes, contribuyendo de manera activa al cierre de brechas sociales.

El 14 % de la población atendida en el programa pertenece a zonas rurales de Cundinamarca, mejorando las condiciones a niños, niñas y adolescentes que no podían acceder a ambientes enriquecidos por la ciencia, la tecnología, las nuevas formas de comunicación o por los diversos lenguajes artísticos.

BENEFICIARIOS JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

	2022	2023	2024
Rural	3.765	2.916	3.648
Urbano	26.090	22.781	21.932
TOTAL	29.855	25.697	33.503

Fuente: Aplicativo CRM



Los estudiantes beneficiarios son alumnos de los grados de básica y media de las instituciones educativas oficiales seleccionadas por las Secretarías de Bogotá y 31 municipios del departamento de Cundinamarca. El 95 % de instituciones educativas manifiestan una satisfacción plena del programa y sus procesos.

La JEC ha desarrollado su propuesta en Bogotá y en 31 municipios de Cundinamarca, logrando establecer sinergia con instituciones educativas oficiales, fortaleciendo los proyectos educativos institucionales de los colegios aliados, por medio de procesos de articulación que aportan al avance de las competencias básicas, ciudadanas, socioemocionales y del siglo XXI de los beneficiarios.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

La JEC se realizó bajo la metodología de aprendizaje basado en proyectos – ABP, a través de la implementación de cinco modalidades de formación con diez líneas temáticas:



MODALIDADES DE ATENCIÓN JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

Modalidad	Línea temática	Objetivo
Lectura, escritura y oralidad	Ciberliteratura	Fortalecer competencias comunicativas, ampliando la perspectiva de los procesos de lectura, escritura y oralidad mediados por el uso de herramientas transmedia dentro del proceso formativo.
Formación artística y cultural	Teatro Música Danzas Artes plásticas y audiovisuales Arte para el bilingüismo	Potenciar las competencias del siglo XXI, las competencias básicas y las socioemocionales en los beneficiarios del programa, desde la danza, la música, el teatro, y las artes plásticas y visuales.
Educación ambiental	Transformando la naturaleza	Fomentar la cultura ambiental dando significado a las dinámicas locales y globales, desde una postura crítica y reflexiva que posibilite la promoción de espacios de participación e iniciativas innovadoras en comunidad para el cuidado del territorio ambiental.
Bilingüismo	Bilingüismo	Fomentar la práctica e interacción con el idioma extranjero (inglés) en torno a las cuatro habilidades de la comunicación: hablar, escuchar, leer y escribir.
Ciencia y tecnología	CILABS	Fomentar el carácter investigativo en los estudiantes e incentivar la formulación de proyectos que atiendan situaciones presentes en su contexto local, a través del uso e implementación de las tecnologías con un enfoque STEM en espacios Maker.
	Neotech	Fomentar el carácter investigativo en los estudiantes e incentivar la formulación de proyectos que atiendan a situaciones presentes en su contexto local, a través del uso e implementación de tecnologías emergentes desde una perspectiva de sostenibilidad.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

BENEFICIARIOS JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA POR MODALIDAD

Modalidad	2022	%	2023	%	2024	%
Bilingüismo	4.439	15	3.917	15	3.520	14
Lectura, escritura y oralidad*	6.751	23	5.753	22	5.675	22
Ciencia y tecnología	9.606	32	7.803	30	7.085	28
Educación ambiental	1.846	6	2.045	8	2.226	9
Formación artística y cultural	7.213	24	6.180	24	7.074	28

TOTAL	29.855	100%	25.698	100%	25.580	100%
--------------	---------------	-------------	---------------	-------------	---------------	-------------

*En los años 2021 y 2022, esta modalidad se denominaba Plan Nacional de Lectura.

Fuente: Aplicativo CRM.

Dentro de las actividades llevadas a cabo, se destacan:

- La recertificación en la norma ISO 9001 2015 del Icontec, en los procedimientos de diseño y desarrollo pedagógico y prestación del servicio, evidenciando las buenas prácticas que se fundamentan en el conocimiento de las partes interesadas (estudiantes, instituciones educativas y aliados), y los contextos que habitan.
- El desarrollo de un sistema de monitoreo e impacto con cinco instrumentos de medición, para determinar perfil sociocultural, niveles de participación de los estudiantes, hacer seguimiento docente y medir competencias del siglo XXI, socioemocionales y básicas, que cuentan con la confiabilidad y validez estadística, con 22 cuestionarios y 12 rúbricas de evaluación.
- Durante el año, se les aplicaron instrumentos del sistema de monitoreo a 10.979 beneficiarios, equivalentes al 43 % de la población atendida en el programa.
- Se crearon 15 huertas en diferentes instituciones educativas ubicadas en Bogotá y Cundinamarca, con un enfoque en conciencia ambiental y soberanía alimentaria.
- El desarrollo de 432 proyectos que ofrecieron soluciones concretas a problemas ambientales locales, propuestos por 2.238 estudiantes de 47 instituciones educativas de tres municipios de Cundinamarca.
- La entrega de 440.966 refrigerios a los beneficiarios del programa. Los residuos generados, equivalentes a 3,6 toneladas, se almacenaron para generar un segundo uso, procedentes de materiales inorgánicos como tetra pack, cartón y plásticos, y de orgánicos como semillas, cáscaras de huevo, remolacha y fresa. Así mismo, se recolectaron equipos de informática y telecomunicaciones.
- La creación de 14 semilleros de investigación Chicas STEM, con la participación de 179 niñas y adolescentes entre los ocho y los 17 años, que conforman la Primera Red de Cundinamarca de Semilleros de Investigación en Ciencia y Tecnología, con enfoque de género.
- El 88 % de los colegios participantes han logrado desarrollar procesos de articulación con la Jornada Escolar Complementaria, y se ha logrado una tasa de permanencia estudiantil en el programa del 78,2 %. Es decir, estos beneficiarios se mantienen a lo largo de todo el proceso educativo desde el inicio de atención.
- La entrega de 12.108 maletas a los beneficiarios, que contribuyen a mejorar la permanencia en el programa, así como promover hábitos de estudio y organización.

Perfil Corporativo

Colegios Colsubsidio: educación básica y media

La Red de Colegios Colsubsidio ofrece una educación integral de alta calidad, diseñada para desarrollar las competencias necesarias para el éxito en el siglo XXI. El enfoque se basa en aprendizajes significativos, bilingüismo y el fomento de habilidades socioemocionales; a través de metodologías innovadoras y un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante, se preparan los estudiantes para ser ciudadanos activos y responsables.

Para asegurar la calidad de la propuesta educativa, se han establecido acciones claras y medibles que permiten garantizar la mejora continua y evaluar el progreso:

- **Formación docente:** Colsubsidio cree firmemente que los docentes son el mayor activo. Por ello, a través de un programa de formación continua robusto, que incluye talleres, seminarios y diplomados, se garantiza que estén a la vanguardia de las mejores prácticas pedagógicas, nuevas metodologías y herramientas tecnológicas. Su desarrollo profesional es clave para implementar con éxito los enfoques innovadores y asegurar una educación de calidad.

- **Entornos de aprendizaje seguros e inclusivos:** se promueve una cultura escolar basada en el respeto, la diversidad y la inclusión, garantizando que todos los estudiantes, independientemente de su origen, género, orientación o capacidades, tengan acceso a una educación de calidad. Se implementan políticas de no discriminación, programas de apoyo a estudiantes con necesidades especiales y actividades que fomentan el respeto a las diferencias.
- **Desarrollo socioemocional:** reconociendo la importancia de las habilidades socioemocionales para el bienestar integral de los estudiantes, la Red de Colegios Colsubsidio implementa programas que favorecen el autoconocimiento, la empatía, el trabajo en equipo y la resiliencia. Estos programas buscan proporcionar a los estudiantes herramientas que les permitan afrontar de manera efectiva los desafíos personales y sociales, creando un ambiente de bienestar y seguridad en el que se sientan valorados y respetados.
- **Metodologías innovadoras y personalizadas:** La Red implementa metodologías de enseñanza basadas en el aprendizaje activo, la investigación y la resolución de problemas. Las estrategias pedagógicas incluyen el uso de tecnologías educativas, proyectos interdisciplinarios y la integración de habilidades socioemocionales en el aula. Estas metodologías se adaptan a las necesidades individuales de los estudiantes, permitiendo que cada uno progrese según su propio ritmo y estilo de aprendizaje.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **Fortalecimiento del bilingüismo:** como pilar fundamental de la propuesta educativa, desde la primaria, los estudiantes fortalecen sus competencias lingüísticas en inglés mediante un programa integral que incluye clases estructuradas y educación física bilingüe. Este aprendizaje se enriquece progresivamente con programas de inmersión, colaboraciones con instituciones internacionales que facilitan intercambios y experiencias en el exterior, y la presencia de hablantes nativos en las aulas, brindando oportunidades para practicar el idioma en contextos auténticos.

Estas estrategias, complementadas con el uso de tecnologías educativas, aseguran que los estudiantes de la Red de Colegios Colsubsidio desarrollen competencias bilingües sólidas, preparándolos para enfrentar los desafíos académicos y profesionales en un entorno global.

- **Evaluación continua y retroalimentación:** la evaluación es un proceso integral y continuo que trasciende las pruebas tradicionales. Se realiza un seguimiento constante del progreso de los estudiantes, tanto en su desarrollo académico como en su bienestar socioemocional. La retroalimentación constructiva y la autoevaluación son fundamentales en este proceso, ya que brindan a los estudiantes la oportunidad de reflexionar críticamente sobre su aprendizaje y establecer metas para su mejora continua. De esta manera, se fomenta un aprendizaje autónomo y significativo, que permite a los estudiantes crecer tanto intelectual como personalmente.



Durante el 2024, la Red de Colegios Colsubsidio consolidó su compromiso con la calidad educativa, el desarrollo integral de los estudiantes y el bienestar de toda la comunidad educativa. Las estrategias implementadas en los diferentes ejes estratégicos generaron impactos significativos, reflejados en los avances académicos, sociales y emocionales de los estudiantes. Seguidamente, se detallan los principales logros:

- Los resultados obtenidos en las pruebas Saber 11 evidencian la mejora continua, alcanzando un promedio de 64 puntos, lo que refleja la efectividad de las metodologías pedagógicas implementadas y el éxito de las estrategias enfocadas en el progreso del rendimiento académico y el pensamiento crítico.
- El enfoque en el bilingüismo resultó en un incremento notable en la competencia lingüística de los estudiantes. El 62 % de los estudiantes de secundaria alcanzaron niveles intermedios y avanzados en inglés, lo que los habilita para participar en intercambios académicos internacionales y acceder a oportunidades educativas globales.

El 50 % de los estudiantes del grado 11 alcanzaron niveles B1 o B+ en estas pruebas, demostrando una sólida preparación académica y el dominio de competencias clave. Por su parte, el 62 % de los docentes no bilingües alcanzaron al menos el nivel A2 en inglés, mejorando la calidad educativa y fortaleciendo la enseñanza del idioma en todos los niveles.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- Los programas de desarrollo socioemocional han tenido un impacto positivo en el bienestar de los estudiantes, con un incremento notable en los niveles de satisfacción y autoestima. Se observó una mejora en las relaciones interpersonales y una mayor capacidad para la resolución pacífica de conflictos. Los estudiantes han demostrado un mayor sentido de pertenencia y empatía, lo que ha contribuido a un ambiente escolar armonioso y positivo, que se evidencia en un 7,14 % de mejora en el índice Welbin, el cual mide el bienestar subjetivo de diversos grupos poblacionales, incluidos estudiantes, trabajadores y comunidades. En el caso de la Red de Colegios Colsubsidio, el índice alcanzó un valor de 90, que, comparado con el promedio nacional de 54, destaca a los Colegios Colsubsidio como un referente positivo en términos de bienestar.

- Con procesos de inmersión con la Universidad Central, se beneficiaron 67 estudiantes de grado 11, quienes tuvieron la oportunidad de cursar créditos del primer semestre de la carrera seleccionada, ahorrándose el costo de un semestre en su carrera profesional.



- La implementación de políticas inclusivas ha permitido que un mayor número de estudiantes con aprendizajes diversos accedan a una educación de calidad. El número de estudiantes con necesidades educativas especiales que participaron activamente en clases y actividades escolares aumentó en un 28 % en comparación con el año anterior. Este avance ha favorecido la creación de un ambiente escolar más armonioso y libre de discriminación, promoviendo una cultura de respeto y diversidad, con un 20 % más de iniciativas y actividades inclusivas dentro del currículo escolar con respecto al año anterior.
- La capacitación continua de los docentes ha sido clave en la adopción de metodologías pedagógicas innovadoras. En el año, el 52 % de ellos fueron capacitados en nuevas estrategias pedagógicas, lo que contribuyó a un mayor compromiso por parte de los estudiantes y a un ambiente educativo más dinámico.
- La satisfacción de los padres de familia alcanzó un puntaje de 71 en el *Net Promoter Score* – NPS, lo que demuestra un alto nivel de confianza en la calidad educativa ofrecida.



Estos resultados **evidencian el éxito de las acciones llevadas a cabo** y confirman el compromiso de la Red de Colegios Colsubsidio con la formación integral de sus estudiantes, garantizando una educación de calidad, inclusiva y equitativa, adaptada a los retos de una sociedad globalizada.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Durante el año, en la Red de Colegios Colsubsidio **se formaron 7.639 estudiantes, y obtuvieron su grado de bachiller 702 personas.**



ESTUDIANTES RED DE COLEGIOS COLSUBSIDIO

SASB SV-ED-000.A

Institución educativa	2022	2023	2024
Colegio EnConexión	447	421	434
Colegio Colsubsidio Ciudadela	3.013	3.065	3.131
Colegio Colsubsidio Chicalá	1.655	1.697	1.708
Colegio Colsubsidio Norte	981	1.005	1.077
Colegio Colsubsidio Maiporé	383	431	437
Colegio Fundación Colombia	859	798	852

TOTAL	7.338	7.417	7.639
--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

ESTUDIANTES GRADUADOS RED DE COLEGIOS COLSUBSIDIO

SASB SV-ED-260a.1

Institución educativa	2022	2023	2024
Colegios EnConexión	165	259	241
Colegio Colsubsidio Ciudadela	219	212	198
Colegio Colsubsidio Chicalá	128	136	116
Colegio Colsubsidio Norte	70	61	61
Colegio Colsubsidio Maiporé	16	28	22
Colegio Fundación Colombia	62	65	64

TOTAL	660	761	702
--------------	------------	------------	------------

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Educación flexible

Este programa se desarrolla en las **Bibliotecas Colsubsidio**, un ecosistema integrado por tres entornos principales, móvil, sedes y digital, que se han consolidado como **espacios dedicados a crear y aprender**, con acceso constante a contenidos y experiencias diseñadas para **fortalecer las competencias lectoras de los usuarios**.

Durante el año, se atendieron gratuitamente

167.096

personas, quienes realizaron 251.002 usos.

También, se implementaron talleres y experiencias enfocadas en los procesos de alfabetización mediática e informacional, inspiradas en el cuidado del ambiente y la naturaleza, con estrategias basadas en el juego, la colaboración y el aprendizaje cotidiano.

En el entorno móvil, se destacaron las bibliotecas móviles, los libros viajeros y el Pabellón Juvenil Colsubsidio en la FILBo. En el entorno digital, se pusieron a disposición más de 25.000 contenidos a través de cuatro plataformas de la Biblioteca Digital Colsubsidio. En las sedes físicas, se ofrecieron servicios como bibliotecas escolares y el centro de documentación especializado en salud.

En los servicios individuales subsidiados, se prestó atención en los espacios de Bienestar Local Colsubsidio y en la Red de Colegios Colsubsidio.

Se fortaleció la atención empresarial con un portafolio dinámico, ajustado de manera continua a las necesidades específicas de cada una de ellas. Los trabajadores afiliados accedieron a una amplia gama de servicios, incluyendo el curso de Prelcfes, estimulación temprana para bebés, clubes de cultura y aventura de inmersión en inglés, desarrollo y creación de videojuegos, *influencers* y contenido digital, clubes de lectura, aprendizaje y transformación, jardines infantiles empresariales y acompañamiento en tareas escolares.

USUARIOS BIBLIOTECAS COLSUBSIDIO

	2022	2023	2024
Usuarios	136.735	171.615	167.096

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

USUARIOS SERVICIOS SUBSIDIADOS

	2023	2024
Estimulación para bebés	408	476
Preparación pruebas Saber 11 (Prelcfes)	632	576
Diseño de vide juegos* <i>Influencer digital*</i>	-	57
Clubes de cultura y aventura (inglés inmersivo) *	-	18
Robótica*	-	184
	-	23

TOTAL **1.110** **1.334**

*Servicios incluidos en el portafolio en 2024.

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Durante 2024, se desarrollaron estrategias de formación virtual implementadas en las escuelas de padres y dirigidas al talento humano de programas Foniñez, principalmente. Así mismo, se incentivó el uso de recursos educativos que abordan diferentes temas. Entre los resultados, se destaca el aumento del 39 % en la entrega de insignias digitales a través de las que se reconocen las habilidades y conocimientos de los participantes.

USARIOS SERVICIOS VIRTUALES

	2022	2023	2024
Aulas	2.232	619	386
Inscripciones	79.967	12.644	9.797
Recursos educativos digitales	35	59	54
Videos/Audios	28	121	114
Insignias	5.378	5.614	9.189

Fuente: Sección Virtualización.

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Educación superior

Este programa se desarrolla por medio de la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET, institución de educación superior que, **con un modelo educativo enfocado en la empleabilidad, fomenta en los estudiantes competencias y habilidades dirigidas a la productividad.**

La CET Colsubsidio ofrece programas tecnológicos de educación superior, técnicos laborales y cursos cortos individuales y empresariales en temas como: fundamentos de Excel y modelamiento de datos, Excel intermedio y capacidades analíticas, Excel avanzado y fundamentos en Power BI, Inglés en los niveles 1, 2 y 3, Cocina, Mesa y Bar y Habilidades directivas como liderazgo, negociación, gestión de conflictos, manejo de emociones y pensamiento crítico y toma de decisiones.

Para los beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante – Fosfec, **se ofrecen cursos cortos en las líneas de: Fundamentación digital y tecnológica;** Turismo, recreación y deporte; Agrícola; Calidad alimentaria; Inglés; Vigilancia, y Servicios empresariales en las áreas de ventas, logística, contabilidad y finanzas, y mejoramiento organizacional.



Entre los principales logros de 2024, cabe resaltar:

- El crecimiento del 60 % en el número de estudiantes activos en programas técnicos laborales y tecnologías, pasando de 1.057 estudiantes en 2023 a 1.688 en 2024.
- La virtualización del 100 % de las asignaturas transversales y el diseño de 13 nuevos programas, de los cuales ocho son totalmente virtuales.
- La consolidación de los semilleros para la empleabilidad de técnicos laborales, con 20 empresas grandes y medianas que patrocinaron 407 estudiantes.
- La mejora en los índices de recomendabilidad y satisfacción por el servicio de educación prestado, que ascendieron de 63 % en 2023 a 69 % en 2024, y de 88 % a 89 %, respectivamente.
- La ampliación de los ciclos de ingreso de estudiantes, pasando de admisiones semestrales a ciclos trimestrales y el establecimiento de cuatro jornadas académicas: diurna, tarde, nocturna y sábados.
- La implementación del programa de becas para afiliados a Colsubsidio en programas técnicos laborales y tecnologías, que benefició a 228 estudiantes.
- La activación de la ruta de empleabilidad en alianza con la Agencia de Empleo Colsubsidio, con la participación de 697 estudiantes y egresados, de los cuales 57 se han vinculado laboralmente en empresas afiliadas a la Caja.
- El lanzamiento del programa de conexión laboral, en el que se capacitaron 195 estudiantes.
- El acompañamiento integral a la estudiante con discapacidad auditiva de V semestre del Programa de Tecnología en Gestión Logística, quien se vinculó laboralmente al servicio de Droguerías Colsubsidio.

COBERTURA CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA COLSUBSIDIO – CET

SASB SV-ED-260a.1

Línea de negocio	2022	2023	2024
Tecnologías	487	592	584
Técnicos laborales	269	465	1.104
Educación continua	13.209	18.140	52.024
Mecanismo protección al cesante – Fosfec	58.964	81.245	90.106

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Alimentación

GRI 3-3 TM 8 AyB, ODS 2.1, ODS 2.2

Este programa fortaleció la gestión operativa y amplió la cobertura en procura de proporcionar más y mejores servicios especializados a las empresas y trabajadores afiliados. La prestación de los servicios de alimentación se llevó a cabo a través de una red segmentada con atención en 169 sedes, lo que representa un crecimiento del 35 % frente al año 2023.

Durante el año, se produjeron y suministraron **6.605.457 servicios de alimentación**, con un crecimiento del 11 % frente al volumen alcanzado en 2023.



SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

	2022	2023	2024
Alimentación escolar	2.119.512	2.135.027	2.031.430
Alimentación hospitalaria	909.624	920.620	937.225
Eventos sociales y corporativos	773.020	779.071	759.328
Centro de producción y distribución de alimentos - CPDA	2.259.403	1.195.842	1.977.056
Otros servicios de alimentación	871.560	927.809	900.418
TOTAL	6.933.119	5.958.369	6.605.457

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:

- Inocuidad y seguridad alimentaria:** se realizaron muestras microbiológicas como parte del plan de muestreo anual a todas las materias primas, ambientes y superficies de las operaciones de producción y servicio de Alimentos y Bebidas. El resultado muestra un indicador de efectividad del 94 %, siendo superior a la meta establecida, del 85 %.

 Se ejecutaron auditorías de calidad a todos los servicios de alimentación con un resultado del 84 %, muy cerca de la meta esperada del 85 %, mecanismo de monitoreo que permite validar la adherencia de los procesos a la normatividad sanitaria vigente y a los lineamientos y políticas internas definidas por la Corporación.
- Portafolio de servicios diversificados e innovadores y promoción de hábitos de alimentación saludables:** se desarrollaron portafolios diversificados e innovadores en tres segmentos: alimentación escolar, alimentación hospitalaria y empresarial, y se incrementaron las acciones de para promover la implementación de servicios de alimentación saludables en las empresas afiliadas.
- Alimentación escolar:** para contribuir a la mejora de los hábitos alimenticios saludables, se implementaron varias estrategias en cuatro colegios de Colsubsidio:
- Taller a la Excelencia:** actividad de reconocimiento para los mejores estudiantes de los periodos académicos, a través de divertidos talleres de cocina con preparaciones novedosas y atractivas, impactando a 99 estudiantes.
- Rompe-rutina:** para variar el formato habitual de entrega de los servicios de alimentación, se diseñó una estrategia de suministro del almuerzo bajo el concepto de "pícnic" en las zonas verdes de los colegios, con un adicional: una exquisita barra de dulces a elección, impactando a 5.436 estudiantes.
- Cocina para la vida:** para aquellos estudiantes próximos a graduarse, se programaron talleres de formación en cocina básica que les permitieran autogestionar sus necesidades al elaborar alimentos en una eventual vida lejos de sus familias, impactando a 253 estudiantes.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

▲ **Alimentación hospitalaria:** se diseñaron productos pertinentes para la población con disfagia, afección que le dificulta al paciente deglutir o tragar los alimentos. En algunos casos, la deglución es imposible o dolorosa, por lo que se desarrollaron menús adaptados a esta condición que resultaron en niveles de aceptabilidad mayores del 80 % entre los pacientes participantes del piloto.

Se reforzaron los programas ya establecidos en la Clínica Infantil como el “Menú Alegría”, una oferta diferente y periódica de alimentos de mayor gusto entre los niños hospitalizados, sin desestimar la observancia del aporte nutricional definido para su condición. Este programa incluyó la entrega de un juguete creativo y toda una puesta en escena de los trabajadores, quienes se disfrazaron de personajes reconocidos de películas infantiles

En la Clínica Oncológica, se continuó con la programación mensual para conmemorar y generar conciencia sobre el riesgo de diversos tipos de cáncer, ofreciendo a los pacientes, con esta condición médica, un menú novedoso y diferente a la minuta habitual. Los trabajadores del servicio de alimentación entregaron el menú con un mensaje escrito de motivación y una cinta de color alusivo al tipo de cáncer conmemorado.

▲ **Alimentación empresarial:** se estructuró un portafolio de carro *vending* saludable, ofreciendo una opción nutritiva, variada y en línea con la tendencia de la alimentación saludable. Los productos ofrecidos en este nuevo modelo tienen como eje central las frutas porcionadas y en *parfait*, *bowls* y *sandwiches*.



Se reestructuraron los portafolios ofrecidos en las operaciones de barras de café y carros *vending*, dando prioridad a los productos elaborados en el Centro de Producción. Se redujo en un 15 % aproximadamente la oferta de alimentos ultra procesados, reducción que seguirá de forma progresiva en 2025.

Se siguió fortaleciendo el formato de barra 100 % saludable, en la que los afiliados encuentran una propuesta variada, fresca y lista para el consumo. En este modelo, se atendieron 7.329 usuarios, generando \$ 61 millones de ingresos.

En *Catering*
se realizaron 107 talleres virtuales, en los que participaron 3.700 personas de 51 empresas afiliadas, generando un ingreso de \$ 278 millones.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **Eficiencia operacional:** como se mencionó anteriormente, el número de servicios prestados en el año ascendió a 6.605.456, con una concentración del 57 % en tres de ellos: la alimentación escolar, con el 31 %; la alimentación hospitalaria, con el 14 %, y la atención de eventos sociales y empresariales, con el 12 %.



- ▲ **Alimentación escolar:** el programa de restaurantes escolares proporcionó 2.031.430 raciones servidas de alimentación en 47 instituciones educativas: cuatro colegios y un jardín social propio, 11 jardines sociales de Bogotá y 31 jardines sociales en convenio con alcaldías de diez municipios de Cundinamarca. La alimentación suministrada en estas instituciones educativas, refrigerios, almuerzos y medias nueves reforzadas, se desarrolló de acuerdo con la normatividad nutricional vigente, la cual procura una alimentación sana, completa, equilibrada y adecuada para cada grupo etario.

Se desarrolló el Programa de Atención Nutricional, el cual benefició a 6.526 personas, con estrategias sociales de acompañamiento y asesoría dirigidas a los padres de familia,

docentes y estudiantes. Se realizaron 473 asesorías individuales, conversatorios para 4.804 estudiantes en los colegios, talleres lúdicos y conversatorios para padres de familia con la participación de 596 personas.

El equipo de nutrición realizó 166 contactos con los padres de familia de las instituciones educativas, quienes manifestaron comentarios o sugerencias en relación con el servicio de alimentación. Se gestionaron ajustes a los requerimientos nutricionales y adecuación de minutas para 595 estudiantes en los Colegios Colsubsidio Ciudadela, Chicalá, Norte y Maiporé.

- ▲ **Alimentación hospitalaria:** se suministraron 937.225 dietas distribuidas en 15 tipologías diferentes, según la condición médica de cada paciente, atendidas en seis clínicas y dos centros médicos operados de Colsubsidio Bogotá y Fusagasugá en Cundinamarca. En estas mismas instituciones, se suministraron 62.370 servicios de alimentación para los médicos y personal asistencial, así como 148.820 servicios para los visitantes, familiares y público en general.

- ▲ **Eventos sociales y corporativos – Catering:** en esta línea de servicio, se evidenció un crecimiento en el número de servicios, producto de la recuperación económica nacional y un seguimiento constante a las empresas afiliadas y sus necesidades de servicio.

- ▲ **Centro de Producción y Distribución de Alimentos – CPDA:** a partir de abril de 2024, se centralizó toda la producción de panadería, pastelería y cocina central de las diferentes operaciones del servicio de Alimentos y Bebidas, y se espera realizar despachos a las operaciones de las Unidades de Servicio de Recreación y Deportes y de Hotelaría y Turismo. Se procesaron 1.713.475 unidades de panadería distribuidas en las categorías de hojaldre, galletería, pastelería y panadería, con un crecimiento del 43 % con relación al año 2023.

En cuanto a la cocina central, de abril a diciembre de 2024, se produjeron 157 toneladas de productos, los cuales fueron distribuidos a las operaciones del servicio de Alimentos y Bebidas, incluyendo las nuevas aperturas como Antojos 472,

Autoservicio Fondo Nacional del Ahorro y Autoservicio Empresa de Licores de Cundinamarca.

Desde el inicio del Centro de producción y distribución de alimentos se han realizado compras por un valor de \$ 3.698 millones, distribuidos en las diferentes categorías para abastecer las áreas de la planta incluyendo *Catering*.

- **Otros servicios de alimentación:** en esta categoría, se incluyen los servicios atendidos en autoservicios, barras de café, carros *vending*, alimentación transportada, restaurantes de servicio a la mesa y nuevos conceptos, que beneficiaron a afiliados, usuarios y trabajadores, con el suministro de 900.418 raciones.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Productividad

Colsubsidio está comprometido en brindar apoyo a los empresarios a través de servicios que se ajusten a sus necesidades y contribuyan al crecimiento de sus negocios, mejorando la productividad de las personas y las empresas afiliadas.

El objetivo es elevar las aspiraciones, el potencial y las capacidades de las empresas y sus colaboradores, generando oportunidades reales y destacando la importancia de combinar el talento humano con procesos de transformación organizacional para crear valor para la sociedad.

En 2024, se avanzó en la implementación de los programas de Empleabilidad, Formación, Desarrollo Empresarial y Medición y Monitoreo a través del Observatorio para la Productividad.

COBERTURA PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD

	2022	2023	2024
Empresas atendidas con programas de Empleo, Formación y Desarrollo	3.160	4.473	4.905
Trabajadores atendidos en los programas de formación	69.543	83.975	117.315
Cesantes colocados laboralmente	58.691	62.133	68.585

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.



Se consolidaron alianzas estratégicas con diversos actores clave del ecosistema de productividad para fortalecer las capacidades de los trabajadores activos y beneficiarios de las mipymes afiliadas, y continuar generando conocimiento e investigaciones en torno a la productividad.

- Con la Universidad EAN, se desarrollaron dos convenios que integran componentes de formación y acompañamiento empresarial enfocados en fortalecer competencias de sostenibilidad. Se llevará a cabo la formación de 200 trabajadores activos y beneficiarios de las empresas afiliadas a Colsubsidio con el Diplomado de Comunicación Estratégica para la Sostenibilidad, con el que se espera desarrollar habilidades en estos ámbitos para el fortalecimiento integral de las organizaciones participantes. Se acompañará integralmente hasta 140 mipymes, para que fortalezcan y estructuren procesos y proyectos relacionados con sostenibilidad empresarial.
- Con la Universidad EAN, se desarrollaron dos convenios que integran componentes de formación y acompañamiento empresarial enfocados en fortalecer competencias de sostenibilidad.
- Con el Unreasonable Mexico Institute, se estableció un convenio para sumar esfuerzos técnicos, operativos y económicos en la implementación de un programa de aceleración dirigido a 60 mipymes afiliadas a Colsubsidio. Este programa tiene como objetivo facilitar la adopción de herramientas y estrategias de innovación, fomentar el crecimiento sostenible y escalable, y optimizar la eficiencia operativa de las empresas participantes.
- DeepTech* participará en el Observatorio para la productividad, que agrupa actores clave enfocados en promover un ecosistema para las empresas de base científica del país.
- ProBogotá acompañará las fases de diseño, implementación y divulgación de los resultados de la Gran Encuesta de Productividad Empresarial.
- Con la Agencia Distrital para la Educación, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA, se celebró un acuerdo para formar a 1.234 trabajadores activos y beneficiarios de las empresas afiliadas Colsubsidio en el programa de Especialista *Tech*.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Empleabilidad

ODS 8.b, SASB SV-ED-260a.3

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Colsubsidio **se enfoca en prestar servicios dirigidos a potenciales empleadores y buscadores de empleo.** En la actualidad, esta agencia cuenta con una red de ocho Centros de Empleo, una Unidad Móvil y un canal de atención virtual que tienen como objetivo entregar a los cesantes la ruta de empleo integral: Registro, Orientación ocupacional, Preselección y Remisión a vacantes.

Adicionalmente, cuenta con un equipo que lidera el área de gestión y colocación, responsable de articular la búsqueda y colocación del talento solicitado por las empresas que requieren este servicio, facilitando así la inserción laboral de los cesantes.

Durante el año, se **registraron 102.401 personas y se acompañaron 38.270 cesantes en una ruta de atención integral** segmentada que busca el cierre de brechas y la eliminación de barreras de empleabilidad a los buscadores de empleo en Bogotá y Cundinamarca, de los cuales **30.348 corresponden a perfiles operativos,**

7.176 tácticos y 746 estratégicos.

Como parte de las estrategias de ampliación de cobertura de la Agencia de Empleo se cuenta con la unidad móvil, la cual acercó los servicios a los habitantes de **13 localidades de Bogotá y 30 municipios de Cundinamarca.** Esta estrategia tiene como propósito brindar orientación laboral, gestionar vacantes y facilitar el acceso a oportunidades laborales para poblaciones que, de otro modo, tendrían dificultades para acceder a los servicios del centro de empleo.

Durante 2024, en la unidad móvil **se registraron 13.482 personas y se orientaron 2.862 personas con procesos de asesoría personalizada.** Así mismo, se realizaron actividades masivas orientadas a la promoción de los servicios de empleo y la activación de buscadores. Estas acciones incluyeron campañas informativas, jornadas de preinscripción y vinculación, y eventos de socialización de vacantes laborales, contribuyendo así al fortalecimiento de la empleabilidad en estas regiones.

Gestión empresarial

En el entorno empresarial actual, la **gestión efectiva del talento se ha convertido en un aspecto fundamental** para el éxito organizacional y la contribución al fomento del trabajo decente y el crecimiento económico.



COBERTURA GESTIÓN EMPRESARIAL

Empresas gestionadas	2.516
Vacantes	26.064
Puestos de trabajo	327.978
Colocados	68.585

Fuente: Datos agencia de empleo Colsubsidio.



Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

 Asegurar solidez
financiera para la equidad


La Agencia de Empleo Colsubsidio, en su objetivo de fomentar espacios de empleabilidad, networking y crecimiento que permitieran impactar las necesidades del tejido empresarial, desarrolló la primera Macroferia de Empleo, que reunió a los buscadores de empleo y empresas de diversos sectores, logrando así una integración efectiva entre la oferta y la demanda laboral.

Este evento, que se llevó a cabo en un ambiente dinámico y lleno de oportunidades, permitió a los asistentes acceder a más de 12.700 vacantes de trabajo en distintos niveles y áreas profesionales, desde cargos operativos hasta perfiles estratégicos, destacando la diversidad y amplitud del mercado laboral actual.

Adicionalmente, el evento contó con espacios académicos de la mano de importantes expertos de empleabilidad, marca empleadora y especialistas en habilidades blandas y técnicas, que facilitaron a los buscadores de empleo el fortalecimiento de su perfil laboral con contenidos relevantes, como estrategias para mejorar la hoja de vida, afrontar entrevistas de trabajo y fortalecer la marca personal, que hoy son esenciales para sobresalir en cualquier industria.

MACROFERIA DE EMPLEO

Empresas empleadoras asistentes	75
Vacantes registradas	12.720
Asistentes	5.080
Remisiones	7.265
Colocados	612

Fuente: Datos Agencia de Empleo Colsubsidio.

Entre las empresas empleadoras participantes se destacaron las de los sectores de servicios empresariales, temporales, comercio y manufactura, para quienes se gestionaron diferentes puestos de trabajo de nivel operativo, táctico y estratégico, lo que permitió una oferta laboral diversa y adaptada a los perfiles demandados.



VACANTES CON ALTA DEMANDA

Costureros	750
Asesor comercial	589
Operario de producción	400
Analista administrativo	115

Fuente: Agencia de Empleo Colsubsidio.

Además de la participación en la Macroferia de Empleo, la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo participó en espacios de conexión y gestión laboral que buscan el fortalecimiento del tejido empresarial en Bogotá y Cundinamarca:

- Congreso Nacional de la Asociación Colombiana Empresas Servicios Temporales – Acoset
- Gran Feria Conexión Laboral 2024 Colsubsidio – Magneto Red Andina
- Feria Laboral Atento
- Talent Acquisition Summit 2024

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Ruta de atención a población con discapacidad – PcD

En la búsqueda de promover la inclusión y la equidad en el mercado laboral, la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Colsubsidio generó una ruta de atención para personas con discapacidad – PcD con el objetivo de ofrecerles las herramientas necesarias para acceder a oportunidades laborales, garantizando condiciones de trabajo adecuadas y una integración plena en el entorno profesional.

Para realizar este trabajo, se estableció un convenio de colaboración con la entidad internacional Fundación ONCE, de España, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Bogotá y Cundinamarca, mediante el desarrollo de mecanismos integrales de intermediación laboral, la adaptación de plataformas tecnológicas, ofrecer capacitación a diversos actores y asesorar a empresas públicas y privadas en la adaptación de entornos laborales. Además, fomenta la sensibilización de la sociedad sobre la inclusión y la diversidad, fortaleciendo las redes de empresas inclusivas en el país.

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ATENDIDA EN LA AGENCIA DE EMPLEO COLSUBSIDIO



Tipo de discapacidad	Auditiva	Cognitiva o Intelectual	Física	Múltiple	Psicosocial	Visual
Usuarios atendidos	142	68	104	21	16	28

Fuente: Datos agencia de empleo Colsubsidio.

TOTAL
379



Se acompañó a **81 empresas interesadas en la contratación de talento con discapacidad**, factor importante para el éxito del cierre de brechas y barreras que tiene esta población, y se colocaron **173 personas**.

EMPRESAS ACOMPAÑADAS POR SECTOR ECONÓMICO

Servicios	32
Manufactura	29
Otros sectores	20

TOTAL **81**

Fuente: Agencia de Empleo Colsubsidio.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD COLOCADAS LABORALMENTE

Auditiva	55
Cognitiva o intelectual	34
Física	37
Múltiple	8
Psicosocial	5
Sordoceguera	1
Visual	33

TOTAL **173**

Fuente: Agencia de Empleo Colsubsidio.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Formación

Colsubsidio continúa con su compromiso de **eleva las competencias del talento humano y la productividad** de las empresas con una **formación pertinente y de calidad**, que se adapta con flexibilidad y metodológicamente a los perfiles ocupacionales de los usuarios.



Durante el año 2024, se amplió el portafolio en programas y especialidades, llegando a **105 cursos**, con duraciones entre **40 y 100 horas**, en modalidades virtuales, presenciales e híbridas, desarrollados por instituciones de educación para el trabajo como la Corporación CET, Kuepa y CICCE, e instituciones de educación superior como la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Minuto de Dios, la Universidad de los Andes, Universidad del Rosario y la Universidad EAN.

En el marco del mecanismo de protección al cesante, se formaron **117.315 personas**: **30.994 cesantes**, **76.579 trabajadores activos** y **9.742 beneficiarios**.

Los cesantes hicieron parte de programas de formación transversales y especializados, orientados a la empleabilidad y a la mejora de los perfiles ocupacionales en competencias básicas, habilidades esenciales y fundamentación digital, al igual que de rutas especializadas, donde se destacan la Ruta para Personas con Discapacidad y la Ruta TIC.

Entre los cursos más demandados por cesantes, se encuentran:

- Curso de Asesor de Servicio al Cliente
- Cursos de Excel Básico e Intermedio
- Curso de Manipulación de Alimentos
- Cursos de Inglés en niveles de Iniciación e Introducción
- Curso de Ventas y Canales de Comercialización

Igualmente, los trabajadores activos y sus beneficiarios participaron de programas de formación transversales y especializados, orientados a elevar la productividad de las empresas y del talento humano en competencias básicas y de tendencia de industria, habilidades esenciales y especialidades TIC. En el desarrollo de competencias de tendencia, se destaca el Programa de Salud Mental, que entrega herramientas para la gestión del bienestar de los trabajadores en este aspecto, reconociéndolo como un pilar de la productividad laboral.

Entre los cursos más demandados por trabajadores activos, tenemos los siguientes:

- Cursos de Excel en niveles Básico, Intermedio y Avanzado
- Curso de Power BI
- Cursos de Habilidades Esenciales en Competencias Personales y Competencias Gerenciales
- Cursos de Inglés en niveles Introducción y Básico
- Curso de Asesor de Servicio al Cliente

En el canal directo con las empresas, se atendieron siete organizaciones con programas que se flexibilizan de acuerdo con las respectivas necesidades, para aportar a la productividad y el desarrollo de las competencias pertinentes para sus trabajadores.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Desarrollo empresarial

Los programas de este servicio se enfocaron en el fortalecimiento de las mipymes, beneficiando a 3.643 empresas afiliadas a través de una oferta compuesta por nueve programas diseñados para abordar las diversas necesidades y desafíos de este tipo de organizaciones en sus distintas etapas de madurez.

Esta cobertura representó un incremento del

52 %

en comparación con el número de empresas atendidas en 2023, pasando de 1.759 a 3.643 en 2024.

Los programas se centraron en detonantes clave de productividad, tales como estrategia empresarial, acceso a mercados, gestión organizacional y desarrollo de una mentalidad y cultura de crecimiento.

A continuación, se presentan los principales programas implementados:

- Gobierno corporativo y juntas directivas:** el programa impactó a 30 mipymes afiliadas a la Caja, que lograron fortalecer sus procesos de gobernanza y toma de decisiones, así como implementar su junta asesora a través de un proceso de acompañamiento uno a uno. Se realizaron 150 mentorías, seis laboratorios de cocreación y espacios virtuales para fortalecer temas transversales en las empresas. Adicionalmente, se hicieron 30 plenarias, que fueron fundamentales para implementar un plan estratégico y conformar las juntas asesoras o directivas de las mipymes beneficiarias. Estas plenarias facilitaron el proceso de formalización y fortalecimiento de la gobernanza empresarial.
- Mipymes + digitales:** este programa benefició a 300 mipymes provenientes de 16 sectores económicos. El 55 % de ellas implementó estrategias para fortalecer sus canales digitales, mientras que el 45 % centró sus esfuerzos en el posicionamiento de su marca digital. Este proceso de fortalecimiento estuvo principalmente enfocado en la transformación digital, la optimización de canales digitales y la adaptación de modelos de negocios digitales, proporcionando a las mipymes herramientas clave para su competitividad en un entorno digital en constante evolución.
- Mipymes + crecimiento/tácticas empresariales:** se activaron 2.176 licencias para beneficiar a las mipymes con una herramienta digital que integra inteligencia artificial para la gestión de tareas dentro de las empresas. Esta les ha permitido mejorar su productividad con un asesor inteligente disponible 24/7, la creación de páginas de ventas para aumentar su visibilidad y un directorio empresarial para establecer conexiones estratégicas. Durante el año, las empresas completaron 1.208 tareas sugeridas, registraron 2.900 interacciones con el asesor inteligente, y crearon 265 páginas de ventas, lo que derivó en 77 nuevos clientes registrados en el micro CRM.
- Consultorio de desarrollo empresarial:** el consultorio brindó 2.409 horas de asesoría a 228 mipymes en áreas clave como *Management* y Mercado. A partir del diagnóstico inicial, se identificaron las necesidades y expectativas particulares de cada empresa, lo que permitió personalizar las consultorías y diseñar una ruta de trabajo estratégica y ajustada a sus objetivos. El 69 % de las empresas eligió enfocarse en fortalecer sus estrategias de *marketing* y ventas, mientras que el 31 % de las empresas priorizó la planeación estratégica, un aspecto esencial para definir metas a largo plazo y establecer un camino claro hacia el crecimiento.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- Mentalidad y Cultura:** el programa impactó a 526 mipymes afiliadas a Colsubsidio, logrando resultados destacados como la realización de una Rueda de Negocios con 210 empresas, 310 citas efectivas y expectativas de negocio por \$ 2.704 millones. Así mismo, la rueda contó con 210 empresas asistentes, y en los *bootcamps*, un total de 100, que evidenciaron una necesidad común de explorar nuevos mercados y establecer conexiones estratégicas para su crecimiento y expansión.

En el formato **“Inspira y Aprende” se entregaron herramientas y contenidos de fácil aplicabilidad a 200 empresarios para que pudieran replicarlos en sus negocios.**

Estos espacios contribuyeron significativamente al fortalecimiento de la mentalidad empresarial y la cultura organizacional de las mipymes beneficiadas.

- Xposible Crecer 2024:** en su segunda versión, el campamento duplicó las aplicaciones respecto al año anterior, con 2.029 registros, y habilitó la participación de 933 mipymes, un 12,54 % más que en 2023. Asistieron 457 empresas afiliadas a Colsubsidio y 717 empresarios, marcando un aumento del 7,49 % y 17,15 %, respectivamente. El 99 % de los empresarios asistentes afirmaron que recomendarían este entrenamiento, evidenciando su relevancia y valor para el fortalecimiento empresarial.
- Xposible Acelerador:** el programa benefició a 118 empresas, logrando resultados en su crecimiento y sostenibilidad. Entre los resultados, se destaca que el 91 % de las empresas iniciaron acciones de sostenibilidad, con enfoque en economía circular y compras sostenibles. Adicionalmente, un 29 % asignó un presupuesto específico para la implementación de acciones sostenibles.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Observatorio para la productividad

El Observatorio para la Productividad de Colsubsidio se ha consolidado como una herramienta clave en la gestión de conocimiento, orientada a medir necesidades, brechas y oportunidades en los ejes de Empleo, Formación y Desarrollo Empresarial. Durante el año, se lograron avances que fortalecen la oferta de servicios y alinean las iniciativas con las necesidades del ecosistema productivo.

A continuación, se destacan las publicaciones realizadas, las mediciones y diseño de programas, así como los espacios de participación del observatorio:



- Publicaciones:** se elaboró un documento de investigación en el que se establecieron recomendaciones enfocadas en el cierre de brechas en productividad y desarrollo a través de procesos de digitalización. Este documento se denominó *¿La digitalización aumenta el crecimiento? Micro E + Digitales*, en el que, además de las recomendaciones, se destaca un incremento promedio del 58 % en las ventas de las empresas participantes del programa Micro E + Digitales.

Se elaboraron tres boletines con información de utilidad para el Sistema de Productividad de Colsubsidio, los afiliados y actores del ecosistema de productividad de Bogotá Región.

- Demanda Laboral:** Análisis de las ocupaciones más demandadas en 18 sectores económicos, siendo insumo para fortalecer el portafolio de formación y dando un *benchmark* a las empresas para el diseño de sus vacantes.



- Pulso de la Productividad:** se publicaron dos ediciones, que recogieron las acciones y resultados más importantes de la gestión realizada en el Sistema de Productividad de Colsubsidio en cada semestre.
- Boletín Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC:** se publicó la primera edición de este documento con un análisis exhaustivo del mercado laboral en Bogotá, el cual reveló datos críticos sobre la distribución de empleos formales e informales para diferentes poblaciones como mujeres, jóvenes, LGBTI, en condición de discapacidad y étnicas.
- Diseño y evaluación de programas:** se lideraron espacios de cocreación para el diseño de tres programas y se realizaron tres caracterizaciones y dos evaluaciones para programas previamente diseñados. En tres espacios de cocreación se utilizó la metodología de teoría de cambio, con la participación de los equipos de Empleo, Formación y Desarrollo Empresarial.
- Ruta Salud:** busca posicionar a Colsubsidio como un aliado esencial para el talento humano del sector salud en Bogotá Región, a través del fortalecimiento de competencias de trabajadores activos y en búsqueda de empleo.
- Sofisticación en inteligencia artificial:** enfocado en acompañar a 50 mipymes en la integración estratégica de herramientas de inteligencia artificial.
- Alistamiento para financiación inteligente:** sacompañamiento integral a 60 mipymes en la dimensión financiera con asesorías técnicas especializadas.
- Ejercicios de caracterización:** enfocados en entender y profundizar en el conocimiento sobre la población que se postuló a cada uno de los programas y que posteriormente fueron seleccionados.
- Xposable Aceleradora:** el programa se centró en promover la sostenibilidad y el crecimiento empresarial. La caracterización reveló que las empresas de alto potencial de crecimiento muestran un mejor desempeño en términos de ventas y adopción de tecnologías.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- Consultorio desarrollo empresarial:** permitió identificar que, aunque los negocios participantes tienen una trayectoria promedio de 12 años y generan ingresos significativos, enfrentan barreras importantes para el crecimiento, entre las que se encuentran:

 - ▲ Serias limitaciones en innovación, y carencia de productos o servicios diferenciados. El 85 % reconoce que existen alternativas similares en su mercado local, lo que dificulta su competitividad,
 - ▲ Más del 50 % de los empresarios no implementa herramientas tecnológicas ni utiliza canales digitales; el 55 % de los empresarios expresan que para su negocio no aplica el uso de herramientas tecnológicas.
 - ▲ La ausencia de estrategias enfocadas en digitalización y *marketing* impide a los negocios aumentar su productividad y expandir su alcance comercial. El 46 % no cuenta con herramientas digitales para la venta.
 - ▲ La mayoría de los modelos de negocio no están diseñados para ser escalables, lo que limita significativamente su crecimiento. De hecho, el 58 % de los negocios presenta bajo potencial de crecimiento.
- Mentalidad empresarial:** permitió identificar cómo ciertas dimensiones asociadas a la personalidad y competencias tienen un impacto en los niveles de crecimiento de los negocios.

En alianza con la Asociación Nacional de Cajas de Compensación – Asocajas y Confa Caldas, el Observatorio para la productividad de Colsubsidio **participó en la elaboración de una publicación** que resalta la trascendencia de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC **como una herramienta estratégica para la gestión del talento humano**, potenciando la productividad en el país: *Clasificación única de ocupaciones para Colombia: mejorando la gestión del talento humano a través de los datos*. Este documento subraya el papel protagónico de las cajas de compensación familiar, como Colsubsidio y Confa, en la implementación de esta herramienta innovadora.



Así mismo, con el interés de contribuir a la discusión sobre productividad en el país, el Observatorio participó en los siguientes espacios:

- **Red de Empleo Asocajas:** se desarrolló en Valledupar, donde se socializó la primera nota técnica realizada en conjunto con Asocajas y Confa.
- **Seminario Universidad Central “Medir para liderar, estrategias para el desarrollo empresarial sostenible”,** espacio donde se socializó la caracterización de la línea de base de Xposable Aceleradora.
- **Panel Clasificaciones CUOC:** junto al Servicio Público de Empleo, se participó como panelistas, dando cuenta de la importancia del análisis de datos para cerrar brechas en el cubrimiento de vacantes.
- **Seminario Universidad Central “Digitalización empresarial:** la puerta de entrada a la inteligencia artificial”, espacio en donde se socializó cómo la digitalización ha impulsado el crecimiento de las empresas, abriendo puertas hacia la innovación y la eficiencia.

Estos análisis e iniciativas del Observatorio

permiten alinear los programas de productividad hacia las personas y empresas, al tiempo que se identifican oportunidades de mejora.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

05

Asegurar solidez financiera para la equidad

GRI 3-3 TM 4 EP, TM 5 AYB, GRI 2-6, ODS 1.a

Colsubsidio entiende su **compromiso y responsabilidad** en el uso eficiente de los recursos con el propósito de garantizar la sostenibilidad de la Organización y la continua redistribución de los **aportes empresariales en los subsidios y programas sociales** que ofrece a las poblaciones que tiene a cargo.

Durante el año, se avanzó con la estandarización de los procesos contables, actualización de manuales y procedimientos, con el objetivo de garantizar consistencia, precisión y eficiencia en la gestión. Se fortaleció la colaboración interáreas para optimizar la generación de información financiera y análisis integral para la oportuna toma de decisiones.

Se elaboraron los estados financieros e informes de manera oportuna, cumpliendo con los requerimientos internos y las exigencias de los entes de vigilancia y control. Además, se reforzaron los controles sobre la información registrada por las Unidades de Servicio, garantizando que las transacciones estuvieran alineadas con las políticas contables de Colsubsidio y las normas contables.



Perfil Corporativo

 Transparencia y Gobierno Corporativo

 Contar con el mejor talento humano

 Contribuir a la conservación del ambiente

 Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Mensualmente, en los seguimientos al desempeño financiero de la Unidad de Servicio, se consolidó la gestión financiera, integrando el cumplimiento presupuestal de los resultados, la gestión de la liquidez y la eficiencia en los gastos. Esto se realizó con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los lineamientos corporativos y definir estrategias específicas, orientadas a fortalecer su posición competitiva.

Se realizó el estudio de evaluación financiera frente al sector, contemplando la perspectiva económica. Esta labor incluyó el análisis de diversas variables internas y externas, permitiendo una comprensión integral de la gestión financiera del Servicio y su posición en el mercado, referente para iniciar el proceso de planeación presupuestal de 2025. Este estudio permitió identificar aspectos relevantes en la elaboración del presupuesto y en la definición de estrategias financieras para responder a los retos competitivos y económicos para el Servicio.

Así mismo, se actualizaron las proyecciones de cierre del año para estimar los posibles impactos de las diferentes variables económicas y sectoriales en la dinámica del Servicio, con un enfoque en la gestión de la liquidez y la eficiencia operacional.

En la planeación financiera de 2025, se establecieron objetivos y metas específicas para el Servicio, asegurando la alineación con los objetivos definidos en el direccionamiento estratégico 2023-2026.

En el marco del proyecto de la Transformación Financiera, se trabajó en fortalecer los procesos de la operación financiera para hacerlos más eficientes para las Unidades de Servicio, los clientes y los afiliados.

Se implementó *Black Line*, herramienta que agilizó los procesos de compensación transaccional en un 40 %, generando eficiencias en la operación de conciliación bancaria y de medios electrónicos.



Respecto a las principales cifras, se destaca que:

Educación y Productividad

- Los ingresos se situaron en **\$ 164.645 millones**, con un incremento de 10 % con respecto a 2023.
- Durante el año, los servicios de Educación y Productividad tuvieron un subsidio de **\$ 6.495 millones**, con un crecimiento de 2 % con relación al año anterior.

Alimentos y Bebidas

- Los ingresos se situaron en **\$ 7.760 millones**, con un incremento de 10,9 % con respecto a 2023.
- Durante el año, los servicios de Alimentación tuvieron un subsidio de **\$ 11.931 millones**, con un crecimiento de 37 % con relación al año anterior.

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Valor económico generado y distribuido

GRI 201-1, WEF 18, WEF 21, WEF 30E, WEF 32E, WEF 34E

En el siguiente cuadro, se presenta la forma en que los servicios de Educación, Alimentación y Productividad generan riqueza y la distribuyen en la operación y en los grupos de interés.

	EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD Cifras en mm de \$			ALIMENTOS Y BEBIDAS Cifras en mm de \$		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
I. Valor económico generado						
Ingresos operacionales y no operacionales	\$ 133.266	\$ 148.494	\$ 164.645	\$ 6.315	\$ 6.995	\$ 7.760
TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO	\$ 133.266	\$ 148.494	\$ 164.645	\$ 6.315	\$ 6.995	\$ 7.760
II. Valor económico distribuido						
Pagos realizados a terceros, estado, trabajadores de la caja	\$ 134.061	\$ 147.714	\$ 163.440	\$ 12.221	\$ 14.013	\$ 16.146
Pagos realizados al Estado	\$ 2.018	\$ 2.223	\$ 2.329	\$ 1.041	\$ 1.457	\$ 1.643
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja	\$ 70.226	\$ 84.569	\$ 89.947	\$ 8.840	\$ 11.520	\$ 13.440
Pago a proveedores	\$ 61.816	\$ 60.922	\$ 71.163	\$ 2.340	\$ 1.036	\$ 1.063
Otros conceptos	-\$ 795	\$ 780	\$ 1.205	-\$ 5.906	-\$ 7.018	-\$ 8.386
Utilidad/Remanente	-\$ 6.719	-\$ 6.354	-\$ 6.495	-\$ 7.267	-\$ 8.657	-\$ 11.931
Provisiones	\$ 556	\$ 454	\$ 954	\$ 19	\$ 47	\$ 25
Amortización	\$ 2.371	\$ 3.286	\$ 2.603	\$ 363	\$ 522	\$ 526
Depreciación	\$ 2.997	\$ 3.394	\$ 4.143	\$ 979	\$ 1.070	\$ 2.993
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	\$ 133.266	\$ 148.494	\$ 164.645	\$ 6.315	\$ 6.995	\$ 7.760
III. Valor económico retenido	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Tabla contenidos GRI



INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD EDUCACIÓN, ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 2024
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI DE CONFORMIDAD

Declaración de uso Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2024.

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares Sectoriales GRI aplicables No aplican los Estándares Sectoriales GRI para la Corporación.

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión		Estándares complementarios			
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Contenidos generales									
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Impactos Perfil del servicio Cobertura Geográfica	8,13,18						WEF 1
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil del servicio	13						
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Palabras de la subdirectora de servicios sociales	5,6,12						
	2-4 Actualización de la información	Características del informe	12						
	2-5 Verificación externa	Características del informe	12		No procede	Este informe no será verificado por externos			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Perfil del servicio Portafolio de Servicios Cobertura Geográfica Infraestructura Generar Desarrollo Humano Integral Solidez Financiera para la Equidad	13,14, 17,18, 20,86,113						
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	52						
	2-8 Trabajadores que no son empleados				No procede	Todos los trabajadores son empleados de la organización			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia	35,37					P1	WEF 2
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	35					P1	

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Palabras del Director Consejo Directivo	3,11						
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	35						WEF 1 WEF 1E WEF 3
Transparencia y Gobierno Corporativo	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia	35						
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El Director Administrativo presenta el Informe de Gestión y Sostenibilidad Corporativo ante la Asamblea de Afiliados.							
	2-15 Conflictos de interés	Ética, Transparencia Corporativa	39						
Contar con el mejor talento humano	2-16 Comunicación de inquietudes	Se dió respuesta a 115.093 reclamos, los tres motivos con mayor volumen fueron: a.Fallas operativas - Pago del Subsidio monetario: 10.995. b. Afiliaciones de trabajador: 10.426. c. Inconvenientes en el reporte de novedades - Subsidio monetario: 9.231.							
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Se dio respuesta a 86.421 reclamos, los tres motivos con mayor volumen fueron: Pago del subsidio monetario: 16.770 Reporte de novedades de afiliación: 8.807 Mecanismo de Protección al Cesante: 5.661							
Contribuir a la conservación del ambiente									
Generar desarrollo humano integral	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	35						
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión		Estándares complementarios			
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	2-19 Políticas de remuneración	El Director administrativo es de libre nombramiento y remoción, ejerce la representación legal y es el responsable de fijar la remuneración de la Alta Dirección y del resto de trabajadores de la Organización, de acuerdo con la Política de Compensación establecida. Esta política es definida teniendo en cuenta aspectos de mercado, estudios nacionales e internacionales y criterios claros que permiten la consecución y retención del talento que requiere la Caja para el logro de sus objetivos.	36						WEF 3E WEF 4E
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Equipo de Trabajo	36						
Transparencia y Gobierno Corporativo	2-21 Ratio de compensación total anual				Restricciones de Confidencialidad	La organización considera que esta información es confidencial			WEF 19E
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Palabras del Director Palabras de la subdirectora de servicios sociales Retos	5,6,9						
Contar con el mejor talento humano	2-23 Compromisos y políticas	Perfil del Servicio Ética, Transparencia Corporativa Sistema de gestión integral de riesgos Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	12,16,43.73					P1	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil de la Organización	16					P1	
Contribuir a la conservación del ambiente	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Colsubsidio cuenta con una Política de Resarcimiento y no se presentó ningún caso de impacto negativo.							
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno, Ética y Transparencia	35						WEF 5
Generar desarrollo humano integral	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales	44					SASB SV-ED-230a.1, SASB SV-ED-230a.2	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	24						
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Perfil Corporativo	Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión		Estándares complementarios				
					Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF	
_____		2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad Grupos de Interés	27				P1		WEF 3	
		2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	63				P3			
Transparencia y Gobierno Corporativo	GRI 3: Temas materiales										
	GRI 3: Tema Material 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	27							WEF 3
		3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	27							WEF 3 WEF 6
Materialidad Educación y Productividad											
Contar con el mejor talento humano	TM 1. Impacto social de los programas y servicios	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	86					SASB SV-ED-000.A SASB SV-ED-260a.1 SASB SV-ED-260a.3	WEF 3	
		204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	49							
		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Integral Humano Eduación y productividad	86					PG1		
		414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	49					PG1 PG2		
Contribuir a la conservación del ambiente		414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	49							
		405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Gobierno Corporativo	36						WEF 2 WEF 11	
		205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Auditoría Interna	38,42					PG10		
Generar desarrollo humano integral		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	41					PG10		
		205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	41					PG10		
Asegurar solidez financiera para la equidad		418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Protección de datos personales Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios	44,47							

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	TM 2 Portafolio de servicios integral y pertinente	3-3 Gestión de los temas materiales Portafolio Integral de Servicios Generar Desarrollo Integral Humano	17,86						WEF 3
	TM 3 Calidad en la prestación de los servicios	3-3 Gestión de los temas materiales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Generar Desarrollo Humano Integral Portafolio Integral de Servicios	86 13,14, 17,18, 20,86,113					WEF 3
Transparencia y Gobierno Corporativo	TM 4 Gestión eficiente de recursos	3-3 Gestión de los temas materiales Asegurar Solidez Financiera para la Equidad	113						WEF 3
		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Conciencia e Inversión Ambiental	85				PG7 PG8 PG9	
Contar con el mejor talento humano		201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	115					WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
		203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.						WEF 29E
Contribuir a la conservación del ambiente		207-1 Enfoque fiscal	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.						
		207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.	43					
Generar desarrollo humano integral									
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	TM 5 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	50				SASB SV-ED-000.D	WEF 3
		2-7 Empleados	Equipo de Trabajo						
Transparencia y Gobierno Corporativo		2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores				P3		
		201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	64					
		202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al mínimo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.						WEF 13
		401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Rotación Nuevas Contrataciones	51,55,57					WEF 17
Contar con el mejor talento humano		401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	La experiencia del trabajador como motivador del talento humano Benefecios	59,64					
		401-3 Permiso parental	Permiso parental	70					
		403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65					
Contribuir a la conservación del ambiente		403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65					
		403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66					
		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66					
		403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66					
Generar desarrollo humano integral		403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	66					
		403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65					
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	68						WEF 15
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	68						WEF 23E
Transparencia y Gobierno Corporativo	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	61				PG1 PG4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	61						
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.								
Contar con el mejor talento humano	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	52						WEF 2 WEF 11
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	La remuneración está definida por cada cargo y no obedece a criterios de género	36				PG6		WEF 12
Contribuir a la conservación del ambiente	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones con los Trabajadores	63						WEF 21E
Generar desarrollo humano integral									
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión		Estándares complementarios			
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo									
Materialidad Alimentos y Bebidas									
Transparencia y Gobierno Corporativo	TM1. Inocuidad y seguridad alimentaria	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral						WEF 3
		204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	49					
		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	86				PG1	
		414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	49				PG1 PG2	
		414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	49					
		405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Contar con el Mejor Talento Humano	36					WEF 2 WEF 11
Contar con el mejor talento humano		205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Contar con el Mejor Talento Humano				PG10		
		3-3 Gestión de los temas materiales	Experiencia del cliente	46				WEF 3	
		418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Protección de datos personales	44,47					
		3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	17,86					
		202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Todos los altos ejecutivos son de nacionalidad colombiana						
		205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ética, Transparencia Corporativa	38,42				PG10	WEF 4
Contribuir a la conservación del ambiente	TM2. Experiencia del cliente	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	41			PG10	WEF 4	
		205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	41			PG10	WEF 4	
		3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	17,86					
Generar desarrollo humano integral	TM3. Portafolio de servicios diversificado e innovador	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Todos los altos ejecutivos son de nacionalidad colombiana						
		205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ética, Transparencia Corporativa	38,42				PG10	WEF 4
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	41				PG10	WEF 4
Asegurar solidez financiera para la equidad		205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	41			PG10	WEF 4	

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas contra la libre competencia	Colsubsidio no tuvo acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y prácticas monopólicas.							
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia							WEF 2 WEF 11
TM4. Eficiencia operacional	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	45						WEF 3
TM5. Solidez financiera	3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	113						WEF 3
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	115						WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno				No procede				
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.							WEF 29E
	207-1 Enfoque fiscal	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.	43						
	207-3 participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	La organización cuenta con un mecanismo de PQRSF coordinado entre las UES.							

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión		Estándares complementarios			
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	TM6. Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	50				SASB SV-ED-000.D	WEF 3
		2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	52					
		2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	63				P3	
		201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	64					
Transparencia y Gobierno Corporativo		202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al mínimo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.						WEF 13
		401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Rotación Nuevas Contrataciones	51,55,57					WEF 17
		401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	64					
Contar con el mejor talento humano		401-3 Permiso parental	Permiso parental	70					
		403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65					
Contribuir a la conservación del ambiente		403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65					
		403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66					
		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66					
		403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66					
Generar desarrollo humano integral		403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	66					
		403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65					
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	65						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	68						WEF 15
Transparencia y Gobierno Corporativo	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	68						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	61				PG1 PG4		WEF 16
Contar con el mejor talento humano	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	61						
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	La experiencia del trabajador como motivador del talento humano	59						
Contribuir a la conservación del ambiente	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	52						WEF 2 WEF 11
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	La remuneración está definida por cada cargo y no obedece a criterios de género	36				PG6		WEF 12
Generar desarrollo humano integral	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones con los Trabajadores	63						WEF 21E
	TM7. Contribución a la protección del medioambiente	3-3 Gestión de los temas materiales	Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	72					WEF 3
Asegurar solidez financiera para la equidad	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	82				PG7 PG8 PG9		
	302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	82				PG7 PG8 PG9		
Asegurar solidez financiera para la equidad	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	74				PG7 PG8 PG9		
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	74				PG7 PG8 PG9		

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	74				PG7 PG8 PG9		
	303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	76				PG7 PG8 PG9		
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	74				PG7 PG8 PG9		
Transparencia y Gobierno Corporativo	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Eje Ambiental Biodiversidad	83				PG7 PG8 PG9		WEF 7
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	81				PG7 PG8 PG9		WEF 7
Contar con el mejor talento humano	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	81				PG7 PG8 PG9		WEF 12E
	306-1(2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	77				PG7 PG8 PG9		
Contribuir a la conservación del ambiente	306-2(2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	77,79				PG7 PG8 PG9		
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	78				PG7 PG8 PG9		
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	77				PG7 PG8 PG9		
Generar desarrollo humano integral	TM8. Promoción de hábitos de alimentación saludable	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	101					WEF 3

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Tabla contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
	1. Fin de la Pobreza	86
	1.a Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.	113
	2. Hambre Cero	86
	2.1 Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año	101
	2.2 Para 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la emaciación de los niños menores de 5 años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad	101
	4. Educación de Calidad	86
	4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos	86
	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	86
	4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	86
	4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética	86
	4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible	86
	4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos	17

Perfil Corporativo

 Transparencia y
Gobierno Corporativo

 Contar con el
mejor talento humano

 Contribuir a la conservación
del ambiente

 Generar desarrollo
humano integral

 Asegurar solidez
financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
	5. Igualdad de Género	5
	6. Agua Limpia y Saneamiento	6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial
		6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua
		6.6 De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos
		6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento
	7. Energía Asequible y no Contaminante	7.a De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias
	8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico	8
		8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
		8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
	8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
	9. Industria, Innovación e Infraestructura 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos	20
	9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo	26
	10. Reducción desigualdades 10	86
	11. Ciudades y Comunidades Sostenibles 11	86
	12. Producción y Consumo Responsables 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	72
	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes	5,6,12
	13. Acción por el Clima 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	72
	15. Vida Ecosistemas Terrestres 15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial	83
	15.5 Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción	83
	15.b Movilizar un volumen apreciable de recursos procedentes de todas las fuentes y a todos los niveles para financiar la gestión forestal sostenible y proporcionar incentivos adecuados a los países en desarrollo para que promuevan dicha gestión, en particular con miras a la conservación y la reforestación	83

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



ODS

16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

META INDICADOR

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades



17. Alianzas para Lograr los Objetivos

17.19 De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo

PÁGINA

35,41

32,41

32

12

Caja Colombiana de Subsidio Familiar

Colsubsidio

Director Administrativo
Luis Carlos Arango Vélez

Coordinación Editorial
Sostenibilidad - Planeación
María Fernanda Quijano Delgado
Karen Alejandra Aguirre Sánchez
Andrés Felipe Gómez Barón

Gestión de la Información
Pablo Andrés Tobar Ruiz

Educación y Productividad
Luz Adriana Ospina Raigosa

Alimentos y Bebidas
Guillermo Herrera Pinilla

Compártenos tu opinión al
E-mail: planeacion.segsocial@colsubsidio.com

Diseño y diagramación
GOOD;)
Comunicación para el desarrollo sostenible
www.isgood.com.co