



Informe de
**gestión
y sosteni-
bilidad** 2024

Salud Colsubsidio



Contenido

Palabras del director	5
Palabras del subdirector de salud	6
Palabras de la gerente médica	7
Impactos	8
Retos	9
Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS	10
Perfil del servicio	12
Reconocimientos y certificaciones	17
Asociaciones y gremios	18

01

Transparencia y gobierno corporativo

Orientación estratégica	20
Grupos de interés	25
Gobierno, ética y transparencia	27
Gestión organizacional	37

02

Contar con el mejor talento humano

Equipo de trabajo	42
La experiencia del trabajador como motivador del talento humano	49
Liderazgo movilizador de propósito y cultura Colsubsidio	52
Relaciones laborales de confianza	54
Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores	55

03

Contribuir a la conservación del ambiente

Eje ambiental agua	62
Eje ambiental suelo	66
Eje ambiental aire	70
Eje ambiental biodiversidad	73
Conciencia e inversión ambiental	74

04

Generar desarrollo humano integral

Gestión de la Red	77
Gestión hospitalaria y quirúrgica	83
Gestión de apoyos diagnósticos IPS	84
Docencia servicio y educación continuada	86
Investigación e innovación	87
Red integral de servicios	88

05

Asegurar solidez financiera para la equidad

Valor económico generado y distribuido	98
Tabla de contenidos GRI	99
Tabla contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	110



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
- Ana María Cifuentes Patiño
Subdirectora de Servicios Sociales
- 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
- Óscar Leonardo Eslava Gallo
Subdirector Financiero
- Carlos Urueña Castañeda
Subdirector de Salud
- Ana María de la Hoz Bradford
Gerente médica
- Sergio Andrés Ramírez Murillo
Gerente administrativo y financiero
- Diana Marcela Potes Ladino
Directora Clínica Cardiovascular
- Mónica Andrea Ortega Sanabria
Directora Clínica Oncológica

- Ledys Alicia Rojas Sánchez
Directora Clínica Colsubsidio Girardot
- Carlos Vicente Arteta Molina
Director Clínica Infantil Colsubsidio
- José Antonio Chaves Greiff
Director Clínica Ciudad Roma
- Jovanna Alexandra Correa
Directora Clínica Oftalmológica
- Liliam Esperanza Azuero Orjuela
Directora Clínica La Castellana
- Aura Marixa Guerrero Lineiro
Directora Centro de Investigación Salud
- Lili Yhojana Delgado Piraquive
Jefe Departamento Red Ambulatoria
- Henry Julián Cordón Hernández
Jefe Departamento Red Ambulatoria
- Alice Andrea Lozano Rodríguez
Jefe Departamento de Operaciones
- Verónica Andrea Montoya Bonilla
Jefe Departamento Mercadeo y Ventas
- Mónica García Veloza
Jefe Experiencia al Usuario
- Emel López Ruiz
Jefe Garantía de Calidad
- Magda Lizeth Rocha Acero
Jefe Gestión del Riesgo Salud

- Gloria Carolina Echavarría Rodríguez
Jefe Gestión Hospitalaria y Quirúrgica
- Kiliam Mauricio Rodríguez Guerrero
Jefe Sección Financiera y Costos
- Gina Paola Pérez Vargas
Jefe Servicios de Apoyo
- Luz Ángela González Tovar
Jefe de Contabilidad y Presupuesto
- Mauren Castaño Páez
Jefe de Contratación
- Maribel Riaño Lemus
Jefe Talento Humano
- Carolina Coronado Benavides
Jefe Departamento de Negociación y Compras
- Brenda Mireya Arias Mendoza
Gestora ambiental

Perfil Corporativo

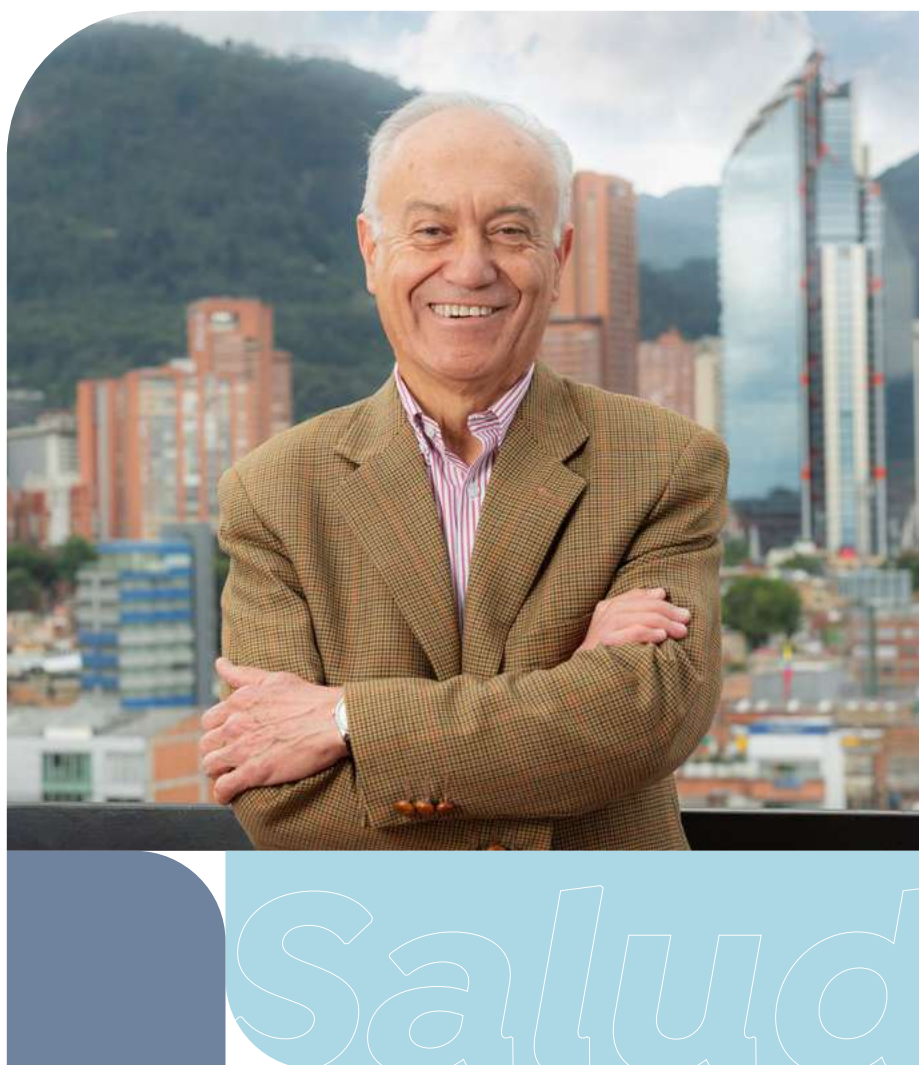
Transparencia y
Gobierno Corporativo

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 2-22, 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 es posible a partir de brindarles 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 desarrolla 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 de prestación de servicios, 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 elevada morbilidad, 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 quinto Informe de gestión y sostenibilidad Salud Colsubsidio, con el fin de presentar a los grupos de interés las estrategias que se han desarrollado y los resultados obtenidos durante el año. También, sobre sus asuntos relevantes, el cumplimiento de la promesa de valor de ofrecer una red integral de atención –efectiva en lo médico y afectiva en el trato para cada momento de la vida–, y la contribución específica que realiza en la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, la perdurabilidad de la Organización y el desarrollo sostenible.

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 del subdirector de salud

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

Hablar de gestión en salud es referirse a la **capacidad de responder a las necesidades reales de las personas**, con rigor, empatía, excelencia y resultados.

En este informe de gestión y sostenibilidad correspondiente al año 2024, presentamos los avances, desafíos y logros alcanzados en el fortalecimiento de una red de atención preparada para brindar respuestas oportunas, con altos estándares técnicos y un profundo sentido del cuidado humano.

Con una operación estructurada, talento humano comprometido y equipos clínicos altamente capacitados, fortalecimos la atención integral en todos los niveles, asegurando el seguimiento continuo a nuestros pacientes y una experiencia en salud que prioriza la confianza, el respeto y la dignidad.

Reforzamos los componentes clave de nuestra gestión, incluyendo el acceso efectivo a medicamentos y servicios, con procesos que hoy nos permiten mantener altos estándares de disponibilidad, trazabilidad y eficiencia. La capacidad de respuesta frente a las necesidades clínicas, la optimización de recursos y la solidez en la toma de decisiones han sido pilares para asegurar la continuidad del cuidado y el bienestar de nuestros usuarios.

Estos resultados reflejan una gestión que combina visión estratégica, conocimiento técnico y liderazgo institucional. Cada indicador es el fruto del trabajo articulado de un equipo que entiende la salud como un compromiso integral con las personas y sus familias.

Seguimos avanzando con firmeza hacia un modelo que integra tecnología, cercanía, excelencia clínica y responsabilidad social, entendiendo que cuidar la salud implica también anticiparse, adaptarse e innovar. Nuestro compromiso es continuar fortaleciendo nuestras capacidades para responder con solvencia, agilidad y sensibilidad a las expectativas de quienes confían en nosotros.

Porque en Salud Colsubsidio trabajamos todos los días por una salud que proteja, que conecte y que transforme, con la mirada puesta en construir un futuro más justo, saludable y cercano para todos.

CARLOS URUEÑA CASTAÑEDA
Subdirector de Salud

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 gerente médica

El entorno de la **salud pública en Colombia enfrenta retos significativos**, como la prevalencia de enfermedades crónicas, las necesidades en la atención de la salud mental, y la aparición de nuevos desafíos como el resurgimiento de enfermedades infecciosas.

En respuesta a estas circunstancias, Salud Colsubsidio se adapta continuamente para responder con su capacidad a las necesidades reales de la población, garantizando que los servicios sean accesibles, de calidad y centrados en el paciente. Esto implica fomentar una atención integral que contemple no solo tratamientos médicos, sino también la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, teniendo en cuenta la diversidad cultural y las particularidades regionales. El cambio demográfico, marcado por una población que envejece, y una migración interna y externa significativa, plantea nuevos desafíos en la planificación y provisión de servicios de salud. Para esto, reorientamos la atención hacia las necesidades de una población diversa, contemplando las diferentes etapas de la vida y las realidades sociales de los colombianos.

El personal de salud juega un rol crucial en todos los procesos de nuestra IPS, ya que es el responsable de ofrecer atención directa a los pacientes, promoviendo su bienestar físico y emocional. Nuestros médicos, profesionales en enfermería, auxiliares, terapeutas y personal de salud en general, actúan como educadores en prevención de enfermedades y brindan apoyo crucial en momentos difíciles. Además, participan en investigación de alto impacto para incorporar nuevos procesos y tecnologías a la prestación,

garantizando que la atención sea de alta calidad y centrada en las necesidades de la comunidad. Su dedicación y compasión fueron esenciales para lograr los resultados.

No podemos olvidar el rol de la tecnología y la modernización del sector salud. En Colsubsidio, la digitalización de los servicios de salud, la telemedicina, y el uso de datos y analítica nos han permitido optimizar recursos, mejorar la calidad en la atención y facilitar el acceso a servicios en áreas rurales y apartadas. Para aprovechar estas herramientas, ha sido esencial la inversión en capacitación y en infraestructura.

En resumen, la actualización en los procesos de atención en salud, en respuesta a un entorno en permanente cambio, ha sido indispensable y un factor de éxito para enfrentar los desafíos actuales y futuros en la prestación de servicios. Esto permitirá que nuestra red mantenga y fortalezca su aporte en la calidad de vida de la población, y en el fortalecimiento del sistema de salud en su conjunto, asegurando que este se adapte a las necesidades de todos los colombianos.

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

ANA MARÍA DE LA HOZ BRADFORD
Gerente Médica

Perfil Corporativo

Impactos

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

Salud Colsubsidio lleva más de 58 años liderando la prestación de este servicio en el Sistema del Subsidio Familiar y aportando al desarrollo del Sistema de Protección y Seguridad Social colombiano. Durante este tiempo, ha contribuido a la ejecución de políticas públicas sociales en salud, generando evidente valor público a través de la prestación de servicios dirigidos a los afiliados de las entidades promotoras de salud con las que tiene convenio y a los hogares de los trabajadores afiliados a la Corporación. GRI 2-1

Así mismo, en cumplimiento de su promesa de valor de ofrecer una red integral de atención, efectiva en lo médico y afectiva en el trato para cada momento de la vida, ha logrado cumplir con éxito objetivos sociales, siendo objeto de reconocimiento por los grupos de interés por su aporte de gran relevancia para la salud de la población.

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.

Cada cuatro años, en concordancia con las políticas sociales de salud del país y el direccionamiento estratégico corporativo, Salud Colsubsidio formula su Estrategia Competitiva, teniendo en cuenta los retos del sector, las expectativas de los grupos de interés, los impactos económicos, sociales y ambientales, incluidos los derechos humanos.

Colsubsidio cuenta con un modelo de sostenibilidad que consta de cinco componentes que le permiten materializar y reportar su gestión, el cual busca impactar positivamente a la población, respetar los derechos humanos, promover la equidad y la inclusión, generar desarrollo humano integral y contribuir al desarrollo sostenible.

En desarrollo del modelo de sostenibilidad para el cuatrienio 2023-2026, **la IPS Colsubsidio priorizó ocho temas materiales**, cuya gestión se reporta en cada uno de los capítulos de este informe.

Modelo de Sostenibilidad Temas Materiales

Transparencia y gobierno corporativo

- TM1 Prestación de servicio humanizado y atención centrada en las personas
- TM8 Eficiencia operacional

Contar con el mejor talento humano

- TM7 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores

Contribuir a la conservación del ambiente

- TM6 Gestión ambiental: residuos, energía, agua y emisiones

Generar desarrollo humano integral

- TM2 Acceso a la salud
- TM4 Gestión del riesgo en salud y salud pública
- TM5 Cumplimiento regulatorio – Sistema único de habilitación

Asegurar solidez financiera para la equidad

- TM3 Solidez financiera



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

Retos

GRI 2-22

- **Diversificar los clientes y el portafolio de servicios** a partir de la identificación y atención de las necesidades de los grupos de interés, garantizando que los servicios sean la mejor respuesta, con un diferencial que los convierta en la opción a elegir para consolidar a la IPS Colsubsidio como líder en la prestación de servicios de salud.
- **Consolidar el Programa de Humanización** para que cada paciente y su familia vivan una experiencia de atención cálida, digna y empática, en donde se sientan escuchados, comprendidos y acompañados en todo momento, profundizando la sensibilización del talento humano, la mejora continua de los procesos de atención y la implementación de prácticas que promuevan el respeto, la comunicación efectiva y el bienestar integral. Esto nos permitirá transformar cada encuentro en una oportunidad para brindar un servicio con calidad humana, en donde la confianza y el cuidado sean el eje de nuestra labor.
- **Consolidar los centros de cuidado clínico o unidades clínicas de alto desempeño – UCAD**, como referentes en programas de atención especializada, en donde la integración de equipos multidisciplinarios garantice diagnósticos precisos, tratamientos innovadores y resultados clínicos sobresalientes, reafirmando el compromiso con la salud de los colombianos.
- **Transformar la atención en salud, adoptando soluciones digitales que optimicen** los procesos para que los servicios sean más accesibles, eficientes y precisos, integrando tecnologías avanzadas y herramientas que mejoren la experiencia de los pacientes y los profesionales, ofreciendo un modelo de salud ágil, moderno y eficiente, en el que la tecnología sea un aliado clave para brindar cuidados de calidad y responder a los desafíos de un sector en constante evolución.
- **Garantizar una eficiencia que integre la sostenibilidad, tanto financiera como ambiental**, asegurando el uso responsable de los recursos sin comprometer la calidad de los servicios, manteniendo un equilibrio entre estabilidad económica y la responsabilidad ambiental, optimizando procesos y reduciendo costos sin afectar la atención, a partir del consumo consciente de energía, agua y otros insumos esenciales.
- **Convertir el grupo y el Centro de Investigación en un referente en generación de conocimiento aplicado e innovación**, que impulsen avances significativos en la atención en salud, fomentando la participación en proyectos de investigación y actualización constante en las últimas tendencias científicas, y facilitando la colaboración interdisciplinaria para el desarrollo de nuevas soluciones.
- **Posicionar a la IPS Colsubsidio como una marca empleadora de referencia**, en donde el talento humano se reconoce como el mayor activo y diferencial en el sector, a través de un entorno de trabajo basado en el bienestar, el desarrollo profesional y el reconocimiento del mérito, implementando estrategias de atracción, retención y formación que potencien el crecimiento de los colaboradores, asegurando que cada persona encuentre en la Organización una oportunidad para desarrollarse y aportar con pasión.



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

Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

La IPS Colsubsidio, al igual que la Corporación, ha 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.



3. SALUD Y BIENESTAR

		2022	2023	2024
3.1	Mujeres beneficiarias Programa Amar	19.696	19.029	12.180
	Partos atendidos	4.392	3.541	2.278
3.2	Niños atendidos en Programa Primeros Años	219.069	278.468	191.054
3.4	Número de personas atendidas en programas cardiovasculares y enfermedades respiratorias	168.577	224.242	262.648
3.8	Estimación de personas beneficiarias por el Fosyga	158.283	156.724	154.928
3.b.	Millones en Fondos de Destinación Específica (FOVIS, FOSYGA, FONIÑEZ y FOSFEC)	\$ 638	\$ 819	\$ 628
3.c	Número de trabajadores de IPS Colsubsidio	6.123	6.306	5.901



8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

		2022	2023	2024
8.8	Tasa de frecuencia de accidentalidad	3,93 %	4,00 %	4,54 %
	Número de personas en el Pacto Colectivo	3.619	4.043	4.908
	Número de personas sindicalizadas	33	52	582



12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

12.4	Toneladas de residuos peligrosos tratados, desglosados por recuperación, incluida restauración energética	873,6	853,4	824,6
	Toneladas de residuos peligrosos tratados, desglosados por vertedero	162,4	113,8	100,4
	Toneladas de residuos peligrosos tratados, desglosados por incineración	154,3	163,3	164,5
	Toneladas de residuos peligrosos tratados, desglosados por incineración de residuos biológicos	555,6	573,9	557,7
12.6	Número de informes de sostenibilidad en Salud	4	5	6

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, en 2024, por la Unidad de Servicio de Salud**, de conformidad con los estándares de la Iniciativa de Reporte Global GRI. GRI 2-3

Se reportan los temas materiales, su gestión y los contenidos sociales, económicos y ambientales, así como los indicadores propios de Salud Colsubsidio. También, contiene la contribución del servicio de salud 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

Salud Colsubsidio revisó su matriz de materialidad en 2022 para la formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados

del servicio en el cuatrienio 2019-2023, las condiciones socioeconómicas de la población colombiana, los cambios del entorno y del sistema de seguridad social en salud del país, la cual fue elaborada de acuerdo con los lineamientos del GRI.

También se tuvo en cuenta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031, política pública que incluye la hoja de ruta que, a partir del consenso social y ciudadano, establece los objetivos, las metas y las estrategias para afrontar los desafíos en salud pública para los próximos diez años.

La IPS Colsubsidio **priorizó ocho temas materiales, cuya gestión se reporta** en los diferentes capítulos de este informe.

Así mismo, se presenta la gestión realizada en temas materiales corporativos que son transversales a toda la Organización, referentes a la ética, la transparencia y el gobierno corporativo.

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

El documento que se presenta a continuación está estructurado de acuerdo con los componentes del modelo de sostenibilidad de Colsubsidio: transparencia y gobierno corporativo, contar con el mejor talento humano, contribuir a la conservación del medioambiente, generar desarrollo humano integral y asegurar solidez financiera para la equidad.

TM#:

Tema material que la IPS Colsubsidio identificó y gestiona a través de su operación.

ODS#:

Evidencia la gestión que hace la IPS Colsubsidio para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRI#:

Corresponde al dato del indicador social, económico, ambiental que reporta la IPS Colsubsidio de acuerdo con los estándares GRI.

IP:

Es el dato que corresponde a un indicador propio de la IPS Colsubsidio.

PG#:

Corresponde al dato del indicador de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción que reporta la IPS Colsubsidio, de acuerdo con los principios del Pacto Global.

WEF#:

Corresponde al dato del indicador de gobernanza, personas, planeta y prosperidad que reporta la IPS Colsubsidio, de acuerdo con las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial.

SASB#:

Corresponde al dato del indicador social, económico, ambiental que reporta la IPS Colsubsidio, de acuerdo con las métricas del *Sustainability Accounting Standards Board – SASB*.



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 del servicio

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-24, WEF 1, WEF 1E, PG1

Los programas de Salud Colsubsidio hacen parte integral del portafolio de servicios sociales de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar – Colsubsidio, Corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema de Protección y Seguridad Social Integral colombianos.

Salud Colsubsidio desarrolla su gestión bajo los lineamientos de gobernanza y gestión de la Corporación, y por normatividad es un servicio autosostenible, cuyos ingresos son independientes de los provenientes de los aportes del 4 % que realizan los empleadores afiliados a la Caja.

La IPS Colsubsidio está comprometida con la prestación de servicios integrales, humanizados, de alta calidad, con una atención efectiva en lo médico y afectiva en el trato para cada momento de la vida.

Es una red conformada por 7 clínicas, 44 centros médicos de atención primaria, 3 centros de medicina especializada, 5 centros de odontología especializada y estética dental, 2 centros de salud preferencial y 4 de programas que atienden a los afiliados a las entidades promotoras de salud Famisanar, Sura EPS y Nueva EPS.

Con **1.717.075 usuarios adscritos**, **Salud Colsubsidio tiene una participación del 7,4 %**, en el régimen contributivo del Sistema de Seguridad Social Integral.



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

GRI 2-6, SASB HC-DR-260B.2

Para realizar su gestión, la IPS Colsubsidio ha definido la siguiente cadena de valor:



Perfil Corporativo

La gestión desarrollada por Salud Colsubsidio está enmarcada en una cultura de servicio con sentido social y en los valores corporativos.

GRI 2-23

Valores

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

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.



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.



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.



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.
- Cumpló 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

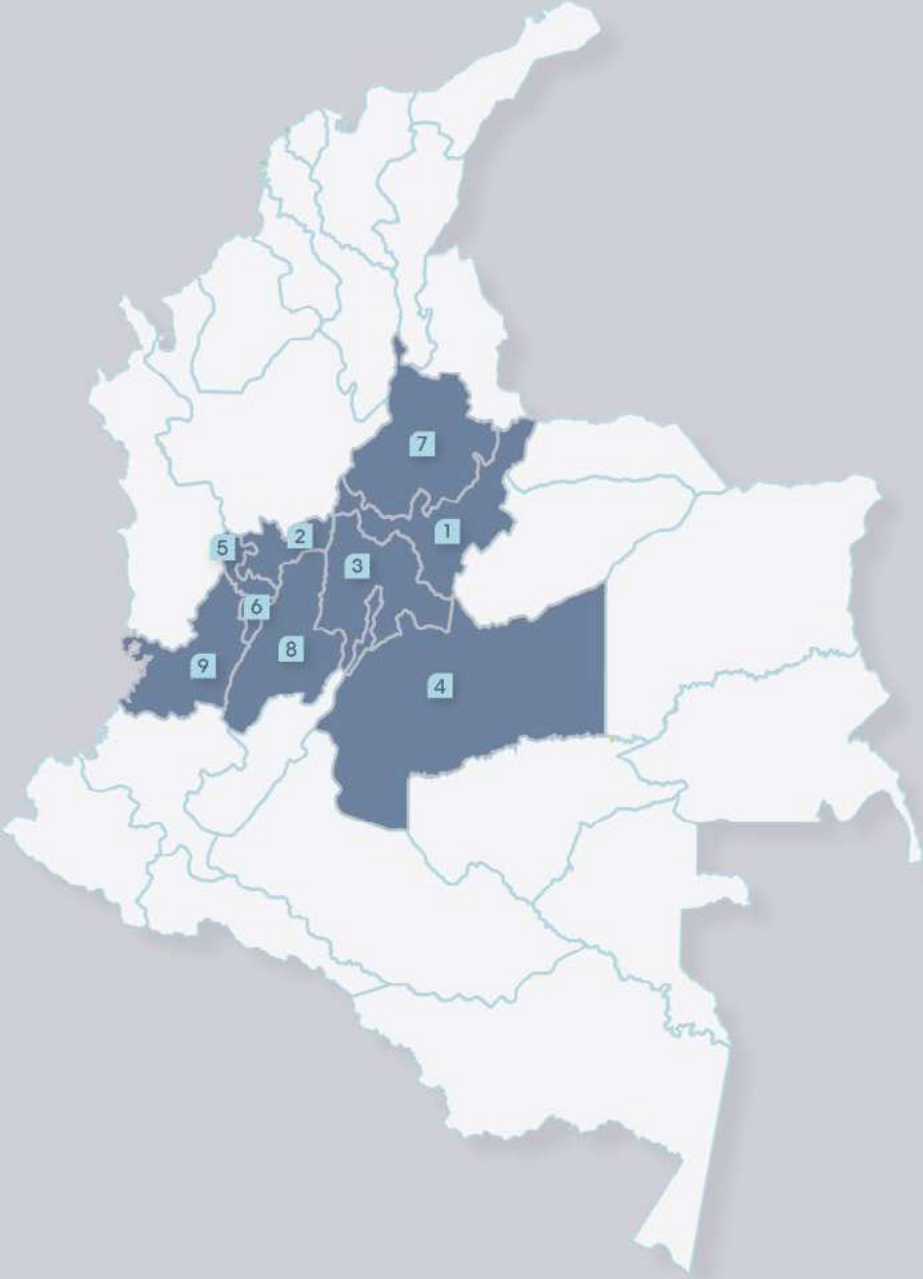
GRI 2-6

Salud Colsubsidio es una red integrada de prestación de servicios de salud, conformada por IPS de todos los niveles de complejidad, que **desarrolla actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación** en el marco de los referentes legales, científicos y bioéticos, así como de los más elevados principios y valores humanos, para cumplir con su promesa de valor y garantizar la salud y el bienestar de sus usuarios. GRI 2-6



Cobertura geográfica

GRI 2-1, GRI 2-6



Para la prestación de los servicios, **la IPS Colsubsidio cuenta con infraestructura en 9 departamentos del país, 7 municipios de Cundinamarca y 65 puntos de atención en Bogotá.**

Departamentos	Municipios de Cundinamarca
1. Boyacá	Apulo
2. Caldas	Cajicá
3. Cundinamarca	Funza
4. Meta	Fusagasugá
5. Risaralda	Girardot
6. Quindío	La Mesa
7. Santander	Soacha
8. Tolima	
9. Valle del Cauca	



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

Infraestructura y
capacidad instalada

GRI 2-6, GRI 203-1, ODS 9.1, SASB HC-DY-000.A



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.**

Ranking 2024

4

Ranking Nacional
de Innovación ANDI
y Revista Dinero

27

100 empresas más
grandes del país –
Semana

28

Merco
Responsabilidad ESG

33

Merco 100 empresas
con mejor reputación

37

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

45

Merco Líderes
Colombia



Entre los reconocimientos recibidos por la IPS Colsubsidio, se destacan:

- **Premio al liderazgo en la implementación de compras sostenibles**, otorgado por la Red Global de Hospitales Verdes y Saludables “Menos huella, más salud”, al Centro Integral Diagnóstico Colsubsidio, al ser el primer laboratorio de la IPS libre de látex.
- **Premio al liderazgo en la reducción de la huella ambiental en residuos**, otorgado por la Red Global de Hospitales Verdes y Saludables “Menos huella, más salud”, a la Clínica Colsubsidio Calle 100, hoy Clínica Cardiovascular, por el proyecto de aprovechamiento de catéteres cardíacos, reduciendo la cantidad de residuos peligrosos.



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

Asociaciones y gremios

GRI 2-28

Colsubsidio participa en **equipos interinstitucionales, en los que se propone, analiza y debate** sobre la política pública social y la estrategia de sostenibilidad del país. Particularmente, en el sector de salud, hace **parte de las siguientes asociaciones y gremios:**

- o Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS
- o Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar – Asocajas
- o Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI
- o Asociaciones de usuarios de Famisanar EPS, Sura EPS y Nueva EPS, entidades a las que se les presta el servicio de dispensación de medicamentos
- o Instituto Colombiano de Normas Técnicas – Icontec
- o Red Global de Hospitales Verdes y Saludables
- o Red Iberoamericana de Conocimiento en Seguridad del Paciente



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

01

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

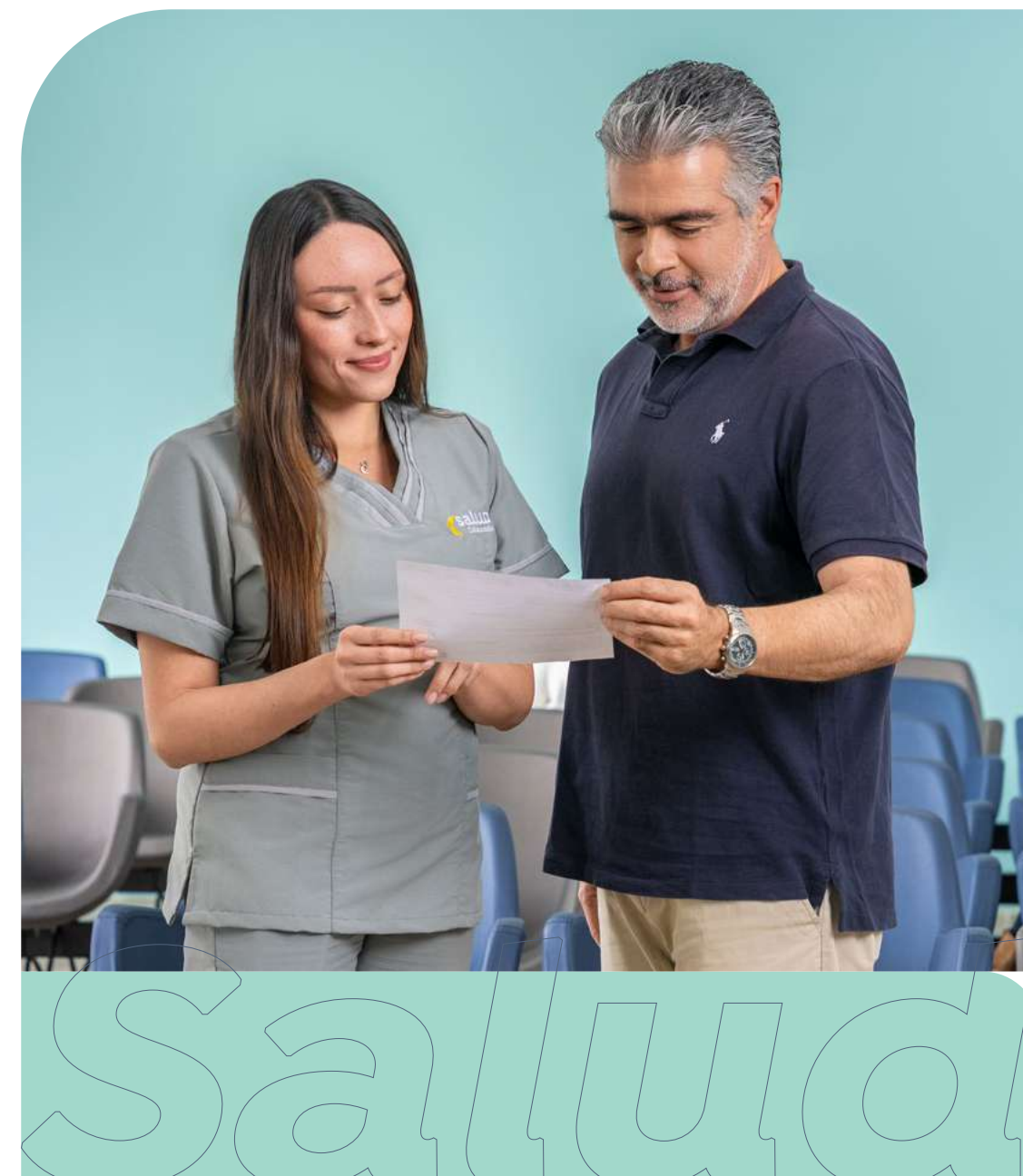
ODS 9.5

El 2024 fue el segundo año de **ejecución de las iniciativas establecidas en la Estrategia Competitiva de Salud Colsubsidio 2023-2026**, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa, de consolidar la participación en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

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.

Entre los principales logros se destacan:

- **Ampliar la capacidad instalada** de la Clínica Girardot y abrir el servicio de urgencias.
- **Dar al servicio dos sedes de Dentivip**, Gran Plaza y Colonia 72.
- Contribuir a la **obtención del cuarto puesto en el Ranking de Innovación Empresarial de la ANDI**, con el proyecto “Cirugía Mínimamente Invasiva de Columna Vertebral”, de la Clínica Cardiovascular.
- **Posicionar como un referente en atención preferencial** para planes complementarios y particulares al Centro Médico Mazurén.
- **Iniciar el proyecto de Patología Digital**, que busca optimizar los tiempos de lectura y diagnóstico.
- **Establecer nuevos escenarios de practica formativa en las clínicas**, ratificando el compromiso con la formación integral del nuevo talento humano en salud del país.
- **Obtener el reconocimiento por la adherencia de los pacientes al tratamiento de quimioterapia en la Clínica Oncológica**, en la categoría Bronce, en la tercera cohorte de la Ruta de Mejoramiento de la Calidad, actividad desarrollada por la Secretaría Distrital de Salud.



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

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 3-1, GRI 3-2, GRI 2-29, 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, la IPS Colsubsidio identificó ocho temas materiales:

- **TM1** Prestación de servicio humanizado y atención centrada en las personas
- **TM2** Acceso a la salud
- **TM3** Solidez financiera
- **TM4** Gestión del riesgo en salud y salud pública
- **TM5** Cumplimiento regulatorio - Sistema único de habilitación
- **TM6** Gestión ambiental: residuos, energía, agua y emisiones
- **TM7** Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- **TM8** Eficiencia operacional

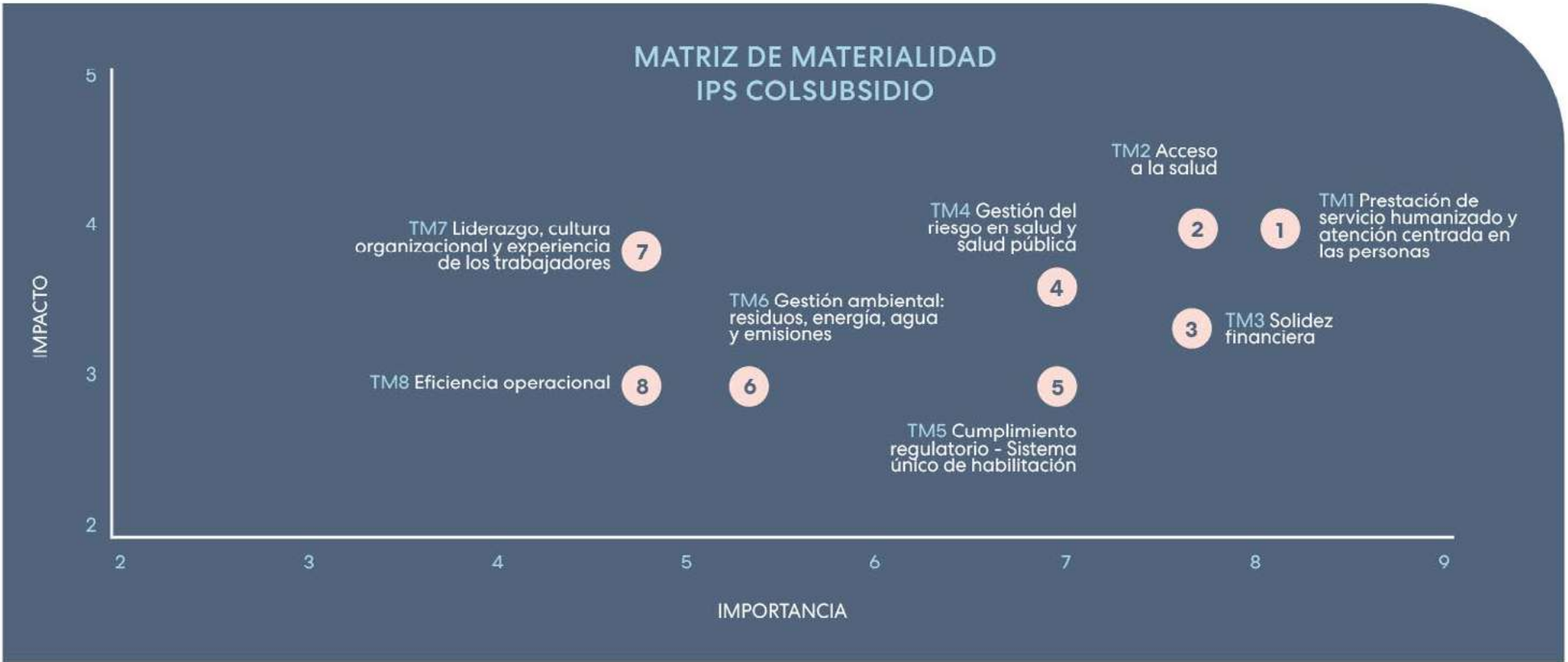
- **Para conocer la Influencia** de los asuntos evaluados en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a Salud Colsubsidio, el área realizó un análisis de entorno que contempló las mejores prácticas en sostenibilidad del sector, las directrices de la ISO 26000, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los principios del 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 identificar el impacto** que tiene la gestión y la prestación de los servicios de Salud Colsubsidio 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

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



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.



COBERTURA DE LOS TEMAS MATERIALES IPS COLSUBSIDIO

Tema material	Definición	Área responsable del relacionamiento	Grupo de Interés
1 Prestación de servicio humanizado y atención centrada en las personas	Se refiere a las actividades, procesos, métodos y acciones que toman en cuenta a las personas y reconocen la dignidad, las necesidades, las expectativas y los derechos del paciente y la familia, en el diseño y la ejecución en el marco de los referentes de agilidad, seguridad y calidad.	Jefatura Experiencia del Usuario Departamento Gestión Médica Red Ambulatoria Sección Gestión Hospitalaria Sección Garantía de Calidad Departamento Gestión Médica Dirección Clínica	Usuarios de la red Trabajadores de Colsubsidio Aliados en la cadena
2 Acceso a la salud	Establece los mecanismos definidos para la prestación de los servicios, incluyendo infraestructura física y canales virtuales.	Jefatura Planeación y Desarrollo Gerencia Administrativa y Financiera Dirección Clínica Departamento Gestión Médica Red Ambulatoria Sección Salud Empresarial Gerencia Médica	Aseguradoras Empresas afiliadas Usuarios de la red Comunidad/Sociedad
3 Solidez financiera	Se refiere a las estrategias que le permiten a la IPS Colsubsidio tener un crecimiento sostenible, asegurando liquidez y perdurabilidad.	Jefatura Planeación y Desarrollo Gerencia Médica Gerencia Administrativa y Financiera	Colsubsidio Aseguradoras Gobierno
4 Gestión del riesgo en salud y salud pública	Establece el proceso para identificar, evaluar, medir, intervenir (desde la prevención hasta la paliación) y llevar a cabo el seguimiento y monitoreo de los riesgos para la salud de las personas, familias y comunidades, orientada al logro de resultados en salud y al bienestar de la población.	Sección Gestión del Riesgo Sección Gestión Hospitalaria Sección Garantía de Calidad Gerencia Médica	Aseguradoras Empresas afiliadas Usuarios de la red Comunidad/Sociedad 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



COBERTURA DE LOS TEMAS MATERIALES IPS COLSUBSIDIO

Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de Interés
5 Cumplimiento regulatorio – Sistema único de habilitación	Establece el proceso de identificación de las normas, requisitos y procedimientos mediante los cuales se da cumplimiento de las condiciones básicas requeridas para la prestación del servicio.	Jefatura Planeación y Desarrollo Gerencia Médica Gerencia Administrativa y Financiera	Colsubsidio Aseguradoras Usuarios de la red Aliados Gobierno
6 Gestión ambiental: residuos, energía, agua y emisione	Implica una gestión que responde por los impactos ambientales que se producen en la prestación de los servicios de la IPS.	Gerencia Administrativa y Financiera Sección Gestión del Riesgo	Aseguradoras Usuarios de la red Trabajadores de Colsubsidio Comunidad/Sociedad Gobierno
7 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 IPS sea una experiencia positiva.	Gerencia de Talento Humano	Trabajadores de Colsubsidio
8 Eficiencia operacional	Implica la mejora continua de los procesos, la optimización de los recursos, la adopción de tecnologías eficientes y la agilización de las operaciones.	Gerencia de Transformación Digital Gerencia Médica Gerencia Financiera	Usuarios de la red Trabajadores de 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

Grupos de interés

ODS 16.6, ODS 16.7

Los líderes de la IPS Colsubsidio **identificaron los grupos de interés de sus áreas**, de acuerdo con la responsabilidad que tiene 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 de Salud Colsubsidio 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 creado los siguientes compromisos y canales de comunicación:



GRUPOS DE INTERÉS SALUD COLSUBSIDIO

Grupo de interés	Definición	Compromisos	Canales de comunicación
Colsubsidio	Organización a la que pertenece la IPS Colsubsidio	Cumplir con la estrategia competitiva definida para la IPS Colsubsidio.	Comité de Servicios
Clientes/usuarios	Aseguradores	Desarrollar un modelo que garantice la prestación del servicio de salud eficiente, oportuna y de calidad.	Comités de seguimiento
	Usuario de la IPS	Brindar un servicio afectivo en el trato y efectivo en lo médico para cada momento de su vida.	Canales digitales: www.saludcolsubsidio.com Bot Santiago Buzones de PQR Grupos focales
Trabajadores de salud Colsubsidio	Personas que tienen un vínculo laboral con Colsubsidio y trabajan en Salud Colsubsidio	Construir un buen lugar para trabajar con ambientes de trabajo seguros, apoyando el desarrollo personal y profesional.	Reunión anual con el director Intranet Boletín <i>Líder al día</i> Cartelera física en sedes Programa Ser Colsubsidio Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral Comité de Convivencia Intranet Cronograma anual de capacitaciones Informe anual de gestión y sostenibilidad Comités primarios <i>Sofi chat</i> : realizar la solicitud de contacto, opción Orientación psicológica.

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 SALUD COLSUBSIDIO

Grupo de interés	Definición	Compromisos	Canales de comunicación
■ Proveedores y aliados	Personas jurídicas que suministran bienes Laboratorios Casas comerciales de salud	Definir responsabilidades y compromisos claros para el pleno cumplimiento de los acuerdos establecidos.	Página web: www.colsubsidio.com Visitas de seguimiento Evaluación y reevaluación de proveedores
	Personas naturales o jurídicas que suministran servicios profesionales: sociedades de radiólogos, Cirugía, Ortopedia, Gastroenterología, Cuidados intensivos y otros especialistas que trabajan en la red de la IPS		
■ Comunidad/ sociedad	Asociaciones que representan sectores de la sociedad (asociaciones de usuarios/gremios) Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias (grupo de investigación) Cámara de salud - Asocajas Asociación Colombiana de Clínicas y Hospitales Medios de comunicación Agremiaciones de Salud - Sociedades científicas	Contribuir al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud de la población.	Página web www.colsubsidio.com Redes sociales Participación en equipos interinstitucionales, foros y congresos Línea Audio Servicios 6017457900 Informe anual de Gestión y Sostenibilidad Espacios de encuentro y socialización con los diferentes grupos
■ Gobierno	Entidades de las ramas de poder público y entidades de inspección de sistema integral de protección y seguridad social Ministerio de Salud y Protección Social Ministerio de Ambiente Secretarías de Salud (entes territoriales) Secretaría de Medio Ambiente Superintendencia de Salud Superintendencia del Subsidio Familiar	Cumplir con la reglamentación vigente y las indicaciones de las entidades de inspección, vigilancia y control.	Página web www.colsubsidio.com Reportes periódicos de gestión Reuniones programadas o por requerimiento Planes de mejora Informe anual de Gestión y 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

Gobierno, ética y transparencia

GRI 2-12, GRI 2-13, 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, Salud Colsubsidio **enmarca su gestión en las directrices corporativas de buena gobernanza** y busca 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 Médica, que reporta directamente a la Subdirección de Salud, cuenta 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



Fuente: Departamento de Procesos y Analítica del Talento.

Los cargos directivos de Salud Colsubsidio **los ocupan 56 personas, distribuidas en gerencias, jefes de departamento 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. **El 70 % de los cargos directivos de la Unidad de Servicio de Salud lo ocupan mujeres**.

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



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

ALTA DIRECCIÓN SUBDIRECCIÓN SALUD

	Femenino				Masculino				Total
	De 30 a 40 años	De 41 a 50 años	Mayor de 50 años	Total	De 30 a 40 años	De 41 a 50 años	Mayor de 50 años	Total	
Director							1	1	1
Subdirector							1	1	1
Gerentes		1		1		1		1	2
Jefes de departamento y homólogos	6	28	5	39	4	9	1	14	53
TOTAL	6	29	5	40	4	10	3	17	57

Nota: Este cuadro incluye al Director administrativo y al Subdirector, de quienes depende el equipo directivo de Salud.

La Subdirección de Servicios de Salud hace **seguimientos trimestrales a los compromisos adquiridos en la estrategia competitiva**, y da a conocer sus resultados en los comités y seminarios que la Corporación tiene definidos para estos fines. Así mismo, la Gerencia Médica y la Gerencia Financiera y Administrativa 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 la IPS 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

Para garantizar una **adecuada gestión y toma de decisiones**, la Subdirección de Servicios de Salud cuenta con comités que hacen seguimiento a la **operación**, a los procesos, al desarrollo de las estrategias y al control de los riesgos.

GRI 2-9, GRI 2-13



Comités	Tipo de comité	Frecuencia	Mujeres	Hombres
Comité Administrativo de la Gestión Ambiental y Sanitario	Normativo	Mensual	28	117
Comité Amar	Corporativo	Mensual	2	4
Comité de Buenas Prácticas de Manufactura	Corporativo	Semestral	3	9
Comité de Emergencias Internas y Externas	Normativo	Trimestral	4	14
Comité de Ética Hospitalaria	Mensual	Mensual	6	19
Comité Institucional de Farmacia y Terapéutica Hospitalario	Corporativo	Mensual	11	25
Comité de Mejoramiento Continuo	Normativo	Mensual	25	92
Comité de Prevención, Vigilancia y Control de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud – IAAS y Resistencia a los Antimicrobianos – RAM Ambulatorio	Normativo	Bimestral	17	49
Comité de Prevención, Vigilancia y Control de Infecciones Asociadas a la Atención en Salud – IAAS y Resistencia a los Antimicrobianos – RAM Hospitalario	Normativo	Mensual	9	20
Comité de Reactivovigilancia	Normativo	Mensual	16	118
Comité de Tecnologías en Salud	Corporativo	Mensual	3	7
Comité de Trasplantes	Normativo	Mensual	1	5
Comité Interdisciplinario de Muerte Digna	Normativo	A necesidad	2	1
Comité Latir	Corporativo	Bimestral	0	4
Comité Primeros Años	Bimestral	Mensual	1	6
Comité Institucional de Farmacia y Terapéutica Ambulatorio	Corporativo	Mensual	12	22
Comité de Buen Trato	Normativo	Mensual	2	4
Comité de Protección Radiológica	Corporativo	Mensual	3	5

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 el Modelo COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) y atiende lo dispuesto por los títulos III y IV de las Circulares Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar, 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 de inducción en el curso virtual, 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:

- La primera, integrada por las áreas de servicio
- La segunda, por las áreas de Riesgos y Cumplimiento, y Seguridad Informática
- 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 205-1



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.

Esto, 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 la 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



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



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, 18 de ellas en la IPS Colsubsidio, 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 plan de auditoría del 90 % en IPS.

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:



- o Los estados contables y principales indicadores financieros de la Caja.
- o La actualización de la Política Anticorrupción, Antisoborno, Antifraude, Transparencia y Ética Empresarial.
- o La gestión de los fondos de destinación específica, de los aportes y los subsidios otorgados por la Caja.
- o 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, la Opacidad y Fraude – SICOF, el cumplimiento de lineamientos Sarlaft/FPADM, el gobierno y uso de datos, entre otros.
- o 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.
- o La recepción del informe del Comité de Buen Gobierno, Ética y Transparencia Corporativa.
- o Los informes sobre su gestión al Consejo Directivo.
- o 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 mismo, 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 **“Cero Tolerancia a la Corrupción”**, Colsubsidio implementó varias actividades clave para sus grupos de interés durante el año. Se capacitó virtualmente a 2.285 trabajadores en la Política Anticorrupción, Antisoborno, Antifraude, Transparencia y Ética Empresarial, promoviendo la cultura y apropiación de sus lineamientos, políticas y canales de denuncia (1.143 de ellos pertenecen a la IPS Colsubsidio).

TRABAJADORES FORMADOS
EN LA POLÍTICA AAA

GRI 205-2

Categoría laboral	Número	%
Dirección	9	0,8
Coordinación	22	1,9
Ejecución	448	39,2
Soporte – Operativo	664	58,1

Fuente: Coordinación BI Talento Humano.

TRABAJADORES FORMADOS
EN LA POLÍTICA AAA

GRI 205-2

Regional	Número	%
Centro	784	68,6
Centro Sur	96	8,4
Llanos	17	1,5
Norte	166	14,5
Occidente	40	3,5
Oriente	40	3,5

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, 1.664 pertenecen a la Subdirección de Salud. 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. Ante esto, 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 para la IPS Colsubsidio, **451 riesgos, 1.026 causas y 1.622 controles**, en alineación con su marco de apetito de riesgo y política de tolerancia cero 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 205-1

- o **Sistema de Transparencia y Ética Corporativa:** se realizaron talleres dirigidos a 135 trabajadores, centrados en el ciclo de riesgos, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la ética y la transparencia en las actividades cotidianas de la Corporación.
- o **Política Anticorrupción, Antisoborno, Antifraude, Transparencia y Ética Corporativa:** se capacitaron a 1.143 trabajadores a través del campus virtual, fortaleciendo el entendimiento y la apropiación de los lineamientos éticos.



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, identificando **53 riesgos, 152 causas y 206 controles en la IPS Colsubsidio**, alineados con el marco de apetito de riesgo aprobado por la Dirección.

Con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional, en relación con la prevención de LAFT, se capacitó a 1.252 trabajadores de la IPS, promoviendo la comprensión y apropiación de las políticas y procedimientos del Subsistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, lo que refuerza el compromiso de la Organización en la prevención y mitigación de estos riesgos.

Debida diligencia en el conocimiento de la contraparte

Durante el año, la Corporación llevó a cabo la consulta de 12.655 personas naturales y jurídicas, realizando verificaciones exhaustivas de razón social, nombres y apellidos. Este proceso fue clave para fortalecer el conocimiento sobre las contrapartes y facilitar la creación y actualización de la base de datos maestra de proveedores, lo que permitió una gestión 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

TM 4 GRI 3-3, GRI 207-2, WEF6

Este sistema está **alineado con estándares internacionales como ISO 31000:2018 y COSO ERM**, y se ha integrado la gestión de riesgos en todas las Unidades de Servicio. Durante el año, se avanzó en la identificación, valoración y mitigación de riesgos estratégicos, operativos, tecnológicos y de cumplimiento, reforzando la transparencia, la ética y el cumplimiento normativo. Se impulsó la cultura organizacional en torno a la gestión de riesgos mediante iniciativas de sensibilización y capacitación, promoviendo su integración en la toma de decisiones y asegurando la sostenibilidad y adaptación de la Organización en un entorno dinámico.

GRI 2-23



Subsistema de Riesgo Operacional

Durante el año, se adelantó el ciclo de gestión de riesgos, identificando **456 riesgos, 2.781 causas y 3.455 controles mitigadores** en la IPS Colsubsidio, lo que 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 esté orientada con base en 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 9 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.

Subsistema 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** y difundiendo contenidos especializados a **5.000 de ellos**. También se realizaron 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.

Perfil Corporativo

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 inscripción adecuada 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, 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.

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

Gestión organizacional

GRI 3-3 TM1 TM8

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 brechas sociales.



Transformación, agilidad y automatización

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.

La mentalidad y prácticas ágiles han fomentado la colaboración, el aprendizaje continuo y la experimentación, lo que ha permitido la creación de soluciones innovadoras que han marcado la diferencia en los procesos y en el mercado, ofreciendo nuevos productos y servicios que se adaptan a las necesidades cambiantes de las empresas y de los afiliados, brindando una mejor experiencia para los usuarios.

TRANSFORMACIÓN DE PROCESOS Y AGILIDAD

El foco de la transformación se orientó en **proyectos transversales que fortalecieran procesos estratégicos y de apoyo** que son base fundamental para la prestación de los servicios de las Unidades de Servicio. Este portafolio fue gestionado con una adecuada gestión del cambio para asegurar el cumplimiento del objetivo y contribuir a los logros corporativos.



AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

El número de automatizaciones ha crecido significativamente año a año, con la implementación de metodologías ágiles, la ampliación de capacidades operativas y técnicas del equipo, la ejecución de un modelo de seguimiento y gestión, así como con el aseguramiento de la captura de los beneficios de la automatización.

En los dos últimos años se han implementado **140 automatizaciones entre procesos nuevos y evolutivos**, para áreas como Operaciones y Tesorería, Salud, Medicamentos, Subsidios, Supermercados y Vivienda.

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

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

Se fortaleció la gestión de leads, permitiendo respuestas más rápidas y efectivas, lo que ha resultado en un aumento en las conversiones.

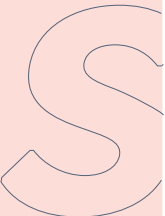
Además, se optimizó la comunicación en *marketing* y contenidos, lo que permitió difundir información y promociones de manera más eficiente. La mejora en la arquitectura de la información simplificó el acceso a los servicios, elevando la satisfacción del usuario. La implementación de sistemas de recomendación y contenido personalizado ha transformado la experiencia del cliente, impulsando su fidelidad y contribuyendo al crecimiento de la unidad de servicio.

Así mismo, se trabajó en la evolución del sistema de información para el modelo de atención ambulatoria de la IPS Colsubsidio, enfocándose en la optimización de la marcación de cohortes y cursos de vida, así como en la mejora de los procesos de prevención, promoción y seguimiento ambulatorio. También se optimizó la gestión de consultas especializadas y apoyos diagnósticos, reduciendo la carga de actividades manuales del equipo asistencial, facilitando la conversión de agendas y encuentros con expertos.

Estas mejoras han permitido garantizar un seguimiento adecuado de los pacientes, mejorar los resultados clínicos y, en última instancia, ofrecer una mejor experiencia al cliente.



En el portal, **Salud.com**, se mejoró significativamente la visibilidad del portafolio de servicios, facilitando la toma de decisiones informadas y optimizando la experiencia de compra de los usuarios.



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

Experiencia del cliente

GRI 418-1

Durante 2024, se **fortaleció el modelo de atención centrada en la persona**, implementado el año anterior, involucrando pacientes, familiares y personal de salud, no solamente en la Clínica Infantil, Clínica Oncológica y Clínica Roma –que fue el foco inicial del programa de humanización–, sino logrando que en la construcción de las rutas de atención en la red se contará con la participación de los actores claves del modelo, generando un entendimiento de las necesidades y expectativas de las personas. Con esto, **se pudo mejorar la experiencia de la atención de los pacientes y sus familias** e impactar de manera favorable el clima laboral de los trabajadores.

Para la construcción y el fortalecimiento de la cultura centrada en la persona, se inició el **trabajo en pilares fundamentales para la humanización**, como mejoras en la comunicación efectiva entre pacientes, familiares y trabajadores; la personalización del cuidado, donde **se tiene en cuenta la voz del paciente identificando sus necesidades**; la continuidad del cuidado, donde se brindan herramientas a pacientes para entender su enfermedad, y la participación de la familia como punto clave para la recuperación del paciente.

En cuanto a los indicadores de experiencia de servicio, se refleja el resultado de las estrategias implementadas en el programa de humanización.



En 2024, la **satisfacción de los usuarios alcanzó un 85 %**; en el índice de recomendación, hubo un **aumento significativo del 70 %** y una disminución del esfuerzo de los pacientes para acceder a los servicios del 13 %.

Se intervino de manera positiva la **gestión de requerimientos legales (PQRSD) y tutelas**, logrando una disminución significativa, pasando de 75.291 de estos en 2023 a 40.678 en 2024.

Esta mejora se logró con el **fortalecimiento de las rutas de respuesta** como herramienta para garantizar integralidad de la gestión operativa del proceso, así como con el cumplimiento de los tiempos de respuesta normativos definidos por la Superintendencia Nacional de Salud. Además, se realizó un análisis exhaustivo del indicador de tasa de quejas, lo que **permitió identificar áreas de mejora** e implementar las acciones para cerrar brechas de servicio y mejorar la satisfacción de los usuarios.

En lo relacionado con la participación de quejas de la IPS Colsubsidio ante la Superintendencia Nacional de Salud, durante 2024 se evidencia una tendencia decreciente, cerrando el año con un 5 %, que comparado con el 18 % en 2023, **demuestra una significativa mejoría del indicador**, descendiendo en 13 puntos y demostrando el compromiso de IPS Colsubsidio con el **sostenimiento de la garantía de la calidad en salud**, lo que tiene un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios.

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 para el análisis objetivo de las condiciones técnicas, comerciales y de valor agregado al **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 él, 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.

GRI 204-1

El **Servicio de Salud realizó el 13 % de las compras totales** de la Corporación, equivalentes a \$ 590.086 millones. El 79 % de ellas corresponden a proveedores locales.

GRI 204-1

COMPRAS A PROVEEDORES IPS COLSUBSIDIO

Cifras en millones de pesos

Área	2022	2023	2024
Locales	\$ 278.181	\$ 345.773	\$ 467.344
Internacionales	\$ 178.388	\$ 210.681	\$ 122.742
TOTAL	\$ 456.569	\$ 556.455	\$ 590.086
Porcentajes locales	61 %	62 %	79 %

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



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 TM7, 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 trabajadores, 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.

Salud

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, Colsubsidio contaba con **17.366 trabajadores**, de los cuales el 34 %, equivalente a 5.901 personas, laboran en la Subdirección de Salud.

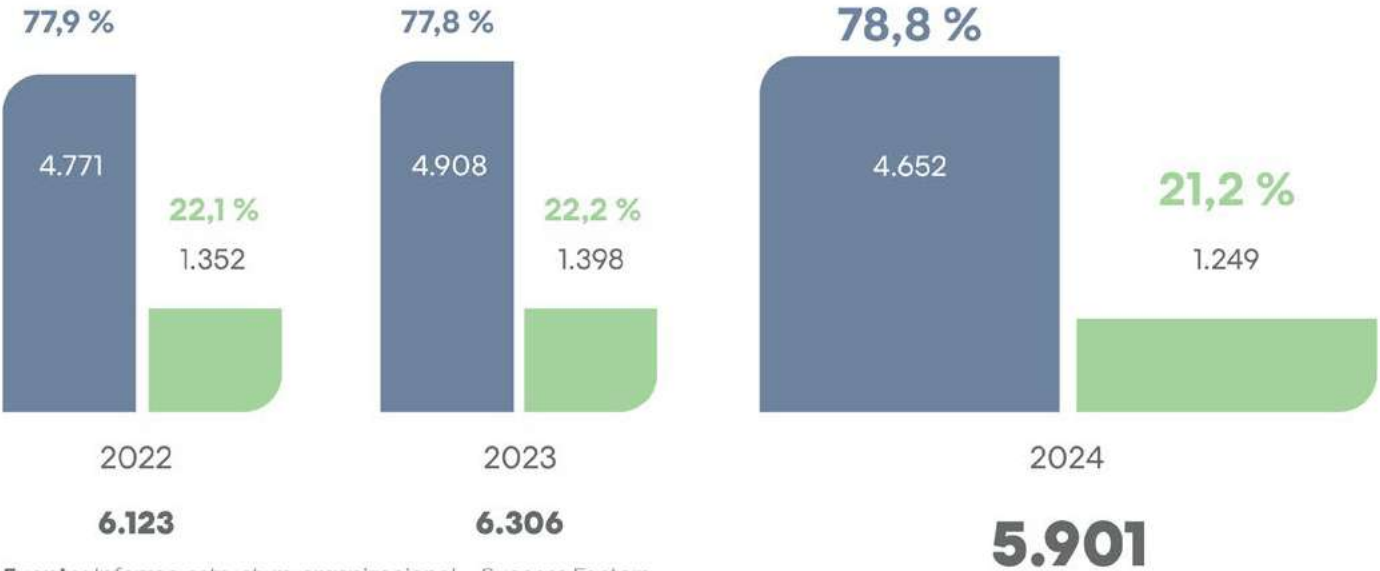
De los trabajadores de la IPS Colsubsidio, el 78,8 % eran mujeres y el 21,2 % hombres. En cuanto a la distribución por rangos de edad, el 25,1 % tenía menos de 30 años, el 64,3 % se encontraba entre los 31 y 50 años, y el 10,5 % superaba los 51 años.

GRI 2-7, GRI 405-1b

TRABAJADORES
POR GÉNERO

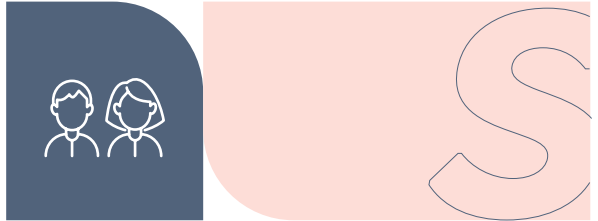
GRI 405-1b

- Femenino
- Masculino



Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors

En 2024, se presentó una disminución del 6,4 % en el número de trabajadores, ocasionado fundamentalmente por la dinámica que está presentando el sector de salud en el país.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

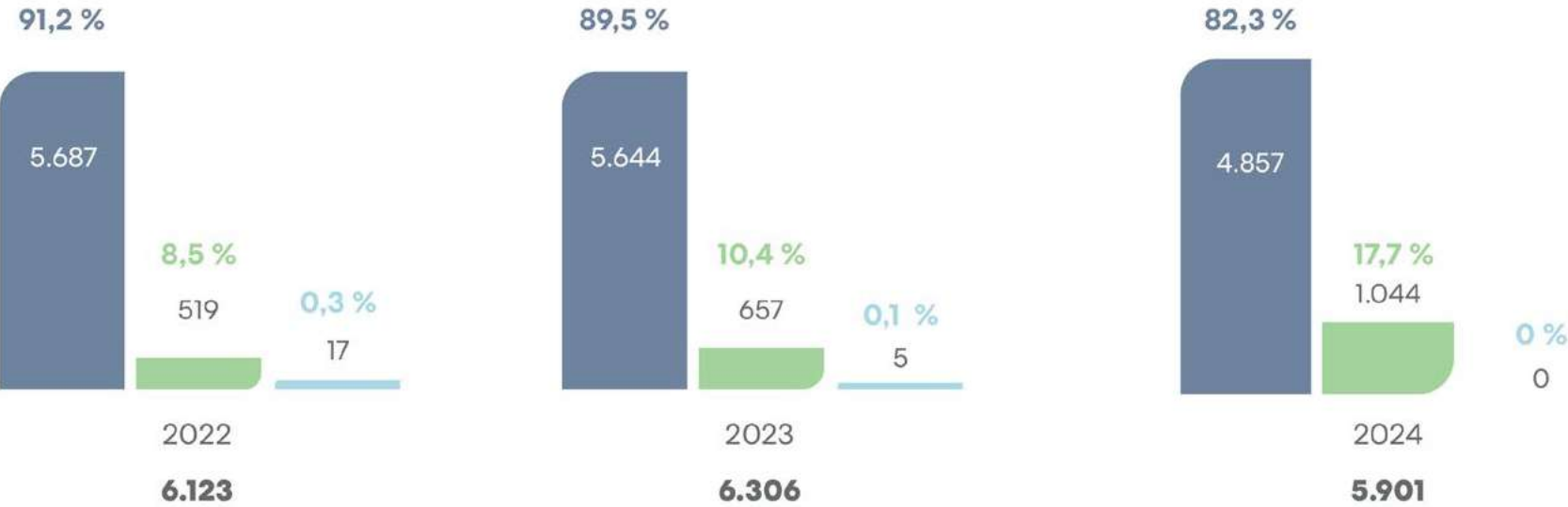
Asegurar solidez
financiera para la equidad

La disminución de trabajadores los trabajadores con contrato a término indefinido corresponde principalmente a los cambios en la modalidad de contratación por la dinámica del sector salud.

TRABAJADORES
POR TIPO DE
CONTRATO

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

TRABAJADORES POR REGIÓN

GRI 405-1b

Región	2022	%	2023	%	2024	%
Centro	5.011	81,8	5.149	81,7	4.727	80,1
Centro Sur	545	8,9	577	9,2	646	10,9
Norte	73	1,2	77	1,2	70	1,2
Oriente	153	2,5	151	2,4	117	2,0
Occidente	283	4,6	294	4,7	287	4,9
Llanos	58	0,9	58	0,9	54	0,9

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD

GRI 405-1b

Rango de edad	2022	%	2023	%	2024	%
Menores de 21	21	0,3	13	0,2	8	0,1
De 21 a 30	1.808	29,5	1.743	27,6	1.476	25,0
De 31 a 40	2.327	38,0	2.468	39,1	2.284	38,7
De 41 a 50	1.397	22,8	1.465	23,2	1.512	25,7
Mayores de 50	570	9,3	617	9,8	621	10,5

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.



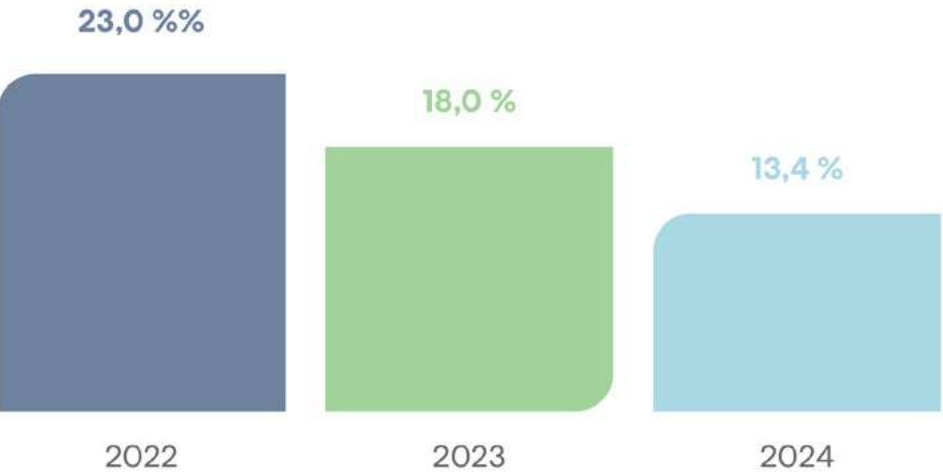
Rotación

GRI 401-1b

En 2024, la tasa de rotación se redujo al 13,4 %, marcando una disminución significativa frente al 18 % registrado el año anterior. Este resultado es el reflejo de un enfoque integral en la mejora de la experiencia del trabajador, acompañado de la incorporación de talento idóneo con nuevas habilidades. Dichos avances fueron posibles gracias a la optimización de los procesos de selección y adaptación.

TASA DE ROTACIÓN

GRI 401-1b



Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors.

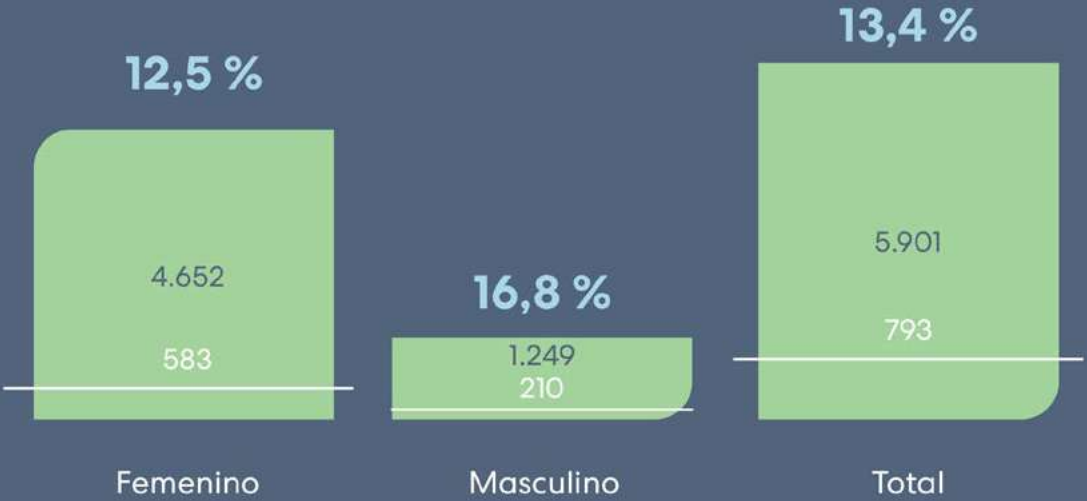
Del análisis de la rotación presentada durante el año, se destaca lo siguiente:

Aunque los hombres representan el 21,2 % de la fuerza laboral, fueron el grupo con mayor tasa de rotación, alcanzando el 16,8 %. Por su parte, las mujeres, que constituyen el 78,8 % del personal de la Caja, registraron una rotación más baja, con un 12,5 %.

ROTACIÓN
POR GÉNERO

GRI 401-1b

- Trabajadores
- Rotación
- Retiros



Fuente: R_NOMINA_RETIROS - 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



Los trabajadores menores de 30 años representaron el 24,9 % de la rotación total registrada durante el año 2024.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD

GRI 401-1b

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 21	8	7	87,5 %
Entre 21 y 30	1.476	362	24,5 %
Entre 31 y 40	2.284	302	13,2 %
Entre 41 y 50	1.512	113	7,5 %
Mayores de 51	621	9	1,4 %
TOTAL	5.901	793	13,4 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors.

Las regionales Oriente y Occidente registraron las tasas de rotación más altas, con un 28,2 % y 24,4 %, respectivamente, zonas que cuentan con cargos operativos que presentan alta rotación.

TASA DE ROTACIÓN POR REGIONAL

GRI 401-1b

Regional	Trabajadores	Retiros	Rotación
Centro	4.727	612	12,9 %
Centro sur	646	67	10,4 %
Llanos	54	5	9,3 %
Norte	70	6	8,6 %
Occidente	287	70	24,4 %
Oriente	117	33	28,2 %
TOTAL	5.901	793	13,4 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - 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

Contratación

GRI 401-1a, WEF 17

En 2024, se realizaron **908 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 71,4 % del total, equivalentes a **648 incorporaciones**. Por regiones, la mayor actividad se concentró en la regional Centro, con 606 contrataciones, equivalentes al 66,7 %.

En cuanto a los rangos de edad, el grupo predominante fue el de menores de 30 años, que representaron el 51,1 % de los nuevos ingresos.

CONTRATACIONES POR REGIONAL

GRI 401-1

Regional	Cantidad	Participación
Centro	606	66,7 %
Centro sur	166	18,3 %
Llanos	4	0,4 %
Norte	6	0,7 %
Occidente	96	10,6 %
Oriente	30	3,3 %

TOTAL 908 100,0 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD

GRI 401-1a

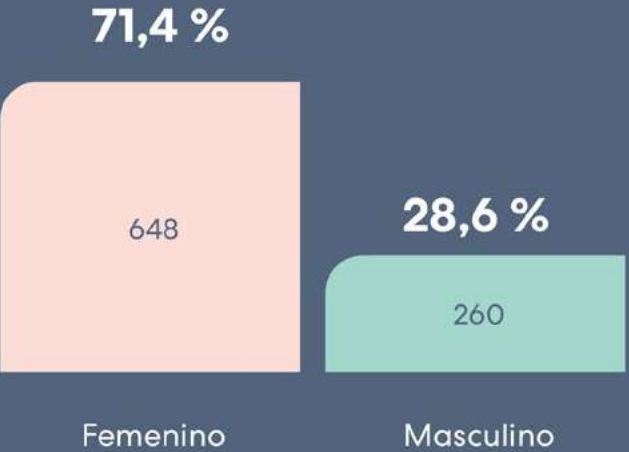
Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	4	0,4 %
Entre 21 y 30	451	49,7 %
Entre 31 y 40	322	35,5 %
Entre 41 y 50	118	13,0 %
Mayores de 51	13	1,4 %

TOTAL 908 100,0 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

CONTRATACIONES POR GÉNERO

GRI 401-1



Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – 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

La experiencia del trabajador como motivador del talento humano

PG 1

En 2024, 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:

o Incorporación

Garantizando atraktividad, una experiencia ágil y digital, claridad en la información y cercanía.

o Adaptación

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

o 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 89,5 %, 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 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 director administrativo, 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 67° 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, entre ellas, 1.425 en la IPS Colsubsidio. Se incrementó en 32 las postulaciones para el 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 mantuvo un índice de cultura y ambiente laboral del 84,5 % para la IPS, reflejando 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	Puntaje
Orgullo y pertenencia	89,5 %
Propósito	91,8 %
Crecimiento y desarrollo	83,6 %
Liderazgo	80,2 %
Formas de trabajo	83,5 %
Ambiente de trabajo	82,8 %

TOTAL 84,5 %

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 a **121.770 candidatos**, evaluar digitalmente a **47.282 aspirantes** y realizar **1.345 contrataciones exitosas**.

Además, se consolidó la plataforma CreSer, que dinamizó la gestión integral del desempeño de 189 trabajadores, incluyendo 157 líderes, 2 cargos clave y 30 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.

Se gestionaron 13.366 solicitudes de los trabajadores, a través del Centro de Atención Virtual al Trabajador para trabajadores activos, y TPClient, para extrabajadores.



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

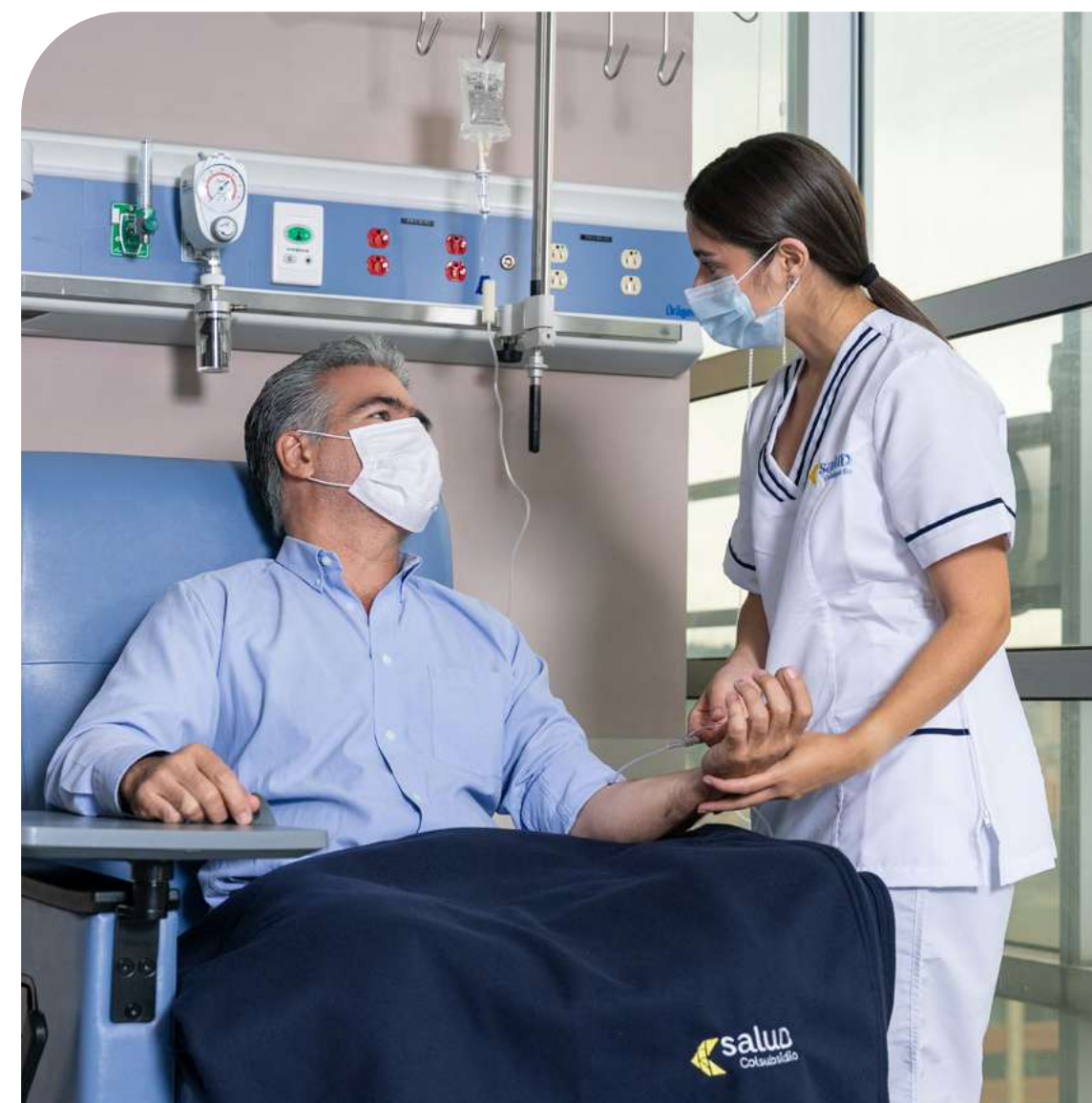
Durante el año, Colsubsidio reforzó su compromiso con el desarrollo de un liderazgo alineado con el propósito estratégico y la cultura organizacional, consolidando a sus líderes como agentes clave de movilización y transformación. La Academia de Liderazgo continuó siendo un pilar fundamental en este 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. Asimismo, 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 Salud, 226 líderes se actualizaron presencialmente en las rutas de atención al paciente oncológico, investigación clínica, terapia de oxigenación por membrana extracorpórea – ECMO y humanización. Además, 190 líderes se capacitaron virtualmente en temas normativos del sector y 40 líderes de nivel estratégico iniciaron su formación en la Academia de Liderazgo transformacional en Salud, en alianza con la Universidad de los Andes.

Es así como la gestión del desempeño, con seguimiento del primer semestre, alcanzó una cobertura del 99 % de los líderes, beneficiando a 1.272 de un total de 1.286 de ellos, de los cuales 139 pertenecen a la IPS, fortaleciendo una cultura de evaluación, seguimiento y mejora continua que tuvo un impacto directo en la efectividad de sus equipos.



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 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 y 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. **Se otorgaron 205 becas** en áreas como Regencia de Farmacia y Gestión de Infraestructuras de Tecnologías de Información y Comunicaciones, beneficiando a 28 trabajadores, 2 de ellos de la IPS.

Además, **177** personas, entre trabajadores, cónyuges e hijos, participaron en cursos de educación continua, enfocados en el desarrollo de un segundo idioma y habilidades para la gestión de la información.

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.

En la IPS Colsubsidio, se acumularon **234.401 horas de aprendizaje**, en las que participaron **5.035 trabajadores**, consolidando una cultura de aprendizaje continuo, orientada a la excelencia. Los programas abarcaron temas como innovación, buenas prácticas de manufactura, gestión de datos personales, seguridad de la información, ergonomía en el trabajo, entre otros, contribuyendo a la adquisición de nuevos conocimientos, la implementación de mejores prácticas y el desarrollo de habilidades que fortalecen el desempeño organizacional.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2024

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	236	110	346	26	11	37	6,05	6,88	6,29
Coordinación	3.857	287	4.144	152	31	183	21,31	8,20	19,19
Ejecución	96.709	31.805	128.514	1.802	602	2.404	45,90	40,62	44,47
Soporte	86.800	14.597	101.397	2.059	352	2.411	37,33	35,17	37,01
TOTAL	187.602	46.799	234.401	4.039	996	5.035	40,3	37,5	39,7

Fuente: Campus virtual y Matriz de participación.

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

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, de los cuales el 78 % son mujeres y el 22 % hombres.**

De estos, 582 pertenecen a la IPS, 87 % son mujeres y el 13 % hombres.

Así mismo, entre los directivos sindicales, se destaca una participación femenina del 72 % frente al 28 % masculina, en el caso de UTCF y Sinaltracomfasalud, y una participación femenina del 79 % frente al 21 % masculina, en el caso de la IPS.

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. De estos, 4.908 trabajadores son de la IPS, con una composición de 79 % mujeres y 21 % 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



Salud

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, la Corporación entregó 66.907 beneficios por valor de \$ 66.325 millones, y los trabajadores de la Subdirección de Salud recibieron 21.810 beneficios por valor de \$ 23.644 millones.

BENEFICIOS TRABAJADORES IPS

Beneficio	Número de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en millones de pesos
Prima semestral adicional	10.990	\$ 13.846
Prima de antigüedad	741	\$ 2.811
Beneficios de salud	1.320	\$ 2.540
Prima de vacaciones	4.713	\$ 2.037
Auxilio educativo hijo trabajador	1.971	\$ 1.269
Auxilio educativo trabajador	208	\$ 455
Auxilio incapacidad	234	\$ 194
Auxilio para anteojos y cambio de lentes	813	\$ 191
Bono por paso a pensión	17	\$ 110
Días adicionales de vacaciones	174	\$ 53
Auxilio de movilización	23	\$ 40
Permiso de cumpleaños	303	\$ 30
Permiso de matrimonio	34	\$ 22
Auxilio por muerte de familiares	72	\$ 18
Prima de nacimiento	117	\$ 9
Bono renovación beneficios colectivos	14	\$ 7
Facilidades operativas	2	\$ 3
Bono 24 – 31	55	\$ 3
Indemnización extralegal	1	\$ 1
Entrega de útiles escolares	8	\$ 1

TOTAL	21.810	\$ 23.644
-------	--------	-----------

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

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, se entregaron **66.907 beneficios por valor de \$ 66.325 millones, y los trabajadores de la IPS recibieron 21.810 beneficios por \$23.644 millones.**

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 el ciento por ciento de los trabajadores y la totalidad de las 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.

GRI 403-1

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

GRI 403-1

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.

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	Asistentes*
Bienestar Integral	1.750
Semana de la salud y bienestar – Vive	
Actividades de promoción y prevención, activación en sedes.	
Programa Salud Mental #SanaMente	9.109
Gestión del riesgo psicosocial	
Gestión de duelo, estrategias de afrontamiento	
Prevención de acoso laboral, resolución de conflictos	
Primeros auxilios psicológicos, kit de salud mental	
Atención y orientación psicológica, Línea Amiga	
Gestión del Riesgo Biológico	7.806
Sistemas de control para el riesgo biológico	
– prácticas seguras	
Estrategia Biológicamente Concentrados	
Jornada de vacunación contra la influenza	
Curso bioseguridad, lavado de manos y riesgo biológico	
Gestión del Riesgo Biomecánico	3.498
Capacitación en estándares ergonómicos	
Ergonomía en el manejo de cargas, ergonomía en el trabajo	
Movilización segura de pacientes	
Trabajo no presencial	
Gestión Conservación de la Voz	76
Cuidado y conservación de la voz	

* 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.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES	Asistentes*
Gestión de Emergencias	2.421
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	97
Reporte e investigación de accidentes	
Prevención de accidentes	
Gestión del Riesgo Químico	122
Uso de elementos de protección respiratoria, reglamento técnico tanques estacionarios, almacenamiento y manipulación de sustancias.	
Manejo seguro de productos químicos, cloro y formaldehído.	
Gestión Seguridad Vial	372
Curso de seguridad vial	
Sistema de Gestión y Riesgos	5.147
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, programas de promoción y prevención	
Gestión Riesgo Locativo	6
Tareas de alto riesgo (TAR)	

TOTAL 30.404

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

Seguridad y salud en el trabajo

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

Durante 2024, se presentaron 10 casos de dolencia osteomuscular, equivalentes al 100 % de los casos reportados.

La tasa de accidentalidad presentó un aumento de 0,54 % por sobreesfuerzo, tropiezos y caídas a nivel. 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 presentó una disminución del 0,85 %, dado que se presentaron menos lesiones de trabajo incapacitantes.

PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

Mecanismos	%
Contacto con herramientas u objetos	39,9 %
Resbalón o tropiezo de causa caída	16,0 %
Golpe por o contra objetos	15,3 %
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	9,0 %

Fuente: Indicadores SGSST

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD – TFA TRABAJADORES

Item	2022	2023	2024
Hombres	3,09 %	0,87 %	0,88 %
Mujeres	0,84 %	3,13 %	3,66 %

Fuente: Indicadores SGSST

TASA DÍAS PERDIDOS (TDP) POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Item	2022	2023	2024
Hombres	1,36 %	2,31 %	1,64 %
Mujeres	2,98 %	8,28 %	8,10 %

Fuente: Indicadores SGSST



La tasa de ausentismo laboral – TAL, por días perdidos por incapacidad, mostró una disminución sostenida entre 2022 y 2024, pasando de un 4,8 % total en 2022 a solo 0,01 % en 2024. Esta tendencia positiva refleja una mejora significativa en el bienestar y la asistencia del personal. Respecto a La tasa de incidencia de enfermedades laborales – TIEL, tuvo una disminución del 1,179 %, atribuida a la reducción significativa de calificación de enfermedades de origen laboral durante 2024.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

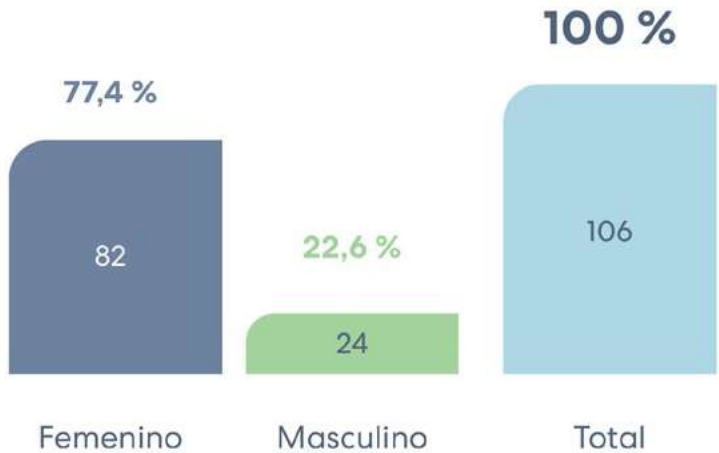
Asegurar solidez
financiera para la equidad

Permiso parental

GRI 401-3

Durante 2024, **106 trabajadores** hicieron uso del permiso parental remunerado tras el nacimiento de sus hijos, con una duración de 18 semanas para las mujeres y 2 semanas para los hombres.

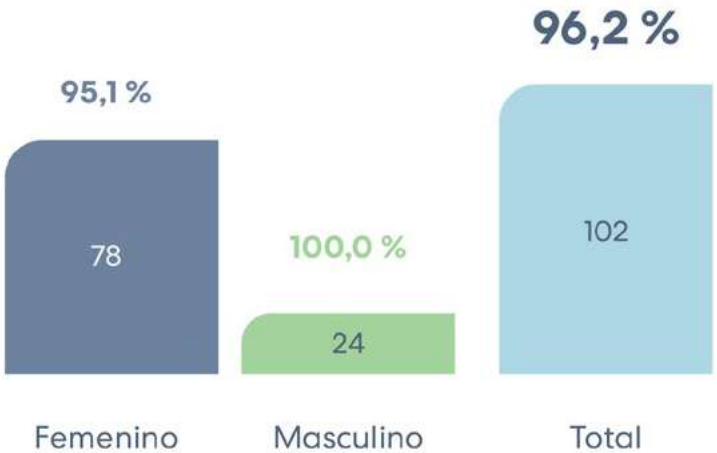
TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors.

Después de terminar el permiso parental, 102 trabajadores, equivalentes al 96,2 %, regresaron a sus labores

TRABAJADORES QUE REGRESARON



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors.



El 73 % de los trabajadores que se acogieron al permiso parental durante el periodo anterior continuaron vinculados en la plantilla laboral 12 meses después de haber regresado al trabajo.

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES

Género	Permiso parental 2023	Activos mayor a 12 meses	Porcentaje
Femenino	121	87	71,9 %
Masculino	27	21	77,8 %

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

Contribuir a la conservación del ambiente

GRI 3-3 TM6, 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

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 IPS Colsubsidio continúa el seguimiento e implementación de los programas relacionados con el agua, el aire y el suelo, contribuyendo a la reducción de los impactos ambientales en salud, garantizando el cumplimiento legal y el logro de los objetivos ambientales corporativos. El enfoque preventivo de la IPS se fundamenta en el Sistema Integrado de Gestión de la Organización, complementado con la identificación de riesgos y oportunidades.

GRI 2-23

La evolución en la implementación del modelo ha permitido el cierre de brechas, reducción y mitigación de impactos ambientales que se controlan mediante programas y planes ambientales.

GRI 3-1

El seguimiento y aseguramiento de la información que alimenta el Modelo Ambiental Corporativo se realiza a través de los indicadores de gestión por eje ambiental, matrices de identificación de aspectos e impactos, obligaciones y comunicados legales, así como el desarrollo de los comités ambientales, visitas, brigadas y auditorías internas, que son elementos fundamentales para la toma de decisiones y la evaluación de los proyectos.

Durante el año, se actualizaron los aspectos e impactos ambientales de la IPS, segmentándolos por categorías de servicio, tales como: Dentivip, Consultorios de Empresa, Consultorios Médicos de Atención Fácil Sura CAF, Centros Médicos de Baja Complejidad, Centros Médicos de Alta Complejidad, Centro Integral de Diagnóstico y Clínicas por especialidad: Clínica Colsubsidio Ciudad Roma, Clínica Oncológica, Clínica la Castellana, Clínica Cardiovascular, Clínica Girardot, Clínica Infantil y Clínica Oftalmológica.

GRI 3-3

Perfil Corporativo

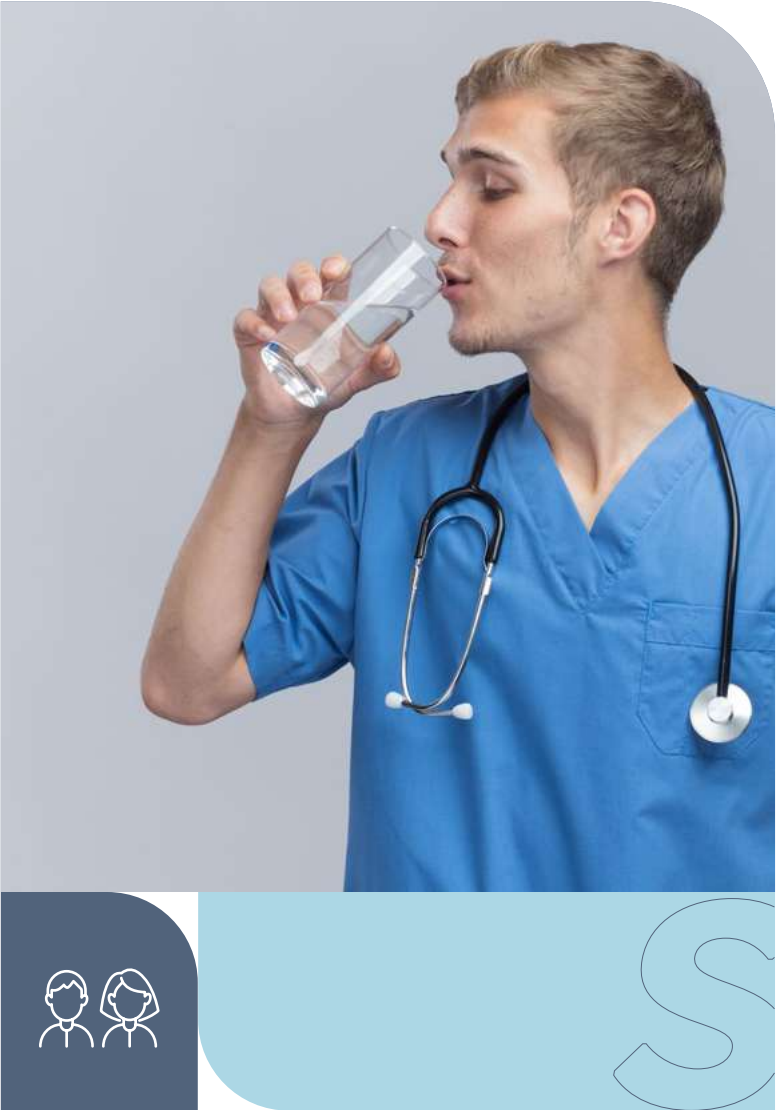
Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Eje ambiental agua

GRI 303-3, GRI 303-5, ODS 6.3, ODS 6.4, ODS 6.6, ODS 6.b,
WEF 10, WEF 11E

La gestión del recurso hídrico es esencial para la prestación de los servicios de salud, ya que, sin este valioso recurso, no podrían ser posibles. Por ello, su enfoque se centra en lograr un consumo racional, abarcando desde la gestión administrativa hasta la prestación de los servicios médicos. Esta gestión tiene como objetivo minimizar las cargas contaminantes, controlar la calidad de los vertimientos y asegurar la disponibilidad de agua mediante programas de tecnologías limpias. Se busca promover el uso eficiente y el ahorro del agua, considerando la medición de la huella hídrica y el desarrollo de acciones orientadas a cumplir con estos objetivos.

GRI 303-1

En estos servicios, la única fuente de suministro de agua es la proveniente de los acueductos municipales en las ciudades donde se prestan los servicios. Por lo tanto, no se hace uso de aguas subterráneas, superficiales o termominerales.

EXTRACCIÓN Y CONSUMO DE AGUA - MEGALITRO

GRI 303-3, GRI 303-5

Fuente	2022	2023	2024	Variación
Acueducto	192,81	195,20	164,31	-15,8 %

Fuente: Indicadores de consumo de agua, huella hídrica.
Periodo de reporte: dic 2023 a nov 2024.

El consumo de agua de la IPS se da principalmente en tres usos:

- o **Saneamiento básico y bioseguridad:** lavado de manos, descargas en sanitarios y en las duchas, en los procesos de hospitalización y personal médico.
- o **Infraestructura:** limpieza y desinfección de las instalaciones, paredes, pisos y techos.
- o **Servicios médicos:** preparación de diluciones para garantizar limpieza y desinfección de equipos, esterilización de instrumental, condiciones de salubridad y prestación de los servicios habilitados para cada sede, en los servicios de odontología, cirugía, procedimientos, entre otros.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

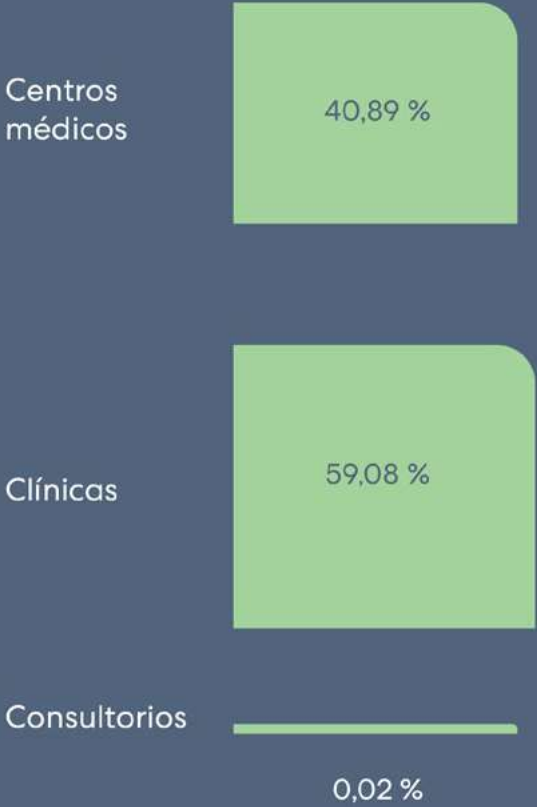
Asegurar solidez
financiera para la equidad

Consumo de agua

Durante el año, se evidenció una reducción del 15,8 % en el consumo de agua respecto al 2023, lo cual se explica por:

- o **El cierre de cinco sedes:** Centro Médico Santa Bárbara, Centro Médico Sogamoso, Centro Médico Duitama, Consultorio Médico Calle 116 y Consultorio Médico Unicentro de Occidente.
- o **La sustitución, en todas las sedes, del desinfectante y detergente utilizados en la limpieza y desinfección de superficies.** Anteriormente, estos productos requerían preparaciones independientes y un consumo considerable de agua para cada una. Con el reemplazo de un producto dual que actúa como detergente y desinfectante, solo requiere una única preparación. Esta mejora permitió un ahorro de 8.418 litros de agua al mes en la IPS.
GRI 303-2, GRI 303-5

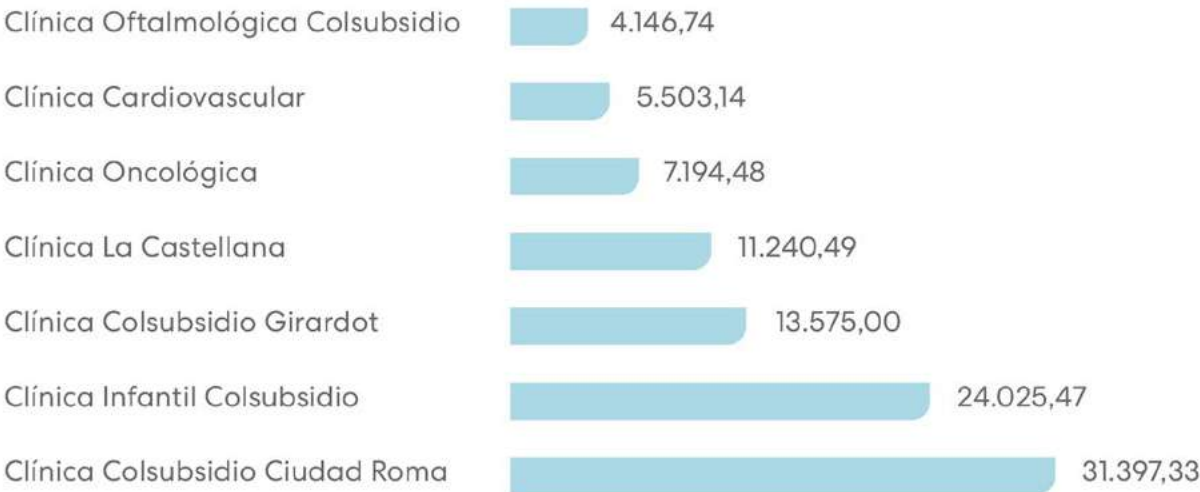
CONSUMO DE AGUA (M³) POR TIPO DE ESTABLECIMIENTO DE SALUD



Fuente: Indicadores ambientales consumo de agua.
Período de reporte: diciembre 2023 a noviembre 2024.

La mayor proporción en consumo de agua se mantiene en las clínicas, producto de los servicios y especialidades que prestan y el flujo de pacientes atendidos.
GRI 303-5

CONSUMO DE AGUA CLÍNICAS (M³)



Fuente: Indicadores ambientales consumo de agua.
Período de reporte: diciembre 2023 a noviembre 2024.

El comportamiento del consumo de agua refleja una tendencia a la baja en todas las clínicas, salvo en la Clínica Girardot, en donde la apertura del servicio de hemodinamia y la ampliación de los servicios de hospitalización han llevado a un aumento en el consumo.

La notable reducción en el consumo de agua en las demás clínicas se puede atribuir principalmente al ajuste del volumen de agua utilizado en las descargas de los sanitarios y a la campaña de “Guardianes del agua”, que ha fomentado prácticas sostenibles. Además, se ha promovido un ahorro en los procesos de lavado de manos

y se ha realizado un cambio en los productos utilizados para la limpieza y desinfección.

Estas acciones han fomentado un consumo más eficiente del recurso hídrico y elevado la conciencia sobre la importancia del ahorro y la gestión responsable del agua en el ámbito clínico.

La Clínica Infantil y la Clínica Roma continúan con los mayores consumos de agua de la IPS, en razón a que tienen la mayor cantidad de servicios de alta complejidad, tales como unidades de cuidado intensivo, patología, cirugías, urología y quimioterapia, así como el mayor número de usuarios en hospitalización.

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

Vertimientos

Los impactos identificados y mitigados, tanto en el suministro de agua como en los vertimientos generados, se abordan en los programas de tecnologías limpias, orientados al ahorro y uso eficiente del agua. Así mismo, se incluyen las evaluaciones de la calidad del vertimiento, a través de metodologías que controlan los parámetros necesarios para garantizar la calidad del agua destinada al consumo y de las aguas residuales de interés sanitario, en cumplimiento con la normatividad ambiental. De esta forma, se asegura que no se afecten los ecosistemas ni la salud de los pacientes.
GRI 303-2, GRI 303-4

Las aguas residuales generadas se redujeron en un 15,8 % con respecto al año anterior, lo cual es proporcional al consumo de agua, capacidad instalada y servicios de salud prestados.
WEF 15E

Se continuó con el seguimiento de la calidad del agua de interés sanitario vertida al alcantarillado, mediante la caracterización de los vertimientos, lo cual es fundamental para determinar las condiciones fisicoquímicas posteriores a su tratamiento. Esto permitió ajustar los sistemas de tratamiento a condiciones óptimas, conforme a la normatividad y de acuerdo con la reapertura de los nuevos servicios. Así mismo, se llevaron a cabo acciones basadas en criterios de construcción sostenible, tales como:

- o Identificar e independizar las redes hidrosanitarias en Clínica Roma, Clínica Cardiovascular, Centro Médico Pereira, CM Portal Norte, CM Cali, CM Cali Aventura, CM Bucaramanga, CM Plaza de las Américas y Clínica oftalmológica.
- o Mejorar las condiciones de las cajas de inspección de muestreo de los vertimientos en los CM Pereira y Cali.
- o Garantizar la separación de las redes hidrosanitarias, es decir, los vertimientos domésticos de los no domésticos, de Dentivip Colonia 72, así como la instalación de 16 dispositivos ahorradores o de bajo consumo de agua con una proyección de ahorro del 50 % del uso convencional.
- o Reducir las cargas contaminantes en el vertimiento, a través de la identificación de buenas prácticas en la operación, como la sustitución de los detergentes y desinfectantes usados en superficies por un producto dual, que permite reducir el consumo de agua en las diluciones y la reducción de remanentes.
- o Realizar brigadas de control de remanentes de productos de limpieza y desinfección, logrando que se prepare únicamente lo necesario y evitar restos de productos químicos que puedan alterar los vertimientos.
- o Instalar una nueva planta de tratamiento de aguas residuales no domésticas en la Clínica Colsubsidio Girardot, con una mayor capacidad de tratamiento, debido a la ampliación de la capacidad instalada y una proyección de tratamiento de 1.460 m³ al año.
- o Iniciar la instalación de sistemas de tratamiento de aguas residuales no domésticas en las siguientes sedes:
 - Centro Médico Colsubsidio Calle 63, con una proyección de tratamiento de 369,6 m³ al año.
 - Clínica Colsubsidio Roma, con una proyección de tratamiento de 1.533 m³ al año.



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

- o Iniciar el proyecto de instalación de un sistema de decaimiento de vertimientos del servicio de medicina nuclear en el Centro Médico Colsubsidio Calle 63, para controlar los niveles de dispensa del tecnecio y garantizar el cumplimiento de la calidad del vertimiento, conforme a lo establecido por el Servicio Geológico Colombiano.
- o Sustituir productos químicos para dosificación de las plantas de tratamiento de aguas no domésticas de la Clínica La Castellana y la Clínica Oncológica, logrando una optimización del 67 % mensual, que equivale a una reducción de 1,71 m³ en el consumo de agua y productos químicos.

En términos de vertimientos se proyecta:

- o Continuar con la separación de redes hidrosanitarias de la Clínica Infantil Colsubsidio y los Centros Médicos Santa Librada y Primero de Mayo.
- o Poner en marcha y estabilizar las plantas de tratamiento de agua no doméstica del Centro Médico Calle 63 y la Clínica Colsubsidio Roma.
- o Instalar el sistema de decaimiento de vertimientos para el servicio de medicina nuclear del Centro Médico Calle 63.

Todas las sedes de la red de la IPS entregan los vertimientos al alcantarillado municipal y cumplen con la normatividad aplicable.

Salud



Como parte de la gestión adecuada de las aguas generadas en los procedimientos médicos, se realizan caracterizaciones anuales de vertimientos para monitorear los parámetros fisicoquímicos y verificar el cumplimiento de los estándares establecidos en la norma para la atención en salud.

En los 57 establecimientos de salud que deben realizar monitoreo a sus vertimientos, el 96 % cumplió con los niveles máximos permisibles en materia de vertimientos, radicando oportunamente los informes de resultados a las empresas prestadoras de servicios de agua y alcantarillado, y a los respectivos entes de control. Por otra parte, el 4 % corresponde a procesos de intervención de infraestructura que están en curso y fueron notificados previamente al ente de control, como lo son las puestas en marcha de las plantas de tratamiento de aguas no domésticas de la Clínica Roma y el Centro Médico Calle 63.

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

GRI 306-1, ODS 11.6

Cada una de las sedes de la red cuenta con un Plan de Gestión Integral de Residuos para la Atención en Salud – PGIRASA, los cuales se definieron de acuerdo con los diagnósticos ambientales y sanitarios realizados. Estos planes buscan reducir la generación de residuos peligrosos y el aprovechamiento de los residuos no peligrosos, así como las estrategias de prevención, minimización, aprovechamiento, tratamiento y/o disposición final que permiten mitigar los impactos negativos ocasionados y potencializar los positivos.
GRI 306-2, WEF 17E

RESIDUOS GENERADOS – TONELADAS

GRI 306-3, GRI306-5

Tipo de residuos	2022	2023	2024
Residuos no peligrosos	576,2	602,3	627,4
Residuos peligrosos	873,6	853,4	824,6

Fuente: Indicadores de residuos.
*Información de diciembre de 2023 a noviembre de 2024.

RESIDUOS PELIGROSOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*

GRI 306-4, GRI 306-5

Tipo	2022	2023	2024
Recuperación, incluida la recuperación energética	1,4	2,3	2,1
Incineración (quema de masa)	154,3	163,3	164,5
Vertedero	162,4	113,8	100,4
Otros**	555, 6	573,9	557,7

Fuente: Indicadores de residuos.
*Información de diciembre de 2023 a 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.

RESIDUOS NO PELIGROSOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*

GRI 306-4

Tipo **	2022	2023	2024
Reciclaje	219,4	239,3	273,6
Vertedero	356,8	363	353,8

Fuente: Indicadores de residuos.
*Información de diciembre de 2023 hasta noviembre de 2024.
**Se retira de esta tabla los conceptos denominados Reutilización, Recuperación, incluida la recuperación 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

La reducción en la generación de residuos peligrosos es un indicativo de la **efectividad de las medidas adoptadas por la IPS**, así como de la importancia de la gestión adecuada de residuos para minimizar el impacto ambiental y garantizar la salud pública.

Es fundamental seguir implementando y evaluando estas estrategias para mantener y mejorar esta tendencia a la baja en la generación de residuos peligrosos.

La disminución del **3,3 %** en la generación de residuos peligrosos en la IPS Colsubsidio se atribuye principalmente a:

- El cierre del Centro Médico Santa Bárbara, el Centro Médico Sogamoso, el Centro Médico Duitama, el Consultorio Médico Calle 116 y el Consultorio Médico Unicentro de Occidente, lo que ocasionó una disminución en la generación de residuos biosanitarios.
- El cambio de tecnología digital en el servicio de radiología implicó una **reducción significativa de 206,27 kg** de residuos de revelador y fijador. Adicionalmente, el traslado de ciudad del gestor autorizado para el aprovechamiento de residuos de revelador y fijador ocasionó que se dejarán de aprovechar y destinar a procesos de inactivación química por vertedero.
- La disminución de la generación de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos – RAEE, con estrategias de manejo seguro en colaboración con los proveedores encargados del mantenimiento biomédico.

Los residuos no peligrosos tuvieron un incremento del **4,1 %** respecto a 2023, debido a la ampliación de los servicios de la Clínica Girardot, la apertura del Dentivip Colonia 72 y a la implementación de estrategias de aprovechamiento en la IPS, tales como diagnósticos de residuos con potencial de reciclaje como empaques plásticos de algunos insumos médicos, frascos PET de productos de limpieza y desinfección, jabones, entre otros, y envolturas y brigadas de archivo inactivo.



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

Durante el año, se dio continuidad al desarrollo de proyectos que buscan el aprovechamiento de los residuos y proteger los recursos naturales de los impactos negativos provenientes de las actividades económicas que desarrolla la Organización. Dentro de ellas se destacan:

Programa de reducción de residuos y aprovechamiento

- Se realizaron brigadas de reducción y reubicación de canecas de residuos permitiendo la optimización del uso de bolsas plásticas, logrando el retiro de 430 canecas en 26 sedes de la IPS, lo que equivale a la **reducción de 470.850 bolsas plásticas anuales**. Esta medida se tradujo en un ahorro de \$ 122.421.000 anuales y una disminución de residuos destinados al relleno sanitario, tratamiento de incineración o celdas de seguridad, lo que contribuye a la reducción del impacto ambiental en salud.
- Se dio continuidad a la identificación del potencial de aprovechamiento en envases y empaques fármacos, recipientes PET de jabones, gel y productos de limpieza y desinfección, dejando de generar aproximadamente 60,1 kg de residuos peligrosos químicos de fármacos.

- Con la sustitución del detergente y desinfectante por un producto dual en limpieza y desinfección de superficies, se evitó la disposición de 1.597,18 kg de residuos peligrosos provenientes de sus envases químicos, lo cual equivale a 913.586,96 kg CO₂e que dejaron de liberarse a la atmosfera.

En la Clínica Oncológica se dio continuidad al programa de aprovechamiento de botellas plásticas, evitando que 38.028 de ellas llegaran al relleno sanitario, **generando un beneficio anual de 1.267,6 kg de plástico PET.**

- Así mismo, se llevó a cabo la campaña “Gran Reciclatón”, incentivando el aprovechamiento de los residuos y el reciclaje en sus hogares. Los trabajadores recogieron 3.501,7 kg de residuos aprovechables, promoviendo así una cultura de sostenibilidad y responsabilidad ambiental basada en el reciclaje.
- Se dio continuidad al programa de devolución de bolsas de gel refrigerante y neveras de icopor a los proveedores de medicamentos, **reduciendo 1.600 kg de residuos al año**, propiciando la incorporación, por parte de algunos proveedores, de neveras libres de este material a partir de plásticos reciclados que garantizan la reutilización total de las neveras y bolsas de gel en la IPS.

GRI 308-2



Aprovechamiento de catéteres cardiacos

En la Clínica Cardiovascular se dio continuidad al programa de “Remanufacturación de catéteres cardíacos” evitando que se descartaran como residuos peligrosos biosanitarios para ser incinerados, y propiciando el **aprovechamiento de sus compuestos metálicos**.

En 2024, se incrementó un 54 % en el aprovechamiento de catéteres respecto a 2023, lo que representó 1.110 unidades gestionadas en el programa, evitando su incineración. Esto equivale a 76.190 kg CO₂e, obteniendo un beneficio económico por aprovechamiento de \$ 9.303.308 y un ahorro de \$ 218.485 pesos por el tratamiento de incineración evitado.

Perfil Corporativo

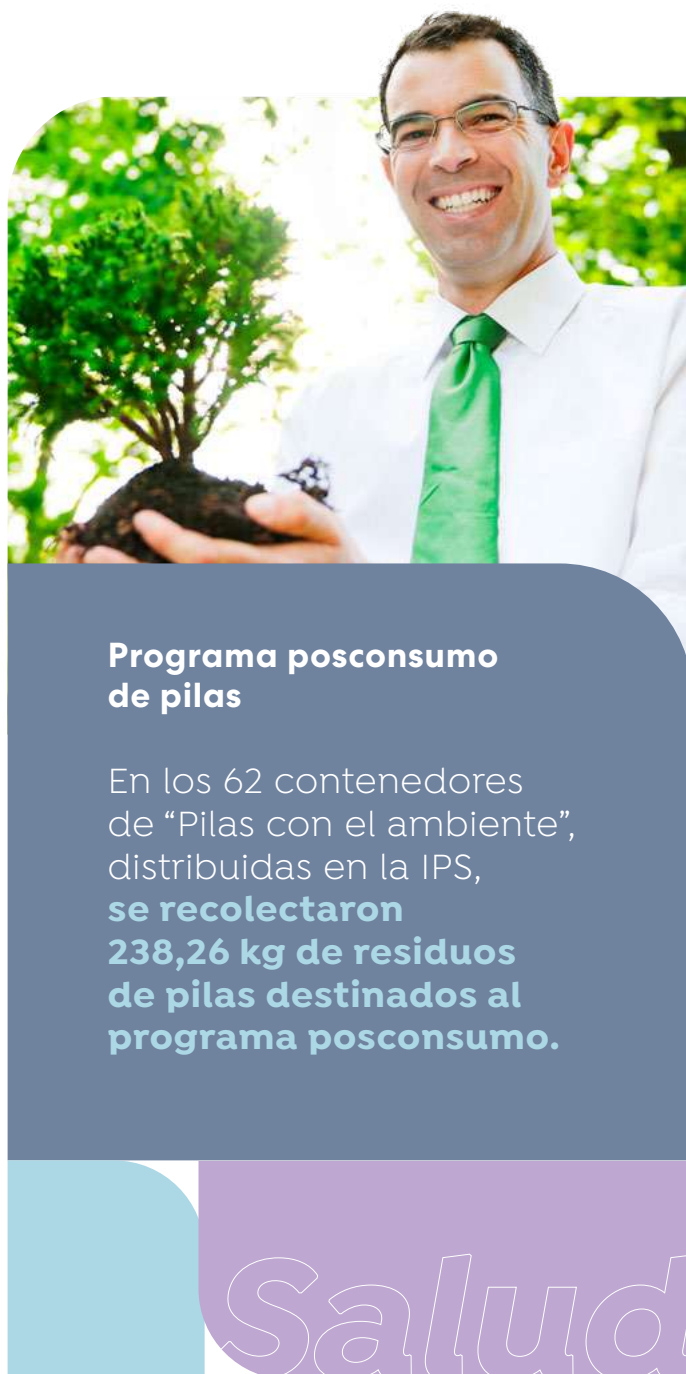
Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Compras sostenibles y desarrollo de proveedores

En la mesa técnica de “Guantes de examen”, liderada por la Red Global de Hospitales Verdes de la cual hace parte la IPS, se consolidaron los criterios de compras sostenibles para guantes de examen y quirúrgicos, alineados con la estrategia nacional de plásticos de un solo uso, dando continuidad al programa piloto de guantes. En esto, se avanzó en:

- o Diagnóstico de criterios sostenibles a todos los proveedores que actualmente suministran este insumo en la IPS, aplicando los criterios establecidos por la red global.
- o Relacionamiento con los proveedores para analizar alternativas de sustitución de guantes látex.
- o Pruebas para la sustitución de guantes de látex por otros de nitrilo en el Centro Integral Diagnóstico – CID, Clínica Roma y Centro Médico Plaza Américas, analizando el comportamiento en cuanto a efectividad, conformidad, riesgos y reducción de residuos. La planeación de las pruebas se llevó a cabo en un comité interdisciplinar de salud con las áreas de epidemiología, compras, salud ocupacional y ambiental.
- o Como resultado de la prueba piloto se logró tener el primer laboratorio libre de látex (CID) y la implementación gradual de guantes de nitrilo en Clínica Roma (hospitalización, UCIS, esterilización y gastroenterología) y CM Plaza Américas (esterilización y odontología). Con esto, se logró la sustitución del látex, con algunos beneficios como: la eliminación de componentes con alto nivel de peligrosidad (ftalatos, BPA bisfenol y acelerados), y mayor resistencia y protección, logrando reducir el uso excesivo de guantes (eliminación del doble guante látex) y evitando alergias al ser libres de polvo seco.

GRI 308-1

Como parte de la implementación de tecnologías sostenibles en el Comité de Tecnología en Salud, se llevó a cabo una prueba piloto en la Clínica Roma, con un equipo innovador de un proveedor biomédico llamado Neptune, el cual es una unidad móvil diseñada para usarse en quirófanos, patología y centros quirúrgicos para recoger y eliminar residuos líquidos, reduciendo la cantidad de *liners* e incineración de residuos, gracias a la tecnología avanzada que permite el almacenamiento de los residuos líquidos y su manejo como vertimientos, a través de la planta de tratamiento de aguas residuales no domésticas.

Con dicha tecnología **se logró reducir en 15 días un total de 115 *liners* plásticos y 309 kg de residuos líquidos para incineración.**

Esto no solo implica una disminución en la cantidad de residuos generados, sino que también puede traducirse en un ahorro económico y en una mejora en la eficiencia operativa de los servicios de salud. La intención de continuar con la prueba piloto en diferentes tipos de cirugía para 2025 es un paso positivo hacia la adopción más amplia de esta tecnología. Esto no solo podría optimizar los procesos quirúrgicos, sino también inspirar a la implementación de esta tecnología en otras clínicas donde se considere viabilidad técnica, promoviendo prácticas más sostenibles en la IPS.

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

WEF 7, WEF 8E

HUELLA DE CARBONO (T CO₂eq)

Alcance	2022	2023	2024
Alcance 1	463,30	1.289,38	636,08
Alcance 2	1.223,21	2.146,97	2.051,04

Fuente: Herramienta huella de carbono.

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 generadas producto de la electricidad adquirida y consumida por la Organización.

GRI 305-2

*Unidades de la huella de carbono: t CO₂e.

*Se actualiza información de acuerdo con indicadores corporativos.

La huella de carbono de la IPS Colsubsidio se redujo un 21,80 % respecto a 2023, donde el 76,33 % corresponde al alcance 2, reflejando el consumo de energía eléctrica necesaria para la prestación del servicio que abastece a todos los equipos biomédicos, plantas eléctricas, sistemas ofimáticos e iluminación de todas las sedes. El 23,6 % restante corresponde al alcance 1, donde tuvo mayor incidencia el uso de gases refrigerantes producto de actividades de mantenimiento a sistemas de aires acondicionados y, por otro lado, el abastecimiento de combustible para las plantas eléctricas.

GRI 305-1, GRI 305-2

A continuación, se relacionan las emisiones generadas en la Clínica Roma, de acuerdo con el TP 012 método US EPA 5, procedimiento para realizar la determinación de emisiones de material particulado en fuentes estacionarias, teniendo en cuenta los establecimientos de salud que tienen calderas y generan emisiones de gases producto de la combustión.

GRI 305-7*, WEF 12E, WEF 13E

EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE

	(Kg/año)	Factores de emisión utilizados	Metodología utilizada
i. NOX	512.12	Environmental Protection Agency – Emission Factors AP-42	TP 012 método US EPA 7 procedimiento determinación de emisión de óxidos de nitrógeno, en fuentes estacionarias.
ii. SOX	No procede. De acuerdo con la periodicidad de reporte según la norma nacional, este parámetro no requería medición para 2024.		
vi. Partículas (PM)	1.76	Environmental Protection Agency – Emission Factors AP-42	TP 012 método US EPA 5 procedimiento determinación de emisión de material particulado, en fuentes estacionarias.

Fuente: Informe de emisiones (Clínica Roma).

*Respecto a restante de emisiones significativas relacionadas en el estándar como iii. Contaminantes orgánicos persistentes (COP), iv. Compuestos orgánicos volátiles (COV) y v. Contaminantes del aire peligrosos (HAP), no procede reporte, debido a que estos parámetros no son requeridos por la normativa nacional para fuentes de emisión de la Corporación.

Perfil Corporativo

Durante el año, se realizaron las mediciones de emisiones de gases poscombustión y estudio de emisiones en calderas de la Clínica Roma, con estándares favorables para óxidos de nitrógeno (NOX), y material particulado MP.

Transparencia y
Gobierno Corporativo

En Clínica Infantil únicamente está en funcionamiento la caldera 1, la cual no funciona de manera constante debido a que quedó habilitada únicamente en caso de contingencia para soporte de calentamiento de agua en los servicios de hospitalización.

Contar con el
mejor talento humano

Para el caso de Clínica Roma, se observa que tanto para la caldera 1 (50 bhp) como la caldera 2 (20 bhp), se han reducido los niveles de NOX y MP debido a la reducción de la operación, el uso de combustible y las labores de mantenimiento, sistema de extracción, combustión, calibración y limpieza de ductos de emisión.

Contribuir a la conservación
del ambiente

En cuanto al ratio de la intensidad energética se obtuvo un valor de 1,25 kWh que corresponde al consumo per cápita de trabajadores y usuarios, lo que equivale a 49.315.774.741.221 julios*. Respecto al consumo de refrigerantes, este se encuentra en el orden de 1.731,86 julios, que corresponde a 0,00048 kWh.
GRI 302-3, GRI 302-1**.

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMBUSTIBLE
CON RESPECTO A LA PROCEDENCIA

Tipo de Fuente	Categoría	2024	2024
		Total (julios)	Total (kWh)
Renovable	Consumo energía eléctrica*	49.315.774.741.221	13.698.826
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-GLP)	454.255.411.091,33	126.182,06
No renovable	Gas natural	5.828.992.444.397,28	1.619.164,57
No renovable	Combustible vehículos propios (ACPM-gasolina-gasolina extra) ***	0,00	0,00

* Aproximadamente el 80 % de la energía consumida en el país corresponde a hidroeléctricas, sin embargo, no es posible precisar la procedencia del consumo de la energía eléctrica en la Organización debido a que los operadores, de acuerdo con las condiciones climáticas (fenómeno del niño), tienen que suplir la demanda con otras fuentes de generación con combustibles fósiles.

*<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 de vehículos propios.

***Durante el año 2024 no hay vehículos propios asignados a IPS, conforme a información proporcionada por el área de transportes.



En la IPS no se hace
venta de energía,
únicamente se
adquiere de los
operadores de
energía eléctrica
del país.

El consumo energético de la IPS fue de 13.698.826 kW, con un promedio mensual de 1.141.568,86, que corresponde a la demanda de energía requerida para abastecer la infraestructura hospitalaria y los servicios que presta. El consumo de energía disminuyó en un 7,14 % respecto a 2023, debido al cierre de los Centros Médicos Santa Bárbara, Sogamoso y Duitama, y los Consultorios Médicos Calle 116 y Unicentro de Occidente).
GRI 302-1, GRI 302-3

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

CONSUMO DE ENERGÍA
(KW) POR TIPO DE
ESTABLECIMIENTO



Fuente: Huella de Carbono IPS, consumo de energía.
Consumos de Dic 2023 a Nov 2024.

CONSUMO DE ENERGIA
CLÍNICAS (KW)



Fuente: Huella de carbono IPS, consumo de energía.
*Clínica Colsubsidio El Lago, se cerró en enero de 2022.
Consumos de dic 2023 a nov 2024.



Las clínicas son las que presentan un mayor consumo de energía debido a los servicios y especialidades que ofrecen, lo que requiere un abastecimiento energético considerable, desde la iluminación hasta el uso de equipos biomédicos.

La Clínica Infantil se mantiene como la que más energía consume, ya que su gasto está directamente relacionado con los servicios que presta, la cantidad de equipos utilizados y el tamaño de su infraestructura. En el caso de la Clínica Girardot, el consumo de energía aumentó debido a la ampliación de la clínica y a la mayor capacidad instalada.

Eje ambiental biodiversidad

ODS 15.2

En las sedes de la IPS Colsubsidio se conservan 90 individuos arbóreos en el Centro Médico Colsubsidio Ciudadela, los cuales están identificados mediante un inventario forestal, a los que se les realizó un tratamiento integral y silvicultural para garantizar su adecuado mantenimiento y conservación.

Absorciones por individuos plantados

Las absorciones de IPS promedio anuales son de -814 kg CO₂e, acumulando a 2024 cerca de un 73 % de las absorciones potenciales estimadas para 2030, de -18.594 kg CO₂e, lo cual aporta a la reducción corporativa de emisiones de CO₂e y a las estrategias de mitigación del cambio climático, cooperando con la mitigación del calentamiento global.



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

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 ambiente de los territorios en los que viven y visitan.

Dentro de las actividades desarrolladas en la IPS Colsubsidio, se destacan:

- o **Programas de capacitación:** se realizaron campañas promoviendo el cuidado y el uso responsable del agua, en las que participaron 5.609 trabajadores y usuarios.

En alianza con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, se realizaron talleres de ruta del desagüe, haciendo énfasis en la ruta del agua, su cuidado y la escasez hídrica, en los que participaron 272 trabajadores de las clínicas.

- o **Comités ambientales y sanitarios:** se realizan mensualmente para garantizar una comunicación efectiva de los lineamientos, procedimientos y la gestión ambiental que se debe realizar.

- o **Boletines ambientales:** mensualmente se divulga información con respecto a nueva normatividad aplicable, datos relevantes de la gestión y fechas ambientales.

Inducciones ambientales: mensualmente se realiza capacitación a los trabajadores, haciendo énfasis en la política ambiental y la segregación de residuos hospitalarios.





- o **Portal Salud:** se habilitó una sección de sostenibilidad con información de interés, como la campaña “Guardianes del Agua”.
- o **Celebración de fechas ambientales:** en el marco del Día Mundial del Medio Ambiente, alineados con la campaña “Guardianes del Agua”, se llevó a cabo una ruta itinerante en las clínicas. En la Clínica Infantil se realizó un evento en donde se analizó la importancia de la gestión responsable del agua, reconociendo su importancia y la conservación de este recurso, tanto en el lugar de trabajo como en los hogares. En estas actividades se capacitaron 1.440 personas, de las cuales 622 eran trabajadores y 818, usuarios.

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

- o **Campaña “Guardianes del Agua”:** permitió la reducción de consumo de agua al interior de cada sede, con la implementación de varias acciones, como la optimización del uso del agua en los procesos de lavado de manos, detección preventiva de fugas, ajuste de diluciones en procesos de limpieza y desinfección para reducir consumos de agua y remanentes. Se llevaron a cabo talleres en cada una de las sedes, involucrando a trabajadores y usuarios en las estrategias de ahorro.

Como parte de la campaña se realizó el concurso **“Guardianes del Agua”**, con el objetivo de reconocer las tres sedes de la IPS que tuvieran mayor ahorro en su consumo.

En la premiación participaron 91 personas y tuvo el acompañamiento de la gerencia de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, quienes aportaron la estrategia de formación de cultura del agua.

- El primer reconocimiento se otorgó a la Clínica Cardiovascular, en donde se obtuvo un ahorro promedio mensual de 223 m³, en comparación con 2023. En las estrategias utilizadas para disminuir el consumo, se destacan los programas de capacitación en cultura del agua, el ajuste de sensores de llenado en sanitarios para reducir el volumen de agua por descarga y la reducción del volumen y frecuencia en los lavados de parqueaderos.
- La Clínica La Castellana se reconoció en segundo lugar, en donde se presentó una reducción de 101 m³ promedio mensual, producto de los ajustes en los árboles de llenado de los sanitarios, optimizando el consumo por descarga.
- El tercer reconocimiento fue para el Centro Médico Tierragrata, en donde obtuvieron un ahorro promedio mensual de 17 m³, producto de las campañas realizadas para concientizar a los trabajadores y usuarios sobre el uso racional del agua y el ajuste del volumen de descarga en los sanitarios.



Inversión

En la implementación del Modelo Ambiental Corporativo, la Organización invirtió \$ 2.977 millones, de los cuales \$ 1.647,19 se invirtieron en la IPS Colsubsidio en programas de gestión de residuos, manejo de los vertimientos, gestión energética, trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, con estrategias de conservación, mitigación, seguimiento y control. GRI 201-2

INVERSIÓN AMBIENTAL IPS

2022	2023	2024
\$ 1.100,75	\$ 1.337,16	\$ 1.647,19

Fuente: Reporte inversiones IPS, Plan anual ambiental.

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 TM1, TM2, GRI 2-6, GRI 413-1 ODS 1, ODS 3, ODS 4

La IPS Colsubsidio continúa refrendando su compromiso con la **excelencia en la atención**, asegurando los mejores resultados para sus afiliados y brindando confianza en la calidad de los servicios ofrecidos; también como una de las más grandes redes de prestación de servicios de salud colombianas, manteniendo con firmeza su propósito de ser una red de atención efectiva en lo médico y afectiva en el trato para cada momento de la vida, contando para este fin con una amplia cobertura y presencia en siete departamentos del país.



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 población
adscrita se
incrementó en un
0,11 % con respecto
al año 2023,
llegando a 1.720.919.

POBLACIÓN ADSCRITA A IPS COLSUBSIDIO



Fuente: Coordinación BI IPS.

Gestión de la red

Con un equipo multidisciplinario, la gestión transversal de la red asegura la aplicabilidad de altos estándares y criterios específicos que garantizan la eficiencia y calidad en la prestación de servicios que buscan ratificar el compromiso con la excelencia en la atención.

Gestión de riesgo en salud

Durante el año se fortaleció el modelo de atención en salud con enfoque preventivo a través del cumplimiento de las actividades de Promoción y Mantenimiento de la Salud, indicadas en la Resolución 3280, y de acuerdo con las rutas integrales de atención definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Dentro del marco de estas actividades, se desarrollan programas que buscan garantizar los mejores resultados en salud de grupos poblacionales especiales:

Programa Amar

Tiene como objetivo la **atención de la gestante** con un enfoque integral, educativo, informativo, de intervención y seguimiento. Se ejecutaron **27.387 actividades**, **68 %** corresponden a prestaciones propias de la ruta de atención materno perinatal y el **32 %** a la atención del parto.

La proporción de captación temprana e ingreso al control prenatal antes de la semana diez de gestación fue del **75 %**, mostrando una mejora de nueve puntos porcentuales respecto a 2023, de conformidad con la implementación del plan de mortalidad materna, apalancado con procesos de capacitaciones al personal asistencial,

optimizaciones de la ruta y mejora de la proporción de ingresos tempranos para la verificación oportuna de los riesgos de la cohorte y riesgos individuales.

Con relación a la cobertura de control prenatal se observa un incremento del **5 %** con respecto al año anterior, ubicándose la proporción general en un cumplimiento del **84 %**. Dentro de otras acciones de mejora establecidas en el Plan de Reducción de Mortalidad Materna 2022, se resaltan la adherencia al programa, con un promedio de ocho controles por embarazada, y la realización de talleres de familia gestante, **beneficiando a 5.477 usuarias.**

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

Programa Mis Primeros Años

Modelo de atención integral que busca la **gestión del riesgo de la población infantil**, desde la **promoción y prevención de la salud**. En 2024 se beneficiaron 231.756 pacientes con edades entre los 7 días de vida y los 12 años. Para ello, se realizaron 365.537 actividades de valoración integral de primera infancia e infancia, con una cobertura del 72 %, lo que representa un aumento significativo en comparación con los años anteriores.

COBERTURA VALORACIÓN INTEGRAL DE PRIMERA INFANCIA MIS PRIMEROS AÑOS

2022	2023	2024
48,9 %	60,9 %	72 %

Fuente: Sistema de Información para la Gestión Integral del Riesgo en Salud – Sigires.

El **Programa de Vacunación**, que prioriza la gestión y seguimiento oportuno a la cohorte de menores de 5 años con sus trazadores vacuna pentavalente y triple viral, **tuvo una cobertura global del 83 %**.

Como parte de la gestión del riesgo de la población infantil se cuenta con la matriz de seguimiento a pacientes con **desnutrición**. Las actividades de recuperación nutricional cerraron el año con una **recuperación de 380 niños**, lo que representa un cumplimiento del 86 %, mejorando en un 6 % respecto al año anterior.

Como estrategia de impacto frente a la infección respiratoria se fortaleció el seguimiento a los niños menores de cinco años a través de Salas ERA temporales en todos los centros médicos a nivel nacional, logrando disminuir la tasa de mortalidad en un 8,1 % con relación a 2023.

Al programa canguro **ingresaron 1.064 niños y se realizaron 998 consultas**, logrando el 97 % en la cobertura de atención de los menores que llegan al programa.

Programa Latir

Es un modelo de atención integral en salud enmarcado en el gerenciamiento del riesgo para individuos **adultos con diagnóstico de enfermedad crónica con un enfoque multidisciplinar**. Durante el año, la población del modelo ascendió a 193.461, superando en 6.875 pacientes la cifra del año anterior. El 88 % de la población corresponde a pacientes con diagnóstico de hipertensión arterial, el 38 % de diabetes y el 13 % de enfermedad renal crónica.

La gestión del programa evalúa la población controlada evidenciando que para hipertensión arterial, los pacientes menores de 60 años controlados tienen un cumplimiento del 62 % y de 78 % para mayores de 60 años. La prevalencia de hipertensión arterial fue de 17 % superando la meta estándar a nivel país. Para diabetes mellitus se evidenció un aumento en el diagnóstico oportuno, mejorando así su gestión y prevención de futuras complicaciones, cerrando el año con una prevalencia del 7 % y un porcentaje de cumplimiento de pacientes controlados del 46 %.

Frente a la gestión de **enfermedad renal crónica** se implementó la estrategia de demanda inducida y aplicación de exámenes de tamización, ampliando cobertura en un 3 %, equivalente a 5.000 pacientes, alcanzado una cobertura general del 90 % de la población total. Se documentó que el 58 % de la población con enfermedades precursoras como la diabetes o la hipertensión, no presenta afectación de su función renal.

El **programa de nefroprotección** alcanzó 6.425 pacientes, 59 % mujeres y 41 % hombres; el 90 % residen en Bogotá.

Adicionalmente, el **modelo de riesgo cardiovascular** ha venido trabajando en los lineamientos e implementaciones de rutas para pacientes anticoagulados, pacientes con falla cardíaca y pacientes con enfermedades respiratorias crónicas con enfoque en los eventos de enfermedad pulmonar obstructiva, crónica y asma.



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

Vigilancia y control
de infecciones clínicas de la red

La tasa global de infecciones asociadas a la atención en salud – IAAS durante los dos últimos años ha mantenido un comportamiento por debajo de lo establecido a nivel institucional (< 1,7 %). Para el año 2024, el resultado se ubicó en 0,66 %, reflejando el esfuerzo del programa en la implementación y el fortalecimiento del paquete preventivo, en el que se incluyen medidas como la correcta administración de profilaxis antibiótica, procesos de limpieza y desinfección, uso de productos que minimizan tiempos de recambio en salas y uso de elementos de protección personal adecuados, y adherencia a la higiene de manos superior al 85 %.

Eventos de interés en salud
pública IPS

GRI 3-3 TM4

Con corte a la semana epidemiológica 51, se notificaron 16.736 eventos de interés en salud pública desde las IPS ambulatorias y hospitalarias.

REPORTE DE NOTIFICACIÓN
POR ÁMBITOS DE ATENCIÓN

Ámbito	Número de casos	%
Ambulatorio	10.446	62 %
Hospitalario	6.290	38 %

TOTAL 16.736 100 %

Fuente: Reporte de notificación Sivigila 2024.

En cuanto al grupo de enfermedades transmisibles, se evidencia que las transferidas por vectores tienen el mayor impacto, reportando el 49 % del total de la notificación en este grupo, seguido de las enfermedades zoonóticas y aquellas inmunoprevenibles.

Las enfermedades transmitidas por vectores han planteado un desafío significativo a nivel institucional debido a que 12 de las sedes de la red están ubicadas en zonas endémicas.

Para el reporte general de eventos, se evidencia mayor volumen de notificación de enfermedades transmisibles con el 55 %, con respecto a las no transmisibles con el 45 %.

REPORTE POR GRUPOS DE EVENTOS
DE INTERÉS EN SALUD PÚBLICA

Tipo de evento	Número de casos	%
Eventos transmisibles	9.216	55 %
Eventos no transmisibles	7.519	45 %
Otros eventos sin establecer	1	0 %

TOTAL 16.736 100 %

Fuente: Reporte de notificación Sivigila 2024.

En consecuencia, el evento de mayor incidencia y volumen de notificación ha sido el dengue, potenciado por el brote reportado a nivel nacional.

Como estrategias de intervención, la IPS ha implementado nuevas tecnologías y algoritmos diagnósticos conforme a la dinámica nacional, y ha creado rutas administrativas que optimizan el manejo operativo de cada caso, acompañado de procesos de capacitación y entrenamiento del talento humano, así como por medio de procesos de auditorías que han fortalecido y promovido la mejora continua de la atención.

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 de la calidad

La IPS Colsubsidio está en la búsqueda permanente de asegurar el mantenimiento óptimo de estándares de calidad en la provisión de servicios de salud mediante la estandarización, implementación, evaluación y búsqueda sistemática de la excelencia, a través de la gestión de la mejora continua de procesos asistenciales y administrativos, por medio de las siguientes líneas de gestión:

Mantenimiento del sistema único de habilitación – SUH

GRI 3-3 TM5

A través de este proceso se asegura, entre otros aspectos, las condiciones de infraestructura, talento humano, procesos y procedimientos para una prestación de servicios con calidad y seguridad. Durante el año, se programaron **39 auditorías en el contexto del Sistema Único de Habilitación**, con un cumplimiento a la ejecución del cronograma del 92 %, con 49 sedes con diagnóstico completo de habilitación, que representan una cobertura del 77 %.

Se realizó la gestión normativa de autoevaluación en el aplicativo del Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud – REPS y la revisión de los servicios habilitados al ciento por ciento de las sedes de la red.

Así mismo, se gestionaron y radicaron 592 novedades de servicios ante las diferentes Secretarías de Salud, aumentando un 5 % los trámites con respecto a 2023. Dentro de estas solicitudes se encuentran novedades de cierre de cinco sedes, una en el municipio de Duitama, una en Sogamoso y tres en Bogotá, así como la ampliación de la Clínica Girardot y la apertura de dos sedes Dentivip, una en Soacha y la segunda en Bogotá, para un total de 64 sedes habilitadas en la red y ubicadas en siete departamentos del país.



Se gestionó el reporte en la plataforma REPS de las atenciones en modalidad telemedicina interactiva con 151.031 atenciones para 140.085 pacientes; en teleexperticia se reportaron 740.771 atenciones para 558.807 pacientes.



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 concurrente

Tiene como propósito la evaluación sistemática de la calidad de la atención médica que se brinda a los pacientes hospitalizados y se despliega a través de la verificación y gestión de la prestación del servicio en términos de oportunidad, pertinencia y seguridad, con una cobertura del 42 % frente a los egresos hospitalarios, representando **la evaluación de 16.274 pacientes** durante su proceso de internación en las clínicas.

Seguridad del paciente

Se implementó el módulo de seguridad del paciente en el Sistema de Gestión Integral Almera, facilitando mecanismos de reporte y gestión de los indicios de atención insegura, logrando un reporte espontáneo del 75 % y una mejora significativa en la calidad del dato.

Así mismo, se reforzaron estrategias de **cultura de seguridad con una cobertura de 3.274 trabajadores**, y se continuó con la actualización documental del programa.



Indicadores de adherencia

- En cirugía segura, se mantuvo el indicador en 97 %, ubicándose por encima de las metas esperadas.
- La administración segura de medicamentos registró un incremento del 2,1 %, pasando del 91,4 % al 93,5 %.
- El diligenciamiento de consentimientos informados se incrementó en un 5,8 %, pasando del 87,7 % al 93,5 %.
- Para la correcta identificación de muestras de laboratorio se mantuvo el indicador por encima de las metas esperadas, con un 95,5 %.
- La prevención en lesiones de piel se incrementó en un 6 %, pasando del 90,4 % al 96 %.
- La adherencia global a las buenas prácticas de seguridad del paciente se ubicó en un 96 %.

Dentro del trabajo colaborativo del programa, se participó en la socialización de la Guía de recomendaciones para abordaje de segunda víctima, resarcimiento y mitigación, en alianza con la Secretaría Distrital de Salud. Además, se participó en la tercera cohorte de la “Ruta de Mejoramiento de la Calidad: Hacer las cosas bien trae cosas buenas”, teniendo como objetivo aumentar la adherencia de los pacientes al tratamiento de quimioterapia en la Clínica Oncológica, obteniendo un reconocimiento en la categoría Bronce.

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

Mejoramiento continuo

El Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad – PAMEC está orientado al fortalecimiento de los procesos misionales e institucionales a través del cierre de brechas frente a los estándares descritos en el Manual de Acreditación en Salud. Durante el periodo 2023-2024, se establecieron 58 planes de acción enfocados en los estándares de derechos de los pacientes, seguridad del paciente, planeación de la atención y ejecución del tratamiento, con un cumplimiento del 90 % para la Red Hospitalaria y del 96 % para la Red Ambulatoria.

Así mismo, se dio continuidad al proceso de implementación del Sistema Integral de Gestión Almera y sus siete módulos, los cuales permiten la articulación, monitoreo y gestión de los procesos para el mejoramiento de los atributos de calidad y la prestación de servicios de salud.

Gestión documental

Con el fin de asegurar una eficiente administración del conocimiento documentado de la IPS, durante el año se realizó la gestión de **265 documentos**, ampliando el repositorio institucional a **1.754 documentos** que pueden ser consultados por los trabajadores, facilitando la estandarización de los procesos de atención.



Centros de excelencia

Salud Colsubsidio continúa trabajando para obtener la certificación de dos Unidades Clínicas de Alto Desempeño – UCAD, para los programas de cáncer de mama y de hemofilia, las cuales buscan asegurar la aplicabilidad de **altos estándares de calidad** comparables con referentes internacionales para lograr los mejores desenlaces clínicos que no solo se centren en el tratamiento de la enfermedad, sino también en su bienestar integral, promoviendo una experiencia de atención médica más humana, efectiva y sostenible.

Auditorías historia clínica control prenatal

Durante el año, la verificación del adecuado **registro en la historia clínica de control prenatal** alcanzó un 90 % de cumplimiento, resultado que permitió optimizar los procesos de atención en salud y garantizar la implementación de acciones basadas en la mejor evidencia técnico-científica disponible, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la reducción de riesgos y el cumplimiento de los atributos de calidad.

Seguimiento visitas entes de control

Para asegurar el fortalecimiento de procesos asistenciales y administrativos, así como el aprendizaje organizacional sistemático, durante el 2024 se acompañaron **73 visitas de entes de control**, registrando planes de mejora, resultado de dichas visitas en el sistema de gestión Almera. Cabe resaltar que en el 37 % de estas visitas de auditorías realizadas por entes de control no se identificaron hallazgos.

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 hospitalaria y quirúrgica

Durante el año, el trabajo del equipo transversal de gestión hospitalaria y quirúrgica estuvo enfocado en el mantenimiento y fortalecimiento de la prestación de servicios, buscando asegurar la continuidad en la atención y la articulación al interior de la red hospitalaria, para lo que fue fundamental definir indicadores transversales, por sede y por servicio, que permitieran garantizar la gestión y las acciones de mejora necesarias en función del propósito de la IPS: efectivos en lo médico y afectivos en el trato.

Gestión hospitalaria

La IPS contó con 58 especialidades a nivel hospitalario, articuladas como parte de la red integrada de prestación de servicios. La mayoría de las especialidades son quirúrgicas, lo que corresponde al 59 % de la oferta, y las subespecialidades abordan la alta complejidad prestada por las clínicas, incluyendo población pediátrica y oncológica.

Del mismo modo, y con el objetivo de ofrecer un valor superior en salud, se aseguró la formación del grupo de líderes de hospitalización en gestión de altas

hospitalarias, encaminando los esfuerzos en fortalecer el modelo de atención y con el propósito de asegurar desenlaces clínicos superiores en el marco de la atención humanizada, la autonomía y autocontrol del cuerpo médico. Con base en lo anterior, se inició la medición de la eficiencia en la gestión de altas hospitalarias a través de un indicador cuya meta propuesta fue del 70 %; se documentó, para 2024, un cumplimiento del 51 % (en tendencia creciente), considerando que para el primer trimestre inicialmente se obtuvo un 33 %.

Gestión quirúrgica

Se dio apertura a cuatro salas nuevas de cirugía, tres en la Clínica Girardot y una en la Clínica Oncológica, para un total de 34, en donde se realizaron 116.806 procedimientos quirúrgicos a 63.577 pacientes, lo que representa un crecimiento del 13 % en la capacidad instalada y un 10 % en el número de pacientes intervenidos, comparado con 2023, donde hubo una ocupación promedio del ambiente quirúrgico del 91 % y una productividad del 99 %.

Referencia y contrarreferencia

Se fortaleció la gestión de remisiones, apoyada en la actualización e ingreso de la plataforma tecnológica Almera, la cual permite una optimización de tiempos, logrando la gestión de 67.082 solicitudes de referencia, con un incremento del 4,4 % en relación a 2023. De esta forma, se aseguró el ingreso efectivo a las clínicas de la Red para 19.345 pacientes, lo que representa 1.637 pacientes más que el año anterior y una proporción de aceptación del 29 %, apalancando la ocupación hospitalaria en un promedio de 96 % para 2024.



Hospitalización domiciliaria

Este programa se enfoca en proporcionar cuidado hospitalario en casa de los pacientes. Durante el año, se recibieron 1.401 solicitudes al Plan de Hospitalización Domiciliaria – PHD, 81 pacientes más que el año anterior, lo que representa un incremento del 6 %. De estas solicitudes ingresaron efectivamente 961 pacientes, lo que se traduce en una proporción de aceptación del 62,3 %. Dentro de las principales patologías se identificaron las oncológicas, infecciosas y las relacionadas con problemas de movilidad, siendo en promedio 60 días de estancia para atención de cuidados paliativos y 7,4 días para otro tipo de patología.

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 de apoyos diagnósticos IPS

Siguiendo los pilares corporativos, bajo el marco de la eficiencia y la sostenibilidad, el enfoque de los apoyos diagnósticos se basó en la búsqueda de optimización de procesos, tecnologías sostenibles e iniciativas diferenciales en beneficio de los pacientes.

Laboratorio clínico

La optimización del uso de equipos y adquisición de tecnología redujo los tiempos y costos de operaciones, siendo esto fundamental para lograr un incremento en el número de muestras procesadas.

El desempeño operativo se marca con el procesamiento de **7.169.492 muestras en toda la red**, lo que representa la gestión de 39.493 muestras más respecto al año anterior. El Centro Integral de Diagnóstico – CID realizó 5.154.863 actividades, lo que equivale al 71,8 % del total.

MUESTRAS PROCESADAS IPS COLSUBSIDIO

Año	Total	CID	Muestras realizadas por el CID
2022	6.175.203	4.160.198	67,4 %
2023	7.129.999	5.054.815	70,9 %
2024	7.169.492	5.154.863	71,8 %

Fuente: Enterprise.

Patología

Durante el año, **los procesos de sistematización y automatización marcaron los avances**. Se redujo en un 75 % el tiempo destinado para esta labor. Una acción de alto impacto fue la marcación de las muestras con código de barras, lo que permitió llevar la traza y transmitir los resultados a través del portal de salud, eliminado o reduciendo trámites para los pacientes. Se evidencio también una reducción en la toma de citologías, a consecuencia de la implementación de la toma de muestras para virus de papiloma humano, que, en caso de resultado negativo, evita la toma de la citología hasta por cinco años, optimizando los recursos y mejorando las actividades de prevención de la enfermedad y promoción de la salud.

Se realizó una optimización en el procesamiento de pruebas de inmunohistoquímica, lo que redujo el tiempo en la entrega de resultados de **15 a 4 días**, lo que impactó en términos diagnósticos y de tratamiento en la población oncológica.

En aras de contar con un diferenciador en el país, se inició el proyecto de Patología Digital, que consiste en digitalizar las láminas de patología, permitiendo así realizar las lecturas de forma remota sin comprometer la precisión diagnóstica. Se proyecta para el primer semestre 2025 contar con las adecuaciones físicas y operativas necesarias para iniciar la ejecución de modalidad de gestión.

MUESTRAS DE PATOLOGÍA IPS COLSUBSIDIO

Tipo de patología	2023	2024
Muestras y especímenes	75.885	79.169
Citologías	116.068	54.561
Inmunohistoquímica	34.557	31.506
Líquidos	4.469	4.388

Fuente: SAP y Q-horte.

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

Imágenes diagnósticas

Se evidencia un crecimiento de forma general en todos los servicios, a excepción de Medicina Nuclear, que durante el 2024 sufrió los impactos por los desabastecimientos de radiofármacos a nivel nacional. Por otro lado, se evidencia un incremento importante en las prestaciones de ecografía y mamografía, entre otras cosas, por la masificación del programa de detección temprana de cáncer de seno; así mismo, se concentró la realización de resonancias en la Clínica Oncológica, mejorando la oportunidad hospitalaria y permitiendo ampliar la oferta de tomografía en Clínica Roma y Clínica Girardot.

Para 2025, se espera incorporar algoritmos que faciliten las lecturas de las imágenes, implementación de alertas frente a valores críticos, evaluación de la calidad y pertinencia que permitan seguir optimizando los tiempos diagnósticos.

IMÁGENES DIAGNÓSTICAS IPS COLSUBSIDIO

Servicio	2022	2023	2024
Radiología convencional	365.041	388.515	395.635
Ecografía	264.950	329.501	375.516
Mamografía	31.369	32.329	33.594
Tomografía	57.032	74.852	74.944
Medicina nuclear	11.533	12.144	10.974
Resonancia	18.179	19.784	20.007

Fuente. Sistema Aquila de Digitalización.

Terapias y fonoaudiología

Durante el año, se realizaron 312.059 actividades, lo que representa un incremento del 5 % con 15.256 acciones más frente al año anterior. Los incrementos se presentan en los servicios de terapia ocupacional y de lenguaje que, durante un periodo presentaron limitación en la oportunidad, y en donde se gestionó la ampliación de la oferta.

La inasistencia de pacientes es una de las principales dificultades del servicio.

Para patologías relacionadas con hombro y columna se alcanzan cifras de inasistencia hasta de un 16 %, situación que impacta considerablemente la oportunidad para otros pacientes. Ante esto, se adelantaron talleres de sensibilización, encuestas y exploración de alternativas de modalidades de prestación. Se está analizando la posibilidad de ofrecer terapias de manera virtual, asegurando el estricto acompañamiento de los profesionales y la adherencia al plan de manejo.

TERAPIAS Y FONOAUDIOLOGÍA
IPS COLSUBSIDIO

Servicio	2022	2023	2024
Terapia Física	184.391	210.505	213.803
Terapia Ocupacional	14.181	16.975	22.749
Terapia Lenguaje	11.244	15.763	27.924
Audiología	35.032	53.560	47.583

Fuente: SAP His.



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

Docencia servicio y educación continuada

La IPS Colsubsidio dispone en su red de escenarios de práctica formativa:

Acciones de formación

En el año, se recibieron **1.533 estudiantes en rotaciones en diferentes áreas y niveles de formación**, en el marco de 12 convenios de docencia-servicio vigentes. Estas cifras representan un incremento del 2,95 % respecto al 2023, reflejando un crecimiento sostenido en la participación estudiantil y ratificando nuestro compromiso con la formación integral del nuevo talento humano en salud.

Este equipo está conformado por 143 estudiantes de carreras técnicas, 963 estudiantes de pregrado y 427 de posgrado. De ellos, 893 son estudiantes de medicina, 254 de enfermería y 386 de otras profesiones de la salud.

Buscando el fortalecimiento de estos espacios, se amplió la oferta a través de la Clínica La Castellana para los programas de

posgrado en **Ginecobstetricia, Anestesia y Neonatología**, y se tiene proyectada para 2025 la incorporación de la Clínica Cardiovascular, orientándola a los programas de posgrado en Medicina Crítica y Cuidados Intensivos.

En este mismo sentido, se suscribió un convenio de docencia-servicio con la Universidad Central, fortaleciendo así el intercambio de conocimientos y la calidad de la formación en salud.



Educación continuada

Se capacitó a 6.100 trabajadores de la IPS Colsubsidio, a través de la plataforma virtual, perfeccionando competencias y expandiendo sus conocimientos de manera flexible y accesible.

En la formación presencial, 134 trabajadores participaron en el Seminario de Oncología, 50 en el Conversatorio de Investigación, 170 en la Capacitación en Terapia ECMO, 200 en el Programa de Humanización y 271 en otras iniciativas, para un total de 825. Con estas acciones, se continúa afianzando el compromiso con la excelencia académica y la formación continua, impulsando la calidad de la atención en salud y el crecimiento profesional de los 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

Investigación e innovación

Durante el año, se avanzó en el desarrollo de 49 proyectos de investigación y se iniciaron 28 que están en curso, en los que participaron los equipos de la Clínica Infantil, Clínica La Castellana, Clínica Cardiovascular, Clínica Oncológica, Clínica Roma, Centro Médico Calle 63 y Chicalá. Se realizó un proyecto con la Universidad de Los Andes y otro con el Área de Gestión de Riesgo de la IPS.

Los proyectos se trabajan en **las líneas de investigación de salud del adulto, pediátrica y maternofoetal**, registradas en el grupo Colsubsidio Investiga, registrado en el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

A esto se vinculan las especialidades de cardiología, cirugía cardiovascular, cirugía plástica, las unidades de cuidados intensivos adulto y pediátrica, infectología pediátrica, pediatría general, medicina maternofoetal, cirugía general, oncología adultos, oncohematología pediátrica, ortopedia, otorrinolaringología pediátrica, pediatría social y grupo de buen trato, medicina interna, urgencias pediátricas, seguridad del paciente.

Se trabajó un proyecto para el **mejoramiento del modelo de atención del paciente con cáncer**, enfocado en la mejoría del componente de la salud emocional de las pacientes con cáncer de mama y los pacientes con cáncer de próstata. Se evaluó y aprobó un estudio sobre la **epidemiología del dolor en Colombia**, en convenio con la Asociación Colombiana para el Estudio de Dolor.

Se creó la **Dirección de Investigación e Innovación** que está a cargo de la creación de los Centros de Investigación en la Clínica Oncológica, Infantil y Cardiovascular. Para lograr el cumplimiento de esta meta organizacional y garantizar la calidad de este proceso, se culminó el diagnóstico para evaluar el estado inicial de las condiciones de la Clínica Oncológica de cara al cumplimiento de los estándares de certificación como Centro de Investigación ante el Invima. Se generó un convenio de asesoría externa para el acompañamiento institucional en el proceso de certificación.

Se publicaron **16 artículos científicos en revistas indexadas internacionales de alto impacto**, cuya autoría corresponde a investigadores de la red de la IPS 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

Red integral de servicios

La IPS Colsubsidio asegura la prestación de sus servicios a través de una red integral compuesta por una red ambulatoria y una hospitalaria, con diferentes niveles de complejidad, desde la atención básica, el nivel secundario de acceso a especialidades y estudios diagnósticos, así como hospitalización e intervenciones quirúrgicas de alta complejidad. **Durante el año, se atendieron 6.646.999 pacientes y se realizaron 8.851.211 actividades.**



ACTIVIDADES REALIZADAS IPS COLSUBSIDIO

Concepto	FAMISANAR	SURA	NUEVA EPS	Otros	TOTAL
Consulta	4.146.340	1.277.204	127.233	76.923	5.627.700
Salud oral	1.798.538	719.534	36.833	105.139	2.660.044
Urgencias	331.649	38.397	15.312	18.614	403.972
Cirugía	89.760	6.348	11.058	5.844	113.010
Internación	34.791	826	10.297	571	46.485

TOTAL	6.401.078	2.042.309	200.733	207.091	8.851.211
-------	-----------	-----------	---------	---------	-----------

Fuente: Coordinación BI IPS.

Gestión red ambulatoria

La red ambulatoria cierra el año con una capacidad instalada de 914 consultorios, 205 unidades de odontología y 26 camas de observación de urgencias.

CAPACIDAD, POBLACIÓN Y OCUPACIÓN DE RED AMBULATORIA IPS COLSUBSIDIO

		2023	2024
Red Famisanar – Nueva EPS	Capacidad instalada	1.538.525	1.442.674
	Población	1.353.539	1.286.110
	Ocupación	88 %	89 %
Red Sura	Capacidad instalada	447.191	473.739
	Población	363.536	434.809
	Ocupación	81 %	92 %
Total	Capacidad instalada	1.985.716	1.916.413
	Población	1.717.075	1.720.919
	Ocupación	86 %	90 %

Fuente: Informe de población asignada por Nueva EPS, Famisanar y Sura, y reporte de capacidad instalada.

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

Famisanar y Nueva EPS

Con base en la implementación del modelo Cercanía y Cuidado – Circare, se obtuvieron resultados positivos frente a la resolutivez de la atención primaria, evidenciándose una disminución del 26 % en la derivación a las especialidades implementadas en la actividad “Encuentro con el Experto”, en la que participan las especialidades de ginecología, fisiatría, ortopedia, gastroenterología, otorrinolaringología y urología, lo que mejoró el acceso de los usuarios a estas especialidades y reflejó el cumplimiento de las metas de oportunidad.

Continuando con el principio de eficiencia y pertinencia en el ordenamiento del laboratorio clínico, se intervinieron los paraclínicos que representaban el 50 % del volumen de muestras en la red ambulatoria, realizando

énfasis en la adherencia a las guías de práctica clínica, logrando una disminución en el ordenamiento de los laboratorios priorizados del 36 %.

En los centros médicos se realizaron 10.104.745 atenciones, de las cuales, 2.709.075 fueron citas de medicina general, 1.641.421 de consulta especializada, 1.940.510 de atención de salud oral y 3.813.739 de actividades de promoción y mantenimiento de la salud.

En el marco de la estrategia de transformación digital, se continuó con la oferta de agendamiento de servicios, facilitando la experiencia y el acceso de los usuarios a la red, registrando 9.663.302 solicitudes de consultas de medicina general, salud oral, medicina especializada y apoyos diagnósticos programados en los canales virtuales.

Los usuarios tienen en los canales digitales la opción de descargar la historia clínica, los resultados de laboratorios clínicos, patologías y otras ayudas diagnósticas.

Salud empresarial

Se atendieron 61.809 trabajadores de 507 empresas, con servicios de medicina preventiva y del trabajo, contribuyendo activamente a la creación de entornos laborales más seguros, saludables y productivos.

En el programa de vacunación empresarial, se atendieron 1.969 trabajadores de empresas con sedes en Bogotá y Cundinamarca, fortaleciendo la protección frente a enfermedades prevenibles.

Centro médico Mazurén

Los servicios de este centro continúan posicionándose como un referente en atención preferencial para los particulares y los usuarios de planes complementarios. Durante el año, se realizaron 100.010 consultas en diversas especialidades médicas y paramédicas, ofreciendo una experiencia diferencial y personalizada a cada usuario. En prevención y salud integral, se efectuaron 943 chequeos médicos preventivos para trabajadores de empresas afiliadas a la Caja.

Red ambulatoria SURA

Se realizaron 1.752.666 atenciones de medicina básica, especializada y de salud oral, lo que representa un incremento del 14 % con respecto a 2023.



DENTIVIP

El Centro de Odontología Especializada Dentivip se sigue consolidando para ser líder en atención odontológica de calidad. Durante el año, se brindaron cuidados a 42.962 pacientes y se llevaron a cabo 84.561 procedimientos de odontología general y especializada.

En estos servicios, se otorgaron descuentos a 3.249 pacientes por \$ 827.219.337, lo que permitió que el 68 % de los beneficiarios, catalogados en categoría A, pudieran acceder a tratamientos, al igual que el 32 % de categoría B.

Gestión red hospitalaria

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

Clínica Infantil

En 2024, la clínica alcanzó importantes **hitos que demuestran su compromiso con la excelencia clínica**, la innovación y la experiencia del paciente, fortaleciendo su posición como referente en atención especializada en pediatría.

Se atendieron **67.948 pacientes en el servicio de urgencias**, de los cuales 612 corresponden a atenciones de *triage* I.

Con un 98 % de ocupación hospitalaria, se gestionaron **12.808 egresos** con un promedio de estancia de cuatro días, un giro cama de 7.3, una mortalidad de 0,25 % y reingresos de 0,1 %, demostrando un uso eficiente de la capacidad instalada dispuesta y una gestión eficiente de la calidad del cuidado brindado.

En cuidados intensivos se atendieron **1.331 pacientes críticos**, siendo la enfermedad respiratoria la causa número uno de atención, priorizando el uso de dispositivos no invasivos como cánulas nasales de alto flujo y ventilación mecánica no invasiva.

Este enfoque reafirma el compromiso con la innovación terapéutica y la optimización de recursos.

En el servicio de oncología pediátrica, **394 pacientes** recibieron atención, incluyendo **74 nuevos casos**, la mayoría relacionados con neoplasias hematopoyéticas, logrando diagnósticos en menos de **72 horas**. Así mismo, se realizaron **100 cirugías** mensuales de alta complejidad, incluyendo procedimientos cardíacos, neurocirugías, implantes cocleares e implantes articulares.

El programa de hemofilia logró un crecimiento significativo, incrementando la cohorte de pacientes de **268 a 536**, incluyendo pacientes adultos y pediátricos con hemofilia, enfermedad de Von Willebrand y otros trastornos congénitos de la coagulación. La atención se expandió, incluyendo las modalidades ambulatorias, hospitalarias y domiciliarias, abarcando regiones como Boyacá, Tolima y Cundinamarca. Este esfuerzo estuvo respaldado por el trabajo para la **certificación como Unidad Clínica de Alto Desempeño** que busca los mejores resultados clínicos y aplicación de altos estándares de calidad.



Un hito destacado en la humanización del servicio fue la **participación en el Congreso de la Organización para la Excelencia de la Salud – OES**, donde se presentó un caso de éxito en la atención a un paciente pediátrico de una comunidad indígena, evidenciando el enfoque inclusivo y culturalmente adaptado de la clínica.

Además, el grupo biopsicosocial brindó **1.625 atenciones**, incluyendo la identificación de **790 casos** de maltrato infantil, reforzando el compromiso con poblaciones vulnerables.

En seguridad del paciente, los resultados fueron notables y de acuerdo con las metas y estándares esperados para la Institución: tasa global de lesiones de piel de **0.28**, **tasa de úlceras por presión** de **0,19**, eventos adversos relacionados con medicamentos en **0.1 %**, **eventos adversos graves** de **0,7 %**, demostrando la efectividad de las políticas de seguridad.

En el área educativa, la clínica consolidó su rol formador con la rotación de **1.533 estudiantes** de diversas disciplinas, pediatría, medicina, psicología, rehabilitación, entre otras, en diferentes niveles de formación (técnico profesional, pregrado y posgrado), provenientes de **10 instituciones** de educación superior, contribuyendo al desarrollo del talento humano en salud.

Estos logros **refuerzan la sostenibilidad y proyección de la clínica hacia el futuro**, consolidándola como un modelo de excelencia en la atención pediátrica especializada y en el cuidado integral de sus pacientes.

Salud

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

Clínica Ciudad Roma

Esta clínica **consolida su servicio de urgencias como uno de los de mayor volumen en términos de atención en Bogotá**. Se realizaron 252.359 atenciones en triage, los cuales se distribuyen así: *triage* I, 1 %; *triage* II, 29 % y *triage* III, 70 %. Se llevaron a cabo 196.780 consultas médicas, gestionado el fortalecimiento de la adherencia a los lineamientos normativos de triage, permitiendo así mejorar la oportunidad de la atención a pacientes, de acuerdo con su clasificación. En el servicio de observación se generó un promedio de egresos mensuales de 802 pacientes, para un total de 9.739, de los cuales el 70 % corresponde a estancias mayores a 24 horas.

Dentro de las principales estrategias para la optimización de vías clínicas se consolidó la implementación del código Accidente Cerebro Vascular – ACV, cuyo objetivo es disminuir las complicaciones y la mortalidad para los pacientes con esta patología, brindando un tratamiento oportuno e integral a cargo de un trabajo multidisciplinario.

En lo que respecta al servicio de hospitalización general, la ocupación paso de 97 % en 2023 a 100 % en 2024, y en la unidad de cuidados intensivos de 65 % a 85 %. Todo lo anterior, soportado en la gestión hospitalaria, el fortalecimiento de los egresos por el Plan de Hospitalización Domiciliaria – PHD y la gestión de altas tempranas, lo que representó 6.613 egresos, 60 % con patologías quirúrgicas y un 40 % con patologías médicas.

En el servicio quirúrgico **se destaca el aumento de complejidad de los procedimientos realizados** y la participación de nuevas especialidades quirúrgicas como neurocirugía, cirugía de cabeza y cuello, cirugía plástica, ortopedia de hombro, cadera y rodilla, y cirugía urológica. Se intervinieron 13.021 pacientes a quienes se les realizaron 24.245 procedimientos, cuyo orden de frecuencia se documentó en procedimientos de herniorrafías, reemplazo articular, vasectomías, colecistectomía laparoscópica, prostatectomía, reducción de fracturas y tiroidectomías.

Se fortaleció el modelo de atención centrado en la persona, con diferentes estrategias dirigidas a los pacientes y a los trabajadores:

- o **Ronda médico administrativa:** mejorando la comunicación entre el personal de asistencia, el paciente y su familia, fomentando la participación de los pacientes en la toma de decisiones y generando una mejora en el trato cercano y humanizado.
- o **Comité asesor de usuarios:** creando espacios de cocreación con pacientes y personal asistencial, construyendo juntos para mejorar los resultados clínicos, operativos y de experiencia.
- o **Cuidado al colaborador:** brindando herramientas para el manejo de la ansiedad y el estrés, y fortaleciendo de la resiliencia y el ambiente laboral.
- o **Alianzas con organizaciones:** con el Centro Zonal del ICBF de Bosa se desarrollaron actividades conjuntas de tamizaje para hipertensión arterial, educación en prevención y rutas de violencia intrafamiliar y violencia sexual.
- o **Menú regional:** generando más cercanía en las costumbres y preferencias de los pacientes en el servicio de hospitalización, estimulando sensación de bienestar, sorpresa y satisfacción en el servicio de hospitalización.



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

Clínica Colsubsidio Girardot

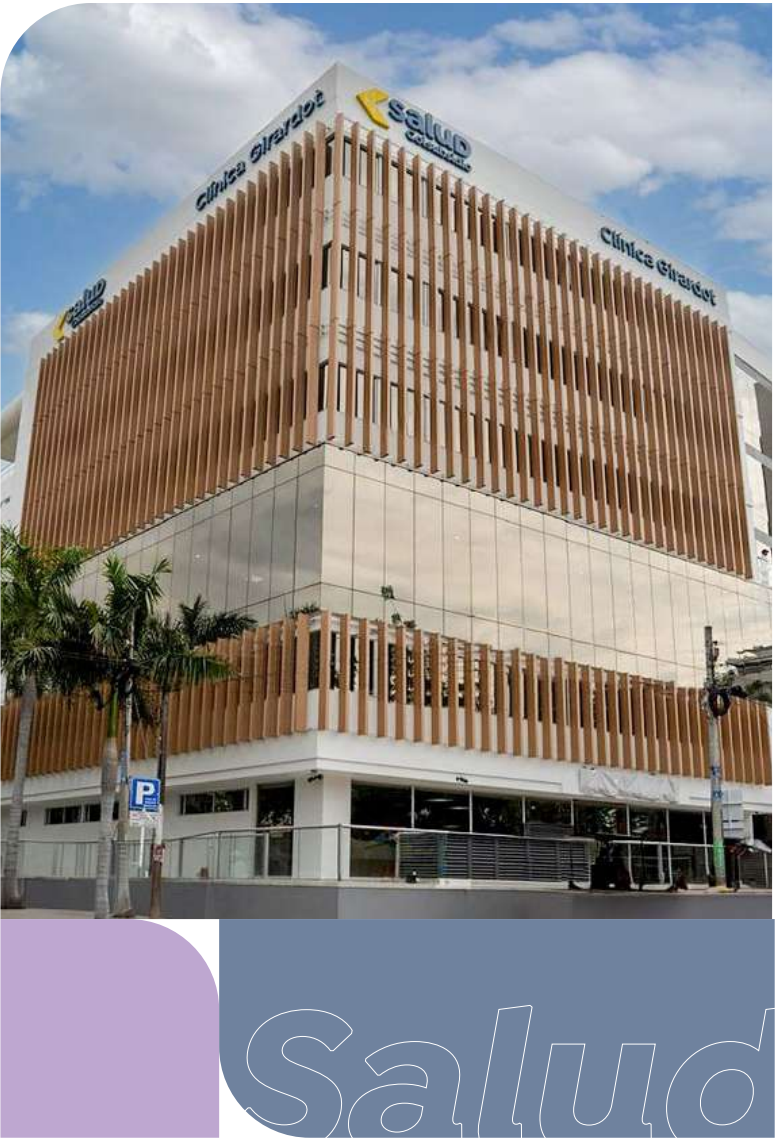
Se realizó la **ampliación de la capacidad instalada, abriendo el servicio de urgencias**, en la cual se atienden en promedio 2.500 pacientes por mes. Así mismo, se llegó a una capacidad de 81 camas hospitalarias y 18 camas en la unidad de cuidados intensivos, brindando atención a 6.602 pacientes en servicios de mediana y alta complejidad.

La ubicación geográfica ha permitido el posicionamiento como centro de referencia en la zona del alto Magdalena, Tolima y Huila, brindando atención de calidad a pacientes de municipios como Lérída, Purificación, Apulo, Espinal, Facatativá y Neiva, entre otros. De igual forma, teniendo como objetivo la priorización de los pacientes que se encuentran en el primer nivel de atención –entendiendo que son estas instituciones las más limitadas en recursos técnico-científicos–, se **amplió el portafolio de servicios de especialidades médicas** como cirugía plástica, cirugía de mano, gastroenterología, cardiología, urología, neurología, neurocirugía, entre otras, lo que permite brindar atención integral en la región con recursos de alto nivel.

Por otro lado, se dio al servicio la cuarta sala de cirugía, lo que resultó en un incremento en el número de atenciones quirúrgicas realizadas. El promedio mensual de pacientes intervenidos en el primer semestre fue de 490, aumentando a 678 en el segundo semestre, lo que representa un incremento promedio de 200 cirugías mensuales, teniendo como principales especialidades quirúrgicas la cirugía general, ortopedia, ginecología, urología y neurocirugía.

De forma particular, la cirugía ortopédica mostró **un aumento en la complejidad con 144 cirugías de reemplazo articular** realizadas durante el segundo semestre.

Se inició la prestación de los servicios de hemodinamia, con operación de cuatro subespecialidades: hemodinamia cardíaca, cirugía vascular periférica, electrofisiología y neurorradiología, proporcionando en este inicio de operación, en diciembre, la atención a 35 pacientes.



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

Clínica Cardiovascular

En el año, se alcanzaron importantes avances que ratifican su compromiso con la excelencia clínica, la innovación y la satisfacción del paciente. Como parte del posicionamiento de marca, la institución **adoptó oficialmente el nombre de Clínica Cardiovascular Colsubsidio**, consolidando su liderazgo y especialización en el manejo integral de enfermedades cardiovasculares y patologías de alta complejidad.

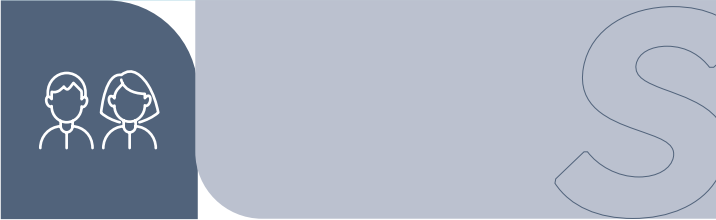
En el ámbito quirúrgico, se realizaron 2.140 procedimientos, de los cuales 1.650 fueron cirugías de alta complejidad en áreas como cirugía cardíaca, neurocirugía, cirugía vascular y grandes vasos, resultados que evidencian un aumento en la capacidad resolutive y en la atención especializada de la clínica.

El servicio de hemodinamia e intervencionismo presentó un crecimiento notable, tanto en el volumen como en la complejidad de los procedimientos realizados:

- o **Electrofisiología:** se incrementaron los procedimientos de alta complejidad en un 21 %, pasando de 170 en 2023 a 206 en 2024.
- o **Hemodinamia diagnóstica y terapéutica:** los procedimientos terapéuticos crecieron un 24 %, pasando de 344 en 2023 a 427 en 2024, para 1.556 procedimientos realizados en el año.
- o **Intervenciones neurológicas terapéuticas:** gracias a la incorporación de tecnología avanzada y de personal especializado, los casos aumentaron en un 308 %, pasando de 12 a 49 en un solo.
- o **Implantación de válvula aórtica transcatéter – TAVI:** esta técnica mínimamente invasiva, que reemplaza válvulas aórticas sin necesidad de cirugía a corazón abierto, registró un aumento del 31 %, alcanzando 51 casos en 2024 frente a 39 en 2023.

La clínica continuó fortaleciendo su línea de innovación con destacados avances:

- o **Técnica Ozaki:** utilizada para el reemplazo de válvulas cardíacas con tejido del propio paciente, reduciendo riesgos de rechazo y acelerando la recuperación; se implementó exitosamente en cinco casos.
- o **Mapeo tridimensional y monitoreo en tiempo real:** estas herramientas mejoraron la precisión en el tratamiento de arritmias, reduciendo los tiempos de intervención y optimizando los resultados clínicos.
- o **Dispositivos menos invasivos:** se ampliaron las opciones para tratar afecciones arteriales complejas, como el síndrome de Leriche y la trombosis venosa profunda, logrando menores complicaciones quirúrgicas y una recuperación más rápida para los pacientes.



Los avances en procedimientos mínimamente invasivos, como el TAVI y la técnica Ozaki, han contribuido **significativamente a la reducción de la estancia hospitalaria y de las complicaciones posquirúrgicas**, mejorando la eficiencia del sistema de salud y el acceso a tratamientos especializados.

Además, la clínica mantuvo una oportunidad de programación de procedimientos menor a 15 días, garantizando a los pacientes un acceso rápido y oportuno a los servicios requeridos.

Este enfoque innovador también permitió que Colsubsidio **ascendiera del puesto 11 al 4** en el *Ranking* de **Innovación Empresarial de la ANDI, destacándose como la caja de compensación más innovadora del país**. Este reconocimiento se debe, en gran parte, a proyectos emblemáticos como la “Cirugía Mínimamente Invasiva de Columna Vertebral”, entre otros avances liderados por la Clínica Cardiovascular Colsubsidio.

Estos logros reafirman a la Clínica Cardiovascular Colsubsidio como un **referente nacional en el manejo de enfermedades cardiovasculares y patologías de alta complejidad**, marcando un impacto positivo en la vida de los pacientes y en el sistema de salud en Colombia.

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

Clínica Oftalmológica
Colsubsidio

Durante el año, continuó consolidándose como una de las **principales IPS especializadas en oftalmología en Bogotá**, dando alcance y ampliando su portafolio a pacientes particulares en lo que respecta especialmente al programa de cirugía refractiva.

Con el fin de asegurar la innovación y aplicabilidad de los más altos estándares de calidad en la prestación de sus servicios, **se fomentó la articulación con reconocidas instituciones académicas** como la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Bosque y la Universidad Javeriana, aportando en la formación de nuevo talento humano de especialidades y supra especialidades en oftalmología.

Se realizaron **112.726** consultas de oftalmología y supraespecialidades, **9.043** consultas de optometría y ortóptica, **72.584** consultas de apoyo diagnóstico, **22.896** cirugías, **88** trasplantes de córnea y **516** cirugías refractivas, impactando en la atención integral de **135.000** usuarios que requirieron servicios oftalmológicos.

Uno de los programas que ha tenido mayor crecimiento desde la apertura de la clínica, es el trasplante de córnea, pasando de **18** en 2022, a **88** en 2024, lo que representa un incremento exponencial del **380 %** con excelentes resultados clínicos, documentando un porcentaje de rechazo de menos del **5 %**.

Con relación a la experiencia del servicio, **se realizaron 9.274 encuestas, alcanzando una satisfacción del 88,9 %** en el *Net Promotor Score – NPS*, y el **vínculo emocional aumentó a un 84 %**, demostrando el compromiso con la atención efectiva en lo médico y afectiva en el trato.



Clínica La Castellana

Durante el año, se fortaleció la alianza estratégica con el asegurador Nueva EPS, impactando positivamente a la población adulta y a la atención integral del binomio madre-hijo, población residente de Bogotá (Cundinamarca), zonas rurales y población indígena. En la misma línea, como una acción de posicionamiento de marca, la clínica adoptó el nombre de Clínica La Castellana.

En los servicios destinados a población materna y neonatal, se mantuvo una ocupación del **100 %** con un total de **3.084** egresos de la población obstétrica, **987** egresos neonatales y **2.263** nacimientos para este periodo. Se cierra el año con cero mortalidades maternas, lo cual refleja el éxito en la atención a la población de alto riesgo.

La atención al binomio madre-hijo también fue significativa en la consulta externa, con un total de **9.266** consultas realizadas y **819** atenciones del programa Canguro, promoviendo la recuperación temprana y el bienestar de los neonatos.

En el servicio de hospitalización se distribuyen **74** camas para hospitalización y **12** unidades de cuidado intensivo destinadas a la población adulta, en principal medida a la especialidad de medicina interna,

logrando mantener una ocupación superior al **80 %**. Esto representó un total de **3.824** egresos, dentro de los cuales el **30 %** corresponde al adulto mayor, con una mortalidad de **3 %**.

Se realizaron **3.551** cirugías, **60 %** enfocadas en trastornos ginecológicos. Las restantes se distribuyeron en especialidades como cirugía de cabeza y cuello, coloproctología, cirugía plástica y otorrinolaringología, con resultados altamente satisfactorios.

En la consulta externa, se atendieron **29.839** consultas con un incremento significativo, fortaleciendo el acceso a atención médica integral y permitiendo ampliar la cobertura a zonas apartadas del país.

La Clínica La Castellana mantuvo su compromiso con una atención humanizada y centrada en el paciente y la familia.

En 2024, **obtuvo un índice de satisfacción del 91 % por parte de los pacientes**, y el **85 %** de los pacientes recomendaron los servicios de la clínica, lo que refleja el esfuerzo continuo por garantizar atención de calidad y calidez.

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

Clínica Oncológica

Con el fin de asegurar el posicionamiento como un referente en la atención de patologías oncológicas y hematoncológicas, adoptó oficialmente el nombre de Clínica Oncológica, que refrenda su **compromiso con la provisión de servicios a esta población**, fortaleciendo acciones para garantizar el mejor servicio de alta complejidad con calidad, accesibilidad, racionalidad científica, seguridad y oportunidad para los pacientes.

Durante 2024, **se brindó atención a 10.364 pacientes de alta complejidad** en los ámbitos hospitalario y ambulatorio.

Con la apertura de un cuarto quirófano, se **mejoró la oportunidad de las intervenciones en diferentes especialidades oncológicas**, alcanzando una productividad de salas de cirugía superior al 95 % y una ocupación del 87 %, apalancado por la gestión efectiva de cancelaciones. Con esto se logró, para el 2024, una reducción del 63 % en comparación con el 2023.

La ocupación global de hospitalización se mantuvo en 98 %, con una ocupación en unidad de cuidado crítico del 67 %. En la unidad de quimioterapia se realizaron 28.163 administraciones.

El número de transfusiones pasaron de 5.458 unidades en 2023 a 4.003 en 2024, con una satisfacción de la demanda del 89 % y un reporte a la Secretaría de Salud del 100 % de las unidades.

Se realizaron 66.414 atenciones por consulta externa y 65.832 estudios imagenológicos con resultados de experiencia muy satisfactorios.

Para la Clínica Oncológica, es un reto y una satisfacción el estar encaminada a proyectos de liderazgo –materializados en reconocimientos que la posicionan como el **centro de excelencia de cáncer de mama y centro de investigación**–, y en rutas de mejoramiento continuo para la obtención de la excelencia.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

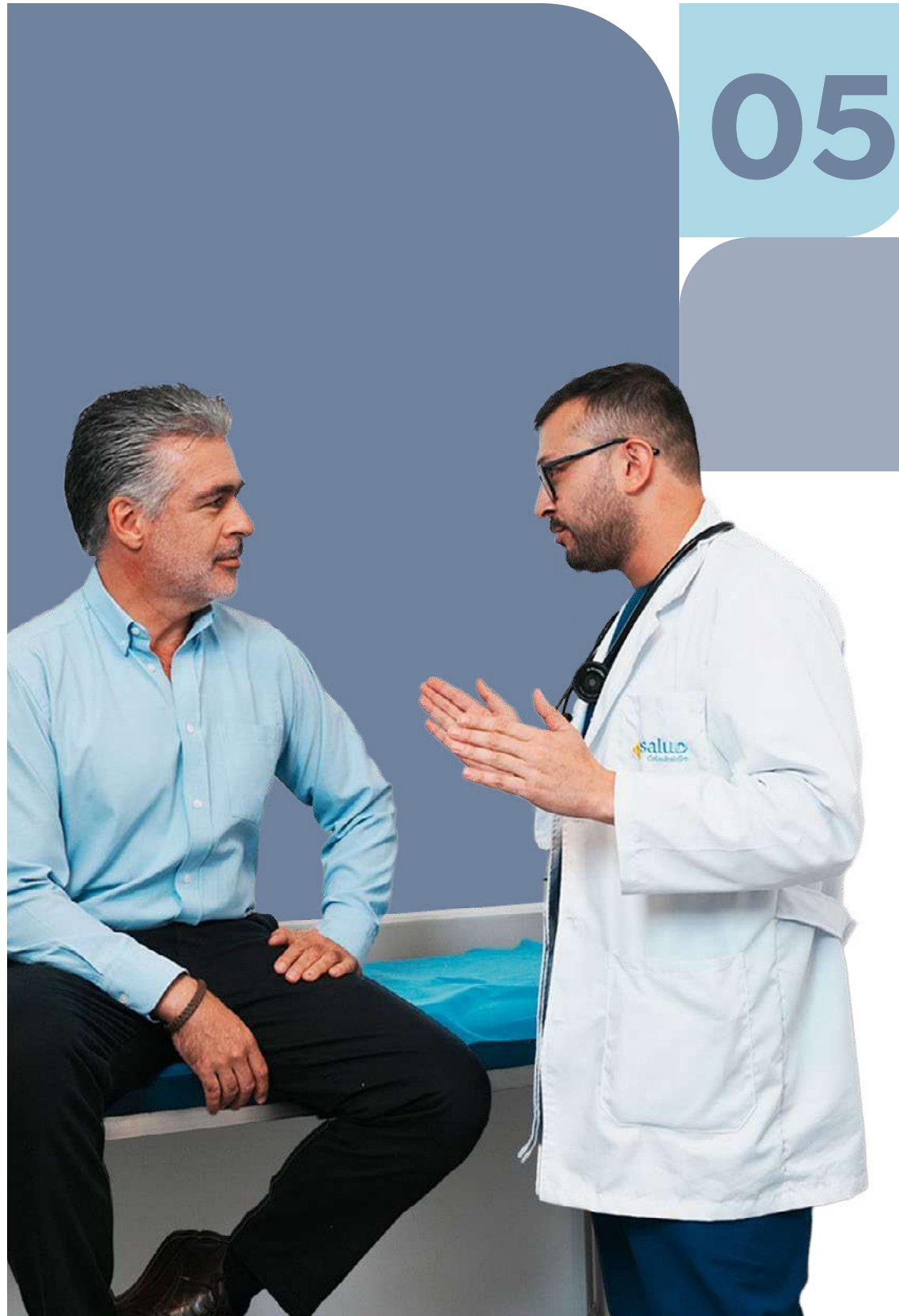
Contar con el
mejor talento humano

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 TM3, 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, y la actualización de manuales y procedimientos, con el objetivo de garantizar consistencia, precisión y eficiencia en su gestión. Se fortaleció la colaboración interáreas para optimizar la generación de información financiera y de análisis integral para la oportuna toma de decisiones.

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

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 estén alineadas con las políticas contables de Colsubsidio y las normas contables.

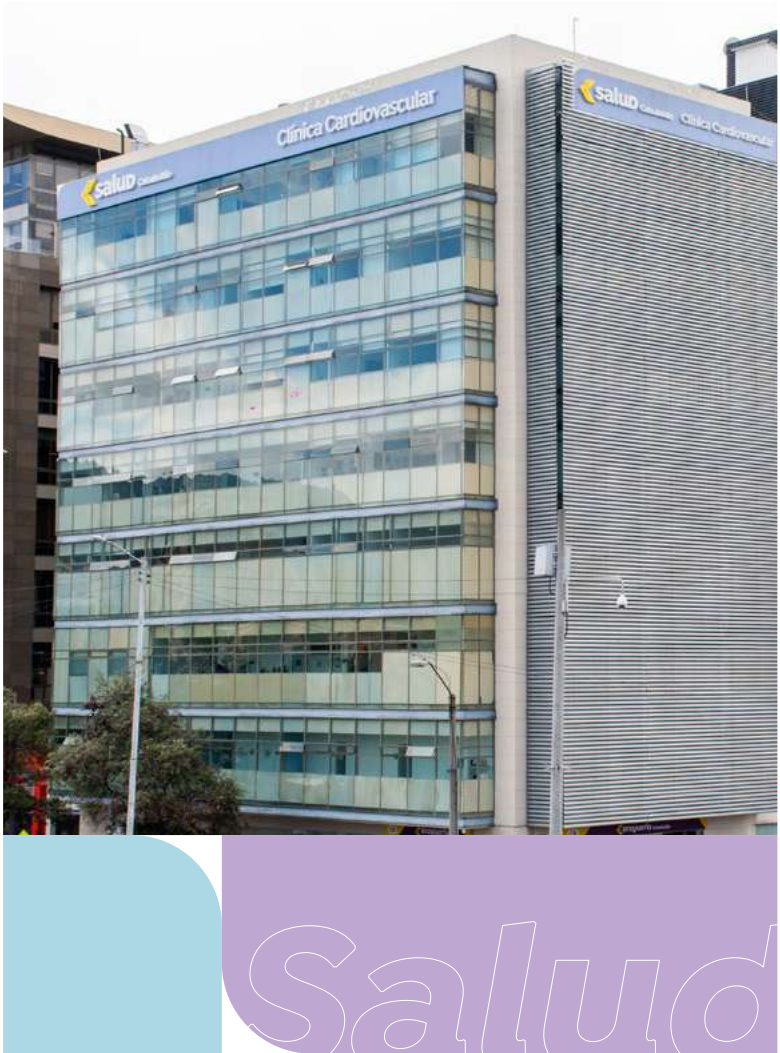
Mensualmente, en los seguimientos al desempeño financiero de la Unidad de Servicio, **se consolidó la gestión financiera**, integrando el cumplimiento presupuestal de los resultados, la gestión de la liquidez y la eficiencia en los gastos. Esto se realizó con el objetivo de asegurar el cumplimiento de 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, siendo un **referente para iniciar el proceso de planeación presupuestal de 2025**. Este estudio permitió identificar aspectos relevantes a considerar 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 del cierre de 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 su operación 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 en 2024:

- Los ingresos se situaron en \$ 1.340.215 millones, con un incremento del 5 % con respecto a 2023.
- El remanente se situó en \$ 8.188 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

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 Salud Colsubsidio generan riqueza**, y cómo la distribuyen en la operación y en los grupos de interés.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO IPS COLSUBSIDIO			
	2022	2023	2024
Valor económico generado			
Ingresos operacionales y no operacionales	\$ 1.046.535	\$ 1.282.111	\$ 1.340.215
Total valor económico generado	\$ 1.046.535	\$ 1.282.111	\$ 1.340.215
Valor económico distribuido			
Pagos realizados a terceros, Estado, trabajadores de la Caja	\$ 958.852	\$ 1.194.956	\$ 1.268.144
Pagos realizados al Estado	\$ 1.345	\$ 1.576	\$ 1.815
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja*	\$ 372.173	\$ 449.614	\$ 486.253
Pago a proveedores**	\$ 585.335	\$ 743.766	\$ 780.077
Otros conceptos	\$ 87.683	\$ 87.155	\$ 72.071
Utilidad/Remanente	\$ 35.360	\$ 21.834	\$ 8.188
Provisiones	\$ 9.239	\$ 18.445	\$ 16.265
Amortización	\$ 9.761	\$ 13.833	\$ 13.074
Depreciación	\$ 33.323	\$ 33.043	\$ 34.544
Total valor económico distribuido	\$ 1.046.535	\$ 1.282.111	\$ 1.340.215
Valor económico retenido	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Tabla de contenidos GRI

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD SALUD COLSUBSIDIO 2024
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI DE CONFORMIDAD

Perfil Corporativo

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.

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio 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
Contenidos generales									
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Impactos Perfil del Servicio Cobertura Geográfica	7,11,14						WEF 1
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Palabras del Subdirector de Salud Características del informe	4,5,6,10		No procede	Este informe no será verificado por externos			
	2-4 Actualización de la información	Características del informe	10						
	2-5 Verificación externa	Características del informe	10						
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Perfil del servicio Portafolio de Servicios Infraestructura	11, 12, 14, 15, 75					SASB HC-DY-000.A	
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	42						
	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	26,28				PG1		WEF 2
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	26				PG1		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Consejo Directivo	2						
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	26						WEF 1 WEF 1E WEF 3

Estándar GRI / Otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto global	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia	26,28						
	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.							
Transparencia y Gobierno Corporativo	2-15 Conflictos de interés	Gobierno, Ética y Transparencia	30						
	2-16 Comunicación de inquietudes	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							
Contar con el mejor talento humano	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno recibió información y capacitación sobre el direccionamiento estratégico y el modelo de sostenibilidad.							
		Los miembros del Comité de Auditoría del Consejo Directivo recibieron capacitación sobre conflicto de interés, anticorrupción, ciber seguridad y una actualización sobre las normas aplicables al subsido familiar.							
Contribuir a la conservación del medio ambiente	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	26						
	2-19 Políticas de remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	26						WEF 3E WEF 4E
Generar desarrollo humano integral	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	26						
Asegurar solidez financiera para la equidad									

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del medio 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
	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 del Subdirector de Salud Palabras de la Gerente Retos	4,5,,6,8						
	2-23 Compromisos y políticas	Valores	13,34,60				PG1		
		Sistema de gestión integral de riesgos							
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil del servicio	11				PG1		
	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	26						WEF 5
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales	35					SASB HC-MC-230a.1	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	17						
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad	21				PG1		WEF 3
		Grupos de Interés							
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones laborales de confianza	53				PG3		

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio 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
GRI 3: Temas Materiales									
GRI 3: Tema	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	21						WEF 3
Material 2021	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	21						WEF 3
TM 1 Prestación de servicio humanizado y atención centrada en las personas	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	75						WEF 3
		Generar Desarrollo Humano Integral							
	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Infraestructura	15						WEF 28E
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	39						
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	39				PG1 PG2		
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	39				PG1 PG2		
TM 2 Acceso a la salud	3-3 Gestión de los temas materiales	Experiencia del cliente	75					SASB HC-MC-000.A	WEF 3
		Generar Desarrollo Humano Integral							
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	75				PG1		
	418-1 Reclamaciones fundamentadas	Protección de datos personales	38					SASB HC-DY-230a.2	
		Mecanismos de reclamación							

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio 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
TM 3 Solidez Financiera	3-3 Gestión de los temas materiales	Asegurar Solidez Financiera para la Equidad	95						WEF 3
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	97						WEF 18 WEF 21 WEF 33E WEF 34E
TM 4 Gestión del riesgo en salud y salud pública	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión del Riesgo	34,78					SASB HC-MC-260a.1	WEF 3
	205-1 Operaciones evaluadas en función de	Sistema de Gestión Integral de Riesgos	29,33				PG10		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		WEF 4
	205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	32				PG10		WEF 4
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Sistema de gestión integral de riesgos	34						
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	75				PG1		
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Protección de datos personales	38						
TM 5 Cumplimiento regulatorio - Sistema único de habilitación	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión de la calidad	79						WEF 3

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio 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
	TM 6 Gestión ambiental: residuos, energía, agua y emisiones	3-3 Gestión de los temas materiales	Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	59			PG7 PG8 PG9	SASB HC-MC-450a.1	WEF 3
		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Conciencia e Inversión Ambiental	74	iii. Las implicaciones financieras del riesgo o la oportunidad antes de tomar medidas; iv. Los métodos utilizados para gestionar el riesgo o la oportunidad; v. Los costos de las acciones tomadas para gestionar el riesgo o la oportunidad.	Información no disponible o incompleta	PG7 PG8 PG9		
		302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	70			PG7 PG8 PG9		
		302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	70			PG7 PG8 PG9		
		303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	61			PG7 PG8 PG9		
		303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	62,63			PG7 PG8 PG9		
		303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	61			PG7 PG8 PG9		
		303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	63			PG7 PG8 PG9		

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio 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
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	61,62				PG7 PG8 PG9		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	69				PG7 PG8 PG9	SASB HC-DY-130a.1	WEF 7
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	69				PG7 PG8 PG9	SASB HC-DY-130a.1	WEF 7
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Eje Ambiental Aire	69				PG7 PG8 PG9		WEF 12E
	306-1(2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	65				PG7 PG8 PG9	SASB HC-DY-150a.1	
	306-2(2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	65,67				PG7 PG8 PG9	SASB HC-DY-150a.1	
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	65				PG7 PG8 PG9	SASB HC-DY-150a.1	
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	65				PG7 PG8 PG9		
	306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	65				PG7 PG8 PG9		
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Cadena de Abastecimiento	68				PG7 PG8 PG9		
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	67				PG7 PG8 PG9		

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio 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
TM 7 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	40						WEF 3
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	42						
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	53						
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	54						
	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	41,45,46,47					SASB HC-DY- 330a.1	WEF 17
		Nuevas Contrataciones						ASB HC-DY- 330a.2	
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	54						
	401-3 Permiso parental	Permiso Parental	58						
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	57						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	57						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades	56						
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades	56						

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del medio 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
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades	56						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades	56						WEF 15
	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	55						
	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	55						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el Trabajo	57					SASB HC-DY-320a.1	WEF 15
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el Trabajo	57					SASB HC-DY-320a.1	WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	52				PG1 PG4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo	52						
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Una cultura y un ambiente laboral positivo	49						
	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.	26				PG6		WEF 12
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia	26				PG6		WEF 2 WEF 11
		Equipo de Trabajo	41,42,43,44						WEF 2 WEF 11

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del medio 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
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Para el periodo de reporte no se presentó ningún caso de discriminación.					PG2 PG6		WEF 20E
	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	53						WEF 21E
	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Durante el año el 95% del personal de seguridad se capacitó en materia de Derechos Humanos con 24 sesiones de formación							
TM 8 Eficiencia Operacional	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	36						WEF 3

Perfil Corporativo



Transparencia y
Gobierno Corporativo



Contar con el
mejor talento humano



Contribuir a la conservación
del medio 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 medio ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
	1. Fin de la Pobreza	75
	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.	95
	3. Salud y Bienestar	75
	6. Agua Limpia y saneamiento	61
	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	61
	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	61
	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	61
	6b. Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento	61
	7. energía asequible y no contaminante	69
	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	69
	8. Trabajo Decente	40
	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	40
	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	40
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	40
	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	40

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la conservación
del medio ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
	9. Industria, innovación e Infraestructura	15
	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	
	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.	19, 20
	11. ciudades y comunidades sostenibles	65
	12. Consumo Responsable	59
	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	
	12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente	59
	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	4,5,6,10
	13. Acción por el Clima	59
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	59
	15. Vida Ecosistemas Terrestres	72
	16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas	26,32
	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	24,32
	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades	24
	17. Alianzas	10
	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	

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

Salud IPS
Emel López Ruíz

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

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