Colsubsidio

Informe de gestión y sostenibilidad 2024

Entretenimiento Colsubsidio

Vigilado Supersubsidio

Contenido

Palabras del director 4
Palabras de la subdirectora servicios sociales 5
Impactos 7
Retos 9
Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS 10
Perfil del servicio 13
Reconocimientos y certificaciones 19
Asociaciones y gremios 21

01 Transparencia y gobierno corporativo

Orientación estratégica 23
Grupos de interés 26
Gobierno, ética y transparencia 28
Gestión organizacional 38

02 Contar con el mejor talento humano

Equipo de trabajo 45
La experiencia del trabajador como motivador del talento humano 57
Liderazgo movilizador de propósito y cultura Colsubsidio 60
Relaciones laborales de confianza 63
Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores 64

03 Contribuir a la conservación del ambiente

Eje ambiental agua 74
Eje ambiental suelo 78
Eje ambiental aire 83
Eje ambiental biodiversidad 87
Conciencia e inversión ambiental 93

04 Generar desarrollo humano integral

Cultura 99
Hoteleria y turismo 102
Recreación, deportes y eventos 106
Parque Acuático y de Conservación Piscilago 114

05 Asegurar solidez financiera para la equidad

Valor económico generado y distribuido 118

Tabla de contenidos GRI 120
Tabla contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 129

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
Consorcio 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

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

Carlos Urueña Castañeda
Subdirector de Salud

Óscar Leonardo Eslava Gallo
Subdirector financiero

Paulo Andrés Sánchez Gil
Gerente de Teatro y Cultura

Juan Camilo Rodríguez Rodríguez
Gerente Hotelería y Turismo

Johanna Andrea Vargas
Gerente Hotel Alcaraván

Lilia Mercedes Santrich Mejía
Gerente Hoteles Paipa

Derly Alexandra Salguero M.
Gerente Hoteles Girardot

Bibiana Rojas Bautista
Jefe Operación y Servicios

Álvaro Andrés Hincapié Melo
Jefe Estructuración de Portafolio

Jorge Luis Guativonza Higuera
Gerente Recreación y Deportes

Néstor Luis de la Cuesta Puebla
Gerente Parque Acuático y de Conservación Piscilago

Ana Carolina Barrera
Jefe Departamento Eventos

Juan Miguel Gregori Rodríguez
Jefe Departamento de Deportes

Alba Yaneth Caballero Jiménez
Jefe Operaciones Alimentos y Bebidas

Holman Eduardo Rojas León
Jefe Estructuración de Portafolio

Sandra Patricia Quintero Cruz
Jefe Financiera

Alexander García Reyes
Jefe Recreación

Mónica Forero Angulo
Coordinadora Compras y Contratos

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

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

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

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

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

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

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

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

Este reporte contiene, entre otros, las estrategias que se han desarrollado para promover el bienestar, la construcción de comunidad y cumplir con la promesa de valor de aportarles a los trabajadores afiliados, sus familias y los usuarios el desarrollo de habilidades culturales, deportivas y recreativas, el disfrute de la naturaleza y compartir con sus familias, amigos o compañeros de trabajo.

LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ
Director administrativo

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Palabras de la subdirectora de servicios sociales

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

En este segundo Informe de gestión y sostenibilidad Entretenimiento Colsubsidio, que comprende los programas desarrollados en los programas de Cultura, Hotelería, Turismo, Recreación y Deportes, reportamos los resultados de las estrategias desarrolladas para ofrecer experiencias de calidad y promover el bienestar y el entretenimiento de los trabajadores y sus familias.

Estos servicios buscan contribuir a la construcción de comunidad y a la generación de capital social, entendido este como la creación de redes familiares, de amigos o sociales. Compartir y disfrutar de actividades culturales, recreativas y deportivas en ambientes naturales proporciona una mayor satisfacción hacia la vida. Las personas con mayores niveles de bienestar individual se caracterizan por poseer una vida social más activa, cuentan con una buena red de apoyo social y realizan actividades de ocio y entretenimiento en su tiempo libre.

Con estos programas, se propician propósitos claves para el bienestar de las personas, como son el impulsar el sentirse bien, experimentar emociones agradables en infraestructura de calidad y disponer de lugares para el encuentro familiar y social, necesarios para contribuir a la satisfacción y propósito de vida de las personas.

A continuación, destacamos los logros más significativos de la gestión realizada en 2024.

Cultura

Colsubsidio ha contribuido históricamente a construir la identidad cultural de Bogotá y de Cundinamarca, con una nutrida agenda de espectáculos que permite el acceso a diversas manifestaciones artísticas y a la formación de las personas con vocación hacia las artes.

- Se realizaron 64 espectáculos que reflejan la calidad artística y el impacto cultural de las actividades; 18 de ellas lograron venta total, consolidando el compromiso con la excelencia artística y el fortalecimiento de audiencias fieles y diversas.
- Se lideró la 2ª Bienal de Flamenco, un evento organizado con el patrocinio de la Embajada de España, que se posicionó como un referente en el intercambio cultural.
- Se desarrolló la 3ª edición del Festival Afrodiáspora, en alianza con el British Council, que se destacó por su enfoque en la riqueza de la diáspora africana.
- Se continuó con el desarrollo de las escuelas de formación en ballet, actuación y dramaturgia, jazz e iniciación musical con énfasis en cuerdas pulsadas.
- Se obtuvo el Premio Grammy Latino al Mejor Álbum Instrumental “Tembla” de C4 trío y Hamilton de Holanda, con la coproducción de Sony Music y el Teatro Colsubsidio.
- Consolidamos nuestro compromiso con una agenda diversa e incluyente al realizar nuestro primer concierto con traducción simultánea en lenguaje de señas, presentado por la reconocida artista Rozalén.

Hotelería y Turismo

Este servicio se presta en seis hoteles, que permiten a los trabajadores y sus familias hacer posibles sus sueños de viajar y vivir experiencias memorables en tres regiones del país. El turismo sostenible es uno de los focos estratégicos del servicio, a través del cual se busca alinear el desarrollo de acciones en cada uno de los hoteles hacia la conservación y restauración de los recursos naturales, el fortalecimiento y divulgación de la cultura local y el crecimiento financiero.

- Los huéspedes de nuestros hoteles realizaron 262.882 usos de alojamiento, 180.991 de los espacios recreativos y deportivos, y 29.570 de eventos.
- Con un proceso exhaustivo de auditoría, se obtuvo la renovación de la certificación en turismo sostenible para los hoteles, con el fortalecimiento de las regiones y la cultura local, apalancados en la contratación de trabajadores de la zona, la compra a proveedores de la región, la oferta de platos típicos y actividades recreativas propias de la zona.
- La oferta gastronómica, que se abastece de materias primas de cada una de las regiones, incluye cocina colombiana inspirada en las tradiciones, así como sabores internacionales preparados con ingredientes locales.
- Como complemento a la infraestructura propia existente en Colombia de Hoteles Colsubsidio y el Parque Acuático y de Conservación Piscilago, con la agencia especializada de turismo, 3.798 usuarios realizaron 5.406 usos de los servicios de compra de tiquetes y paquetes turísticos a nivel nacional e internacional, así como reservas, asistencia y renta de autos.

Recreación y Deportes

Estos programas se desarrollan en una red de espacios físicos con diferentes niveles de complejidad, diseñados para que los usuarios hagan un uso adecuado, creativo y productivo del tiempo libre, desde la perspectiva del descanso, disfrute y goce de la vida.

Colsubsidio dispone de lugares para el encuentro familiar y social, que contribuyen al propósito de vida de las personas, con actividades de ocio que provocan en los usuarios efectos de bienestar dado que activan los sentidos, estimulan la imaginación, proyectan la reflexión y descargan emociones en escenarios abiertos para que todas las personas puedan disfrutar de una experiencia de servicio altamente satisfactoria.

- En los programas recreativos, se fortaleció la recreación individual en los clubes y los BLOC, los usuarios realizaron 132.287 usos en estas actividades.
- Se amplió el portafolio de recreación empresarial, con programas alineados a las nuevas tecnologías, gustos y preferencias de los clientes, promoviendo el contacto con la naturaleza, las diferentes formas de aprendizaje, la reconexión entre las personas con escenarios de vanguardia.
- En deportes el programa de equipos de alto rendimiento mantuvo la categoría Semillero en los deportes de natación, fútbol, tenis, squash y taekwondo en el Colegio Colsubsidio Norte y los clubes Bellavista, La Colina y El Cubo.
- Se participó en 42 competiciones de carácter internacional, nacional y distrital, obteniendo 1.090 medallas: 407 de oro, 358 de plata y 325 de bronce.
- El 2024 cerró con 28 sedes, 18 convenios empresariales y 19 disciplinas deportivas. Trece de estas cuentan con el aval deportivo que otorga el Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDRD, y con planes pedagógicos que garantizan a los deportistas mantener un aprendizaje con logros y objetivos claros durante el desarrollo de las sesiones.
- En los programas de actividad física, se implementaron estrategias de masificación y de accesibilidad a entornos deportivos al crear eventos de entrenamiento y clases grupales gratuitas en los gimnasios de los clubes y en los BLOC, creando escenarios interactivos, sociales, culturales y de libre esparcimiento, alineados con las políticas gubernamentales de prevención y salud.
- Con 15 exclusivos espacios cubiertos y al aire libre, con capacidad para atender 7.000 personas, con áreas pet friendly y con una amplia red de cien alianzas estratégicas, se realizaron 5.213 eventos, realizando actividades de planeación, conceptualización y diseño, contribuyendo al bienestar y la productividad de las empresas afiliadas.
- Los clubes sociales continúan siendo los escenarios en donde las empresas afiliadas llevan a cabo programas que promueven la productividad y el bienestar, y los trabajadores y sus familias ejercen su derecho al ocio con actividades recreativas y deportivas. Durante el año, estos escenarios tuvieron 1.736.045 usos.

ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO
Subdirectora de Servicios Sociales

Impactos

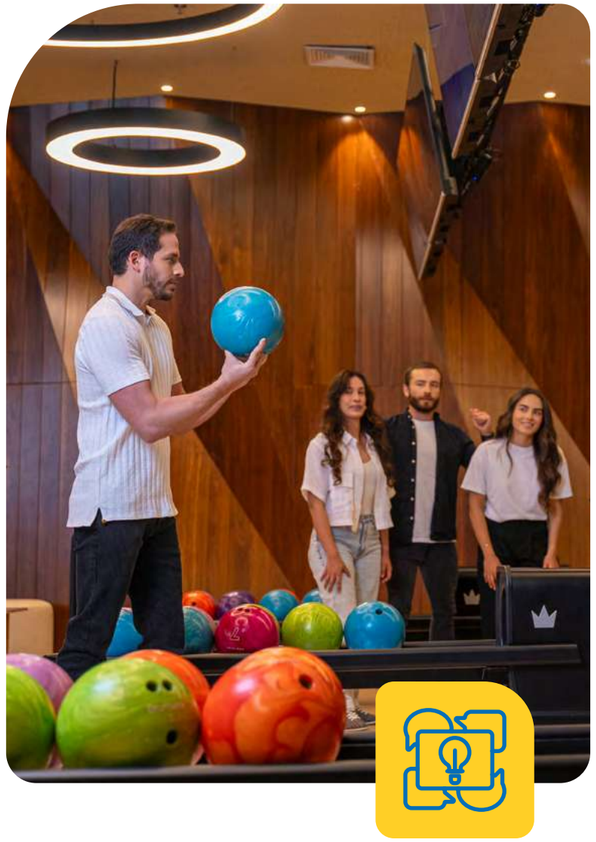
GRI 2-1

Desde hace más de 67 años, Colsubsidio **aporta al mejoramiento de las condiciones de vida de la población y al desarrollo humano integral.** Durante este tiempo, ha contribuido a la ejecución de políticas públicas sociales, generando evidente valor público a través del otorgamiento de subsidios y la prestación de servicios sociales a los afiliados y sus familias, así como a los beneficiarios de los fondos de protección social.

Particularmente, los servicios de entretenimiento que contribuyen al bienestar y la construcción de comunidad ofrecen **experiencias de calidad en cultura, deportes, recreación, turismo y en el desarrollo de eventos,** logrando objetivos socialmente deseados, que le son reconocidos por los grupos de interés por aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de los colombianos.

Estos servicios buscan **contribuir a la construcción de comunidad y a la generación de capital social,** entendido este como la creación de redes familiares, de amigos o sociales. Compartir y disfrutar de actividades culturales, recreativas y deportivas en ambientes naturales proporcionan una mayor satisfacción hacia la vida. Las personas con mayores niveles de bienestar individual subjetivo se caracterizan por poseer una vida social más activa, cuentan con una buena red de apoyo social y realizan actividades de ocio y entretenimiento en su tiempo libre. Lo anterior sugiere que la construcción de comunidad es un predictor relevante para impulsar el bienestar de las personas y el fortalecimiento de vínculos familiares y sociales, lo cual sucede en mayor medida en el tiempo que se dispone para el ocio y el entretenimiento.

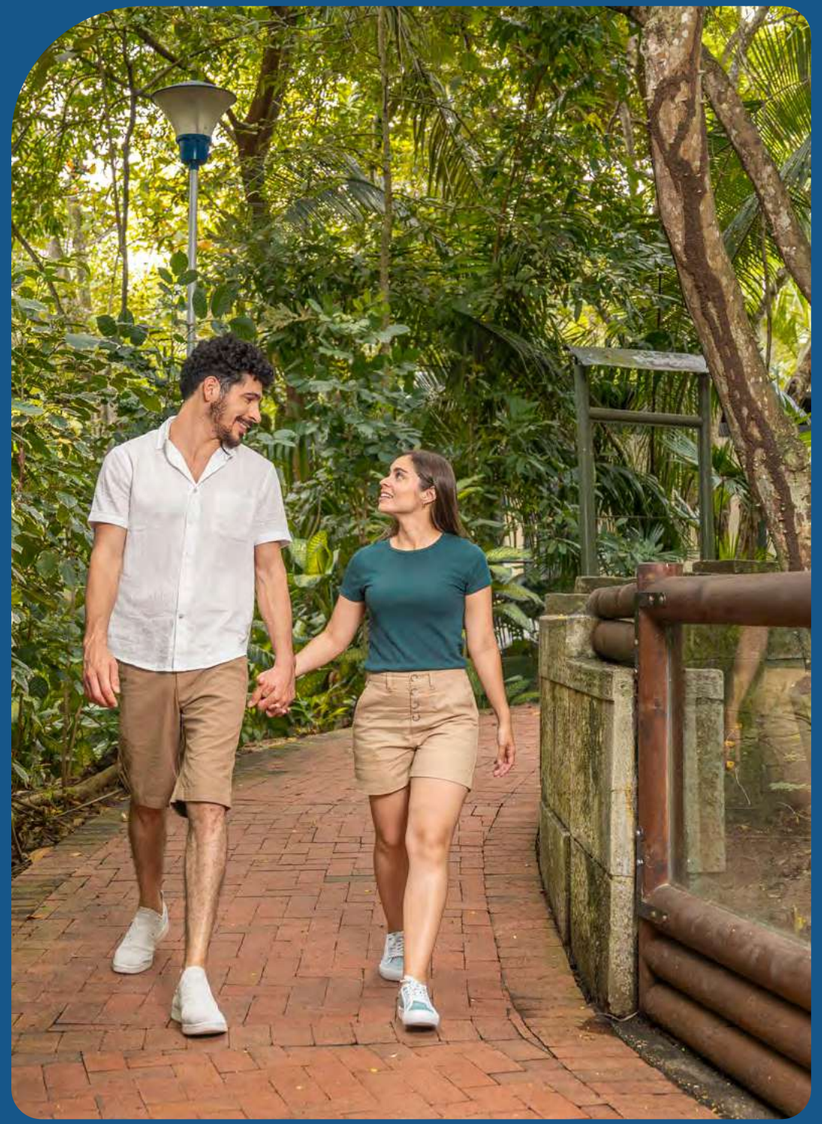
Estos servicios buscan facilitar el ejercicio efectivo de los derechos culturales y contribuir a afianzar las relaciones familiares y sociales a partir del uso adecuado, creativo y productivo del tiempo libre, desde la perspectiva del descanso, disfrute y goce de la vida. Con estos programas, se propician **tres propósitos claves para el bienestar de las personas.**



- **Impulsar el sentirse bien:** los programas de cultura, deportes, recreación y turismo producen efectos positivos en la vida de las personas al aumentar la autoestima y experimentar emociones agradables durante el día, además de fortalecer el sentido social y comunitario. Las actividades de ocio provocan en el ser humano efectos de bienestar dado que activan los sentidos, estimulan la imaginación, proyectan la reflexión y descargan emociones.

- **Disfrutar de experiencias de calidad:** los programas y la infraestructura de los servicios de bienestar y entretenimiento están concebidos para el disfrute de todas las personas, independientemente de sus condiciones socioeconómicas, en un ambiente que favorece las relaciones sociales en escenarios de igualdad con experiencias de calidad. Los escenarios son democráticos y abiertos para que todas las personas puedan disfrutar de una experiencia de servicio altamente satisfactoria.

- **Fomentar un sentido social y comunitario:** tener a disposición lugares para el encuentro familiar y social es necesario para contribuir a la satisfacción y propósito de vida de las personas. En la medida que las relaciones sociales tienen efectos en el bienestar, entre una red familiar y social consolidada y fuerte, se procura un sentido de satisfacción con la vida.



Por otra parte, **los resultados obtenidos por estos servicios 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 del país y el Direccionamiento Estratégico Corporativo, estos servicios formulan su Estrategia Competitiva, teniendo en cuenta los retos de los sectores en los que se desempeñan, las expectativas de los grupos de interés y 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, la 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, **estas áreas priorizaron seis temas materiales para el cuatrienio 2023-2026,** cuya gestión se reporta en cada uno de los capítulos de este informe.

- TM 1
  Experiencia del cliente
- TM 2
  Portafolio de productos y servicios variados, accesibles, pertinentes y de alta calidad
- TM 3
  Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores
- TM 4
  Gestión eficiente de recursos y subsidios razonables
- TM 5
  Contribución a la protección del ambiente
- TM 6
  Eficiencia operacional

Retos

GRI 2-22

De acuerdo con los **cambios permanentes del entorno,** la persistencia de las **brechas sociales y las exigencias cada vez mayores** de los grupos de interés, se han identificado principalmente los siguientes retos:

CULTURA

- Aumentar en 10 % en la cobertura de los espectáculos.
- Incrementar las coberturas de eventos masivos y *sold out*, fortaleciendo alianzas estratégicas y desarrollando propuestas artísticas de alto impacto.
- Consolidar la estrategia de sostenibilidad ambiental, con especial énfasis en la medición y reducción de la huella de carbono.
- Crear nuevas Escuelas de Formación Artística.
- Propiciar espacios de circulación de los productos desarrollados por los estudiantes dentro del Programa de Actuación y Dramaturgia.
- Fortalecer la agenda de espectáculos accesibles para personas con discapacidad, para democratizar la experiencia cultural.

HOTELERÍA Y TURISMO

- Posicionar a Hoteles Colsubsidio como un referente latinoamericano en materia de turismo sostenible.
- Optimizar los procesos operativos con la implementación de herramientas tecnológicas y digitales.
- Continuar desarrollando el Plan Maestro de transformación de infraestructura y dotación de los hoteles.
- Fortalecer el posicionamiento y la penetración en trabajadores y empresas afiliadas.
- Incrementar la ocupación de los hoteles en temporada baja.
- Aumentar el uso de los servicios por parte de los trabajadores afiliados y sus familias.
- Ampliar la capacidad y cobertura en alianza con terceros.

PARQUE ACUÁTICO Y DE CONSERVACIÓN PISCILAGO

- Posicionar a Piscilago como la mejor alternativa por la experiencia, educación, conservación y diversión.
- Continuar implementando el Plan maestro de Piscilago enfocado en la conservación del bosque seco tropical y de especies amenazadas.
- Poner en marcha nuevos procesos digitales eficientes y ágiles para la compra, reserva, ingreso y disfrute.
- Aumentar la visita de los trabajadores afiliados y sus familias.
- Consolidar el modelo de operación y experiencia en el parque.

RECREACIÓN, DEPORTES Y EVENTOS

- Fortalecer el portafolio de acuerdo con las cambiantes necesidades de los usuarios y las empresas.
- Fortalecer la estrategia de comunicaciones y mercadeo de recreación, deportes y eventos.
- Fortalecer el modelo de experiencia del cliente.
- Posicionar a Colsubsidio como experto en la producción de eventos empresariales, de bienestar y productividad.
- Garantizar la tecnología que permita conocer a los usuarios y facilitarles el acceso a los servicios.
- Desarrollar eventos y operaciones sostenibles.

Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

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

HAMBRE CERO

		2023	2024
2.1	Millones en bonos lonchera	$ 23.682	$ 20.631
2.2	Número de raciones en programas de alimentación escolar en los jardines sociales	912.538	2.031.430

ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

		2023	2024
7.2	Generación de energía renovable de la Granja Solar Alcaraván	217.254 kWh	42.738 kWh

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

		2023	2024
8.9	Porcentaje de la planilla del servicio de Turismo	3 %	4 %

INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

		2023	2024
9.1	Certificación LEED ORO	1	1

CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

		2023	2024
11.4	Proyectos de conservación de especies Piscilago	4	4

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

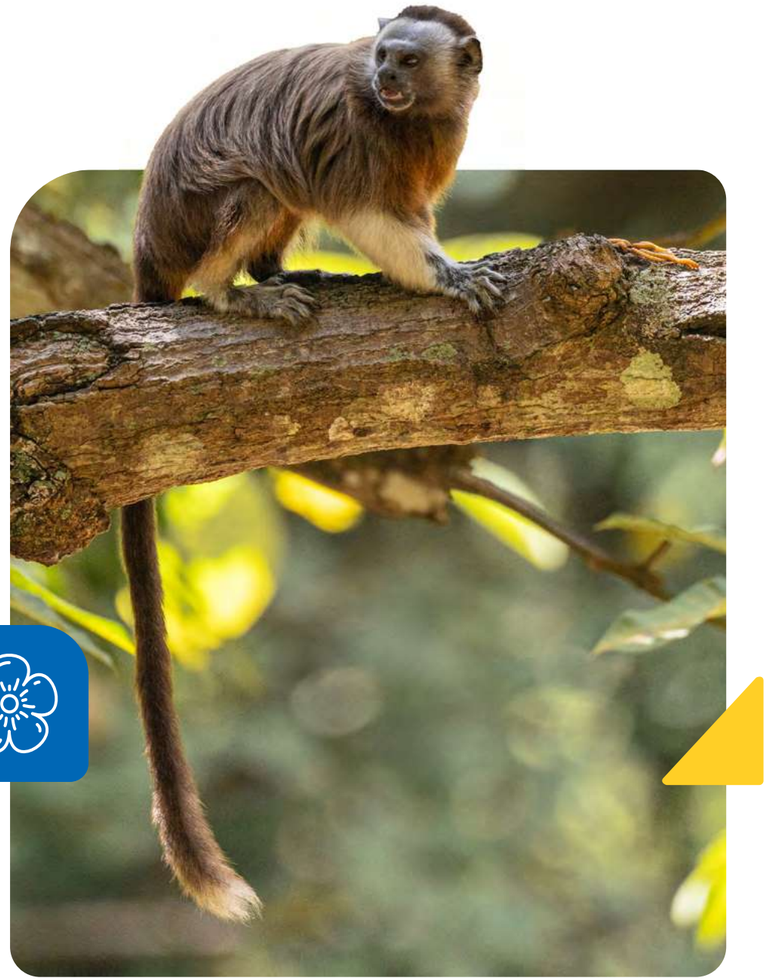
		2023	2024
12.5	Programas de manejo de residuos orgánicos *in situ*	2	2
12.b	Porcentaje de compras locales	99 %	99 %

ACCIÓN POR EL CLIMA

		2023	2024
13.3	Programas de educación Piscilago	101	122

VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

		2023	2024
15.1	Especies nativas sembradas en las sedes de Hotelería y Turismo y Recreación y Deportes	4.806	6.299
15.7	Porcentaje de especies de fauna colombiana en Piscilago	80 %	90 %



Características del informe

ODS 12.6, ODS 17.19, WEF 1

Este informe de gestión y sostenibilidad anual, elaborado de conformidad con los estándares de la Iniciativa de Reporte Global GRI, presenta los resultados obtenidos por los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Piscilago, Recreación y Turismo, en 2024, los cuales contribuyen al bienestar y a la construcción de comunidad.

GRI 2-3

Se reportan los temas materiales, su gestión y los contenidos sociales, económicos y ambientales, así como los indicadores propios de cada uno de estos servicios. También, contiene la contribución que hacen 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

Estas áreas construyeron su matriz de materialidad en 2022, en el marco de la formulación de su Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados de cada gerencia en el cuatrienio 2019-2023 y las condiciones socioeconómicas del entorno y del sector en el que se desempeñan, la cual fue elaborada de acuerdo con los lineamientos del GRI.

También se incluyeron en el análisis estudios elaborados por Cotelco, el Plan Sectorial de Turismo del DNP, la Guía Técnica del Manual de Buenas Prácticas del Turismo Responsable de Fontur y el Plan Decenal de Cultura 2012-2021, entre otros.

Estos servicios identificaron seis temas materiales cuya gestión se reporta en los diferentes capítulos de este informe. Así mismo, se reporta 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 información no financiera fue producida por las áreas responsables de la gestión en cada una de las unidades de servicio.

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 los servicios de Entretenimiento Colsubsidio identifican y gestionan a través de su operación.

ODS#:
Evidencia la gestión que hacen los servicios de Entretenimiento Colsubsidio para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRI#:
Es el dato del indicador social, económico, ambiental que reportan los servicios de Entretenimiento Colsubsidio de acuerdo con los estándares GRI.

IP:
Es el dato que corresponde a un indicador propio de Entretenimiento Colsubsidio.

PG#:
Es el dato del indicador de derechos humanos, estándares laborales, ambiente y anticorrupción que reportan los servicios de Entretenimiento Colsubsidio de acuerdo con los principios del Pacto Global.

WEF#:
Es el dato del indicador de gobernanza, personas, planeta y prosperidad que reportan los servicios de Entretenimiento Colsubsidio de acuerdo con las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial.

SASB#:
Es el dato del indicador social, económico, ambiental que reportan los servicios de Entretenimiento Colsubsidio. de acuerdo con las Métricas del *Sustainability Accounting Standards Board* – SASB.

Perfil del servicio

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

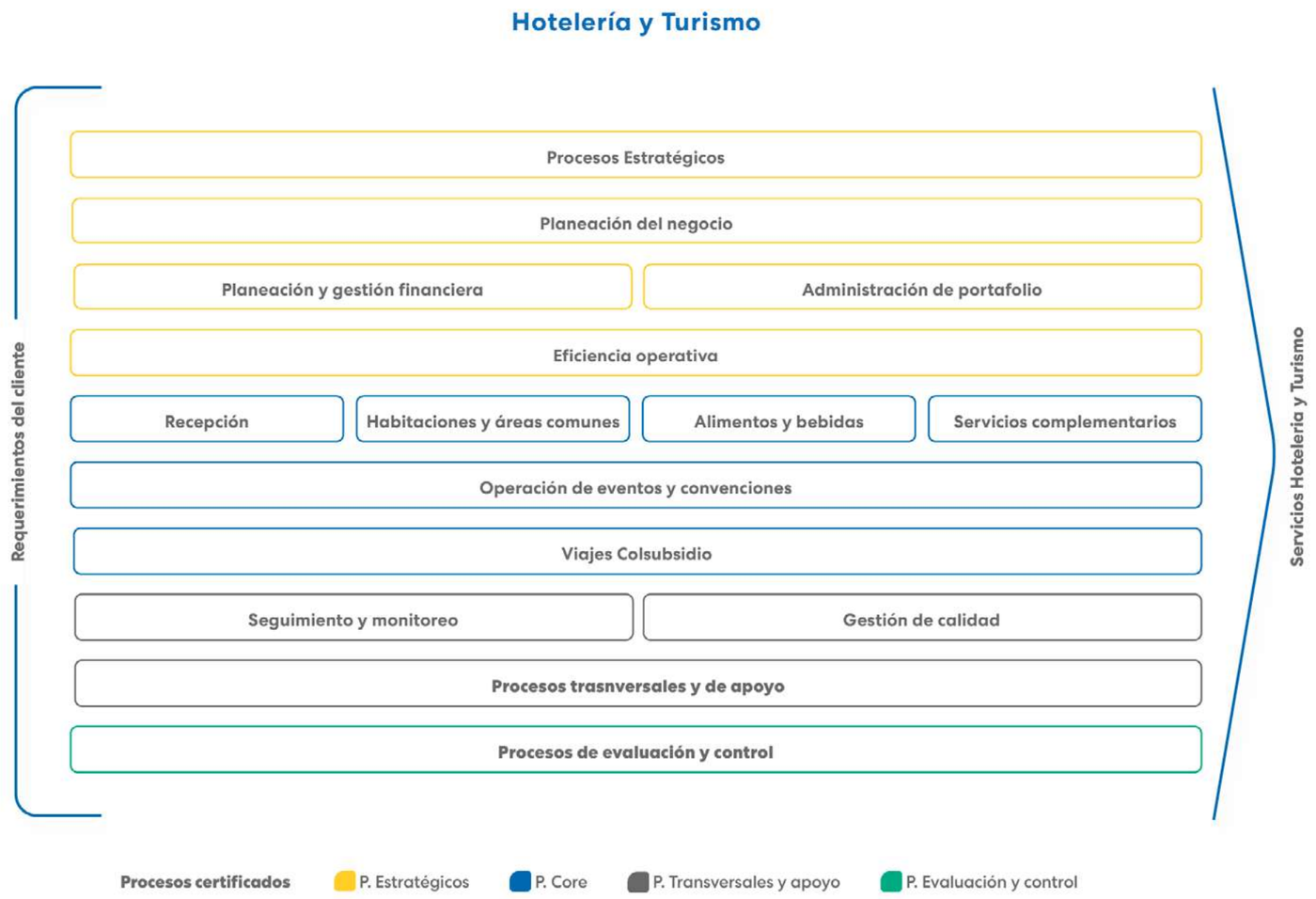
Los productos ofertados por los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Piscilago, Recreación y Turismo hacen parte integral del portafolio de servicios sociales de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio, corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema de Protección y Seguridad Social Integral colombianos.

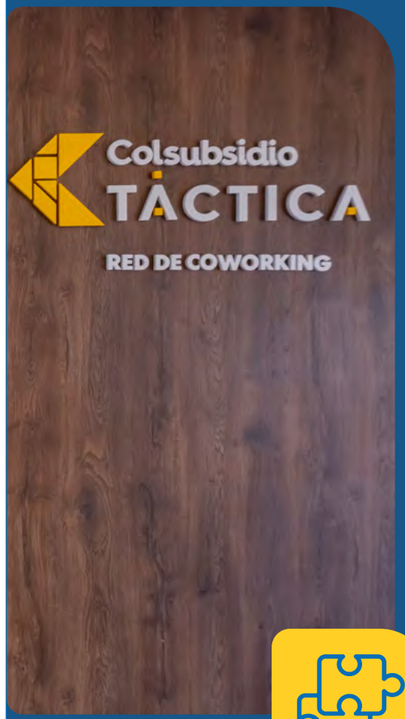
GRI 2-1

Cadena de valor

GRI 2-6

Para la gestión de los recursos, que se realizan bajo los lineamientos de gobernanza de la Corporación y la normatividad vigente, se han definido las siguientes cadenas de valor:





Recreación y Deportes

Objetivo: Responder de manera eficaz a los planes de bienestar y desarrollo de nuestros cliente a través de **un portafolio de servicio competitivo** (diverso, accesible, de calidad a costos razonables y con valor diferencial) que garantice la satisfacción de los clientes.

	Planeación del negocio	Diseño y Desarrollo	Prestación de servicios	Seguimiento y Control
Objetivo	**Definir** las estrategias generales de prestación de la UES según las necesidades y expectativas del cliente, alineados con la planeación corporativa.	**Definir** las actividades que permitan llevar a cabo el proceso de Diseño y Desarrollo de los productos y/o servicios. De manera eficiente, oportuna y con calidad.	**Ejecutar** el portafolio de servicios de acuerdo con los requerimientos del cliente y bajo los estándares de calidad definidos.	**Analizar y evaluar** la gestión del negocio a través de los indicadores definidos con el fin de desarrollar el plan de mejoramiento.
Procesos	Planeación estratégica del negocio.	Diseño y desarrollo de productos / servicios.	Recepción, asesoria y elaboración de la cotización. Alistamiento y ejecución del servicio. Facturación del servicio.	Evaluación y análisis del negocio.

Valores

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.
- Cumplo y hago cumplir las políticas, los reglamentos y las normas aplicables a la Organización.
- Respondo por mis obligaciones y comunico los resultados oportunamente.

Portafolio integral de servicios

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

Entretenimiento Colsubsidio cuenta con un **portafolio de servicios que ofrecen experiencias memorables** en infraestructura de calidad en cultura, deportes, recreación, turismo y en el desarrollo de eventos.

Cultura

- Programación artística del Teatro Colsubsidio
- Escuelas de formación artística
- Festival de Talentos empresariales

Deportes

- Acondicionamiento Físico
- Escuelas deportivas
- Programa de control metabólico
- Asesorías deportivas
- Escuelas de alto rendimiento

Eventos

- Eventos sociales y empresariales

Hotelería

- Alojamiento
- Actividades ambientales, culturales, deportivas y recreativas
- Gastronomía nacional e internacional
- Gimnasio
- Juegos de mesa
- Piscinas
- Caminatas ecológicas
- Cabalgatas
- Talleres y senderos de avistamiento de aves
- Talleres y actividades gastronómicos
- Actividades náuticas

Piscilago

- Actividades recreativas
- Proyectos de investigación y conservación de especies
- Educación ambiental

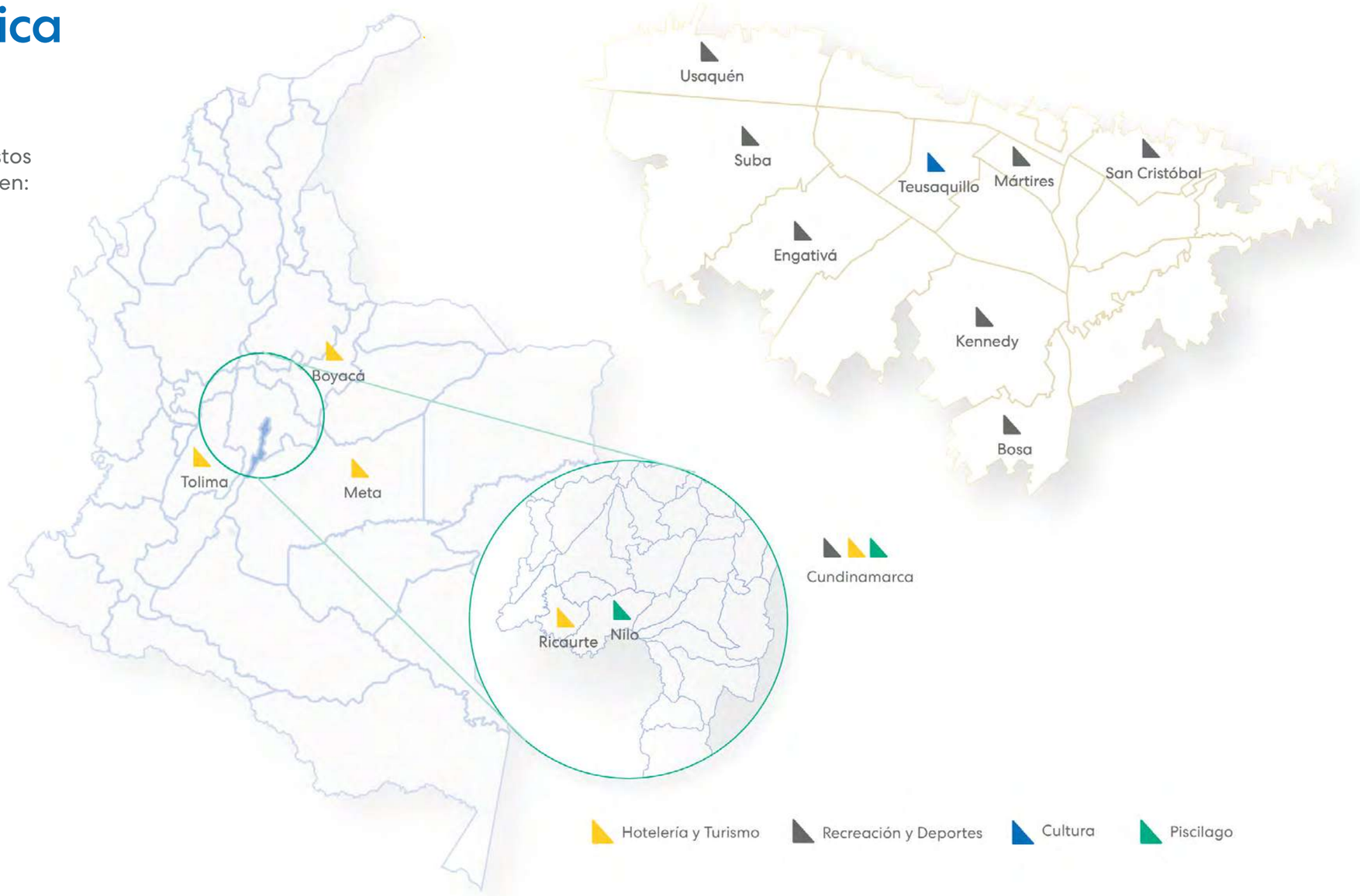
Recreación

- Cursos y talleres de esparcimiento
- Programas recreativos
- Eventos sociales y empresariales
- Eventos de productividad
- Vacaciones recreativas y recreo-deportivas
- Caminatas

Cobertura geográfica

GRI 2-1, GRI 2-6

La prestación de estos servicios se realiza en:



Infraestructura

- **6** — **Hoteles:** Colonial, Lanceros, Cantú, Peñalisa, Bosques y Alcaraván
- **6** — **Bienestar Local Colsubsidio – BLOC:** Bosa, Suba, Plaza de las Américas, Ricaurte, 20 de Julio y Maiporé
- **4** — **Clubes:** El Cubo, La Colina, Bellavista y Calle 195
- **3** — **Concepta**
- **1** — **Parque Acuático y de Conservación** Piscilago
- **1** — **Club Náutico**
- **1** — **Teatro**
- **1** — **Agencia de viajes**

Reconocimientos y certificaciones

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

Posiciones

4
Ranking Nacional de Innovación ANDI y Revista Dinero

28
Merco Responsabilidad ESG

27
100 empresas más grandes del país – Semana

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 los servicios de Entretenimiento Colsubsidio, se destacan:

- Ganadores del estímulo “Cultura circular 2024”, por el Festival “Afrodiáspora: Nación del ritmo”, otorgado por el British Council.
- Premio Grammy Latino al Mejor Álbum Instrumental “Tembla” de C4 trío y Hamilton de Holanda, coproducción de Sony Music y el Teatro Colsubsidio.
- Reconocimiento a Piscilago por la TEA AECOM por ser el 2º parque más visitado de Colombia y el 6º de Latinoamérica.
- Galardón otorgado a Piscilago por su impacto en la sociedad, tanto local como global, por su sentido sostenible, en los *Latin American Leaders Awards* 2024.
- Nominación en el Top 10 de NPS de Latinoamérica por MyHotel a los hoteles Cantú Glamping, Alcaraván y Colonial.
- Reconocimiento como Best of the Best 2024 por TripAdvisor al Hotel Alcaraván.

Certificaciones

Hotelería y Turismo

ISO 9001:2015
SC 2629-1

Prestación de servicios de alojamiento, alimentos y bebidas y servicios complementarios.

Recreación y Turismo

ISO 9001:2015
SC 2629-1

Prestación de servicios de recreación, deportes y eventos. Preparación y Servicio de alimentos en las líneas de cocina fría y caliente. Alojamiento y servicios complementarios.

Piscilago

ISO 14001:2015
SA-CER 403164

Prestación de servicio en: atracciones acuáticas, atracciones mecánicas, zoológico, alimentos y bebidas, aprovechamiento del tiempo libre y eventos, del Parque Recreativo y Zoológico Piscilago.

Centro Empresarial y Recreativo El Cubo

LEED

Edificio Multipropósito Club La Colina

EDGE

Hotel Peñalisa, Hotel Bosques, Hotel Colonial, Hotel Lanceros, Hotel El Alcaraván

NTSTS 002
CT-CER658012

Todos los procesos y actividades que se ejecuten por los establecimientos de alojamiento y hospedaje. Incorporaciones prácticas responsables y comportamientos que lleven a reducir los impactos negativos en las dimensiones ambientales, socioculturales y económicas, y potenciar las acciones positivas que se traduzcan en aporte al desarrollo sostenible del sector turístico.

Asociaciones y gremios

GRI 2-28

Colsubsidio participa en equipos **interinstitucionales,** en los que se propone, analiza y debate **la política pública social y la estrategia de sostenibilidad del país.**

Particularmente, los programas de Entretenimiento Colsubsidio hacen parte de las siguientes asociaciones y gremios:

- Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS
- Asociación Colombiana de Turismo Responsable – Acotur
- Asociación de Cajas de Compensación Familiar – Asocajas
- Asociación Hotelera y Turística de Colombia – Cotelco
- Asociación Colombiana de Atracciones y Parques de Diversiones – Acolap
- Asociación Latinoamericana de Parques Zoológicos y Acuarios – ALPZA
- Asociación Internacional de Parques Temáticos y de Diversiones – IAAPA

Perfil Corporativo

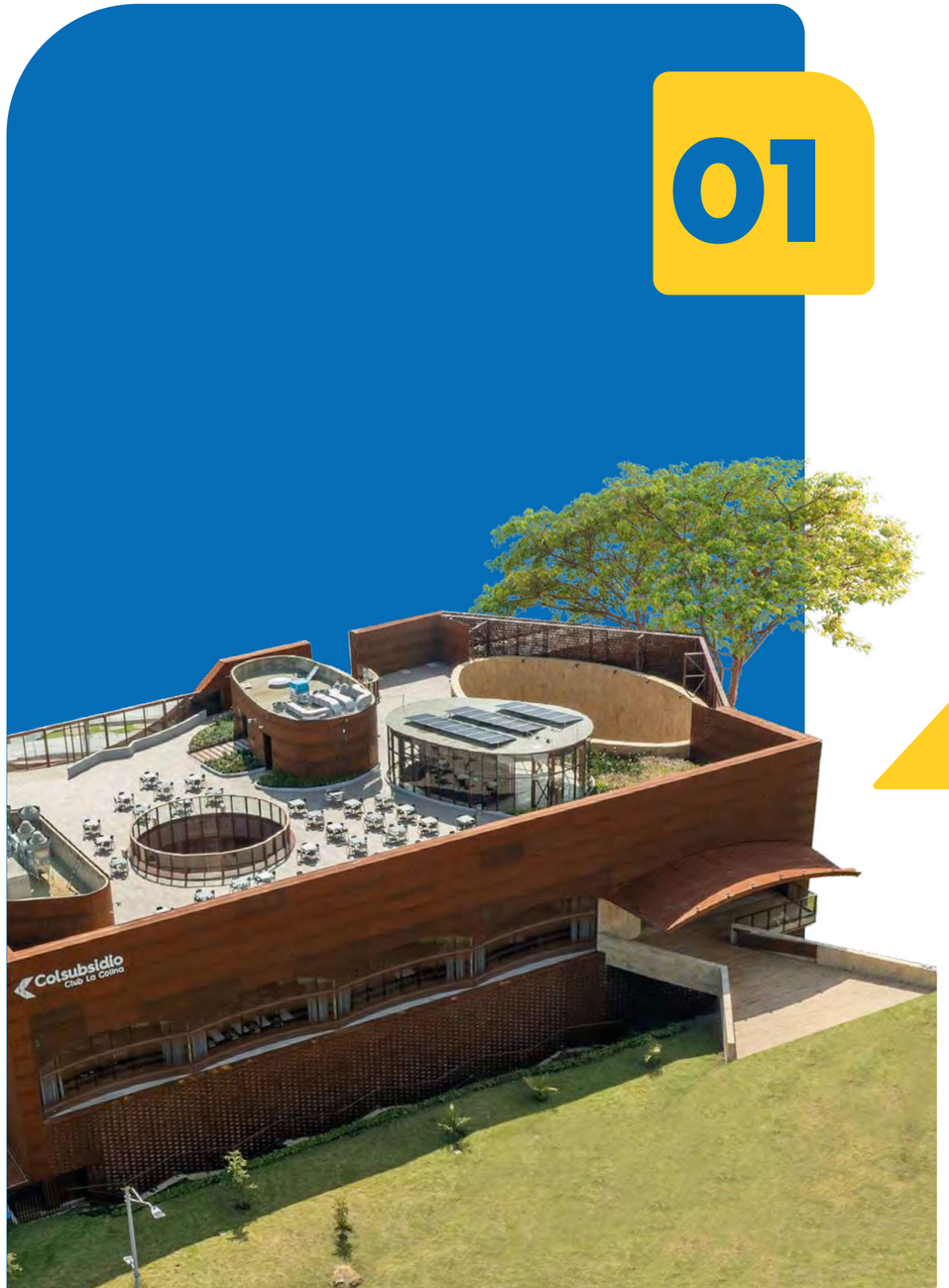
Transparencia y Gobierno Corporativo

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 los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Recreación y Turismo, para el periodo 2023-2026, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa: Mantener el liderazgo como caja de compensación familiar.

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

Contexto de sostenibilidad

ODS 9.5

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

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

Materialidad

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

Las Unidades de Servicio de Cultura, Hotelería y Turismo, y Recreación y Deportes, definieron su materialidad en 2022, durante el proceso de formulación de la Estrategia Competitiva 2023-2026, teniendo en cuenta los resultados de la gestión de cada una de las áreas en el cuatrienio 2019-2022, las tendencias nacionales y mundiales de los sectores en que trabajan, siguiendo la metodología del estándar GRI y los lineamientos internacionales tales como la AA1000, el Comité Internacional de Reportes Integrados – IIRC y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, entre otros.

GRI 2-29, GRI 3-1

Este ejercicio arrojó como resultado seis temas materiales, los cuales fueron identificados en los ámbitos económicos, sociales y ambientales. Estos temas los gestionan cada una de las áreas de acuerdo con los intereses de sus grupos de interés y con los objetivos de la estrategia competitiva de cada servicio.

TEMAS MATERIALES SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO

	Tema material	Definición
1	Experiencia del cliente	Describe las acciones realizadas para lograr cercanía con los usuarios, brindar experiencias memorables, cumplir la promesa de valor, bajo un marco de confianza y comprensión de sus necesidades.
2	Portafolio de productos y servicios, variados, accesibles, pertinentes y de alta calidad	Detalla el portafolio de servicios y productos que responde a las necesidades de los usuarios.
3	Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.
4	Gestión eficiente de recursos	Se refiere a las estrategias que les permiten a los servicios de Cultura, Hotelería, Piscilago, Recreación y Deportes otorgar subsidios razonables a los beneficiarios de los programas.
5	Contribución a la protección del medioambiente	Implica una gestión que responde por los impactos ambientales que se producen en la prestación de los servicios.
6	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.

- **Para conocer la influencia** de los asuntos evaluados en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a estos servicios, cada una realizó un análisis de entorno que contempló las mejores prácticas en sostenibilidad para su sector, las directrices de la ISO 26000, los objetivos de desarrollo sostenible, los principios de Pacto Global y los criterios de gestión de las calificadoras internacionales en materia de sostenibilidad. Además de estos documentos, se incluyeron las necesidades y opiniones de los grupos de interés que fueron identificadas en las entrevistas a los usuarios de los respectivos servicios 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 sobre los grupos de interés, las áreas revisaron la misión, la visión, los mapas de riesgos, el modelo de sostenibilidad de la Corporación y los objetivos de la Estrategia Competitiva 2023-2026 definidos para cada una de ellas. También, se incluyeron en esta valoración las expectativas de los grupos de interés sobre los asuntos relevantes y cuál sería el impacto sobre ellos.

GRI 3-2

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

La cobertura de cada tema material fue identificada por los equipos de cada Unidad de Servicio, determinando el área responsable y el grupo de interés al que impacta o podría influenciar.

COBERTURA DE LOS TEMAS MATERIALES ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO

	Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de Interés
1	Experiencia del cliente	Describe las acciones realizadas para lograr cercanía con los usuarios, brindar experiencias memorables, cumplir la promesa de valor, bajo un marco de confianza y comprensión de sus necesidades.	Gerencia Experiencia del Cliente	Usuarios de los servicios/Empresas afiliadas/Trabajadores afiliados
2	Portafolio de productos y servicios, variados, accesibles, pertinentes y de alta calidad	Detalla el portafolio de servicios y productos que responde a las necesidades de los usuarios.	Gerencia de Hotelería y Turismo/ Gerencia de Recreación y Deportes/ Gerencia de Soluciones/Innovación	Usuarios de los servicios/ Trabajadores y empresas afiliadas
3	Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.	Gerencia de Talento Humano	Trabajadores de Cultura, Hotelería y Turismo, y Recreación y Deportes
4	Gestión eficiente de recursos	Se refiere a las estrategias que les permiten a los servicios de Cultura, Hotelería, Piscilago, Recreación y Deportes otorgar subsidios razonables a los beneficiarios de los programas.	Gerencia de Hotelería y Turismo/ Gerencia de Recreación y Deportes/ Gerencia Financiera/ Subdirección Comercial	Usuarios de los servicios
5	Contribución a la protección del medioambiente	Implica una gestión que responde por los impactos ambientales que se producen en la prestación de los servicios.	Gerencia de Hotelería y Turismo/ Gerencia de Recreación y Deportes/ Gerencia Infraestructura	Usuarios de los servicios/ Comunidad/ Sociedad/ Trabajadores afiliados/ Trabajadores Colsubsidio/Gobierno
6	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 Hotelería y Turismo/ Gerencia de Recreación y Deportes/ Áreas de Apoyo/Subdirección de Gestión Organizacional	Proveedores/ Trabajadores afiliados/Usuarios de los 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

Grupos de interés

ODS 16.6, ODS 16.7

Los líderes de los servicios que promueven el entretenimiento, el bienestar y la construcción de comunidad identificaron los grupos de interés de cada área de acuerdo con la responsabilidad que tienen hacia ellos y la influencia que pueden ejercer los mismos sobre la actividad de sus servicios. 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 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:

Grupo de interés	Compromiso y área responsable del relacionamiento	Canales de comunicación
Colsubsidio Organización a la que pertenecen las Unidades de Servicio de Cultura, Deportes, Recreación Hotelería y Turismo.	Cumplir con los objetivos de la Estrategia Competitiva de las Unidades de Servicio. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Comités de seguimiento
Usuarios Usuarios y/o beneficiarios de los servicios de Cultura, Deportes, Recreación Hotelería y Turismo.	Brindar un portafolio de servicios innovador, de calidad y ajustado a las necesidades de los usuarios. Contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el bienestar. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Entrevistas de profundidad • Encuestas de satisfacción • Centros de servicio • Agencia de Viajes • Portal transaccional • Portal www.tusbeneficioscolsubsidio.com • Línea audioservicios • Redes sociales • Boletines electrónicos
Empresas Personas jurídicas afiliadas o no afiliadas a Colsubsidio.	Brindar un portafolio de servicios innovador, de calidad y ajustado a las necesidades de las empresas y sus trabajadores. Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Asamblea General de Afiliados • Asesores de cuenta corporativa • Portal transaccional • Línea audioservicios • Centros de servicio • Guía de servicios • Informe anual de Gestión y Sostenibilidad
Trabajadores afiliados Trabajadores afiliados a Colsubsidio.	Brindar un portafolio de servicios innovador, de calidad y ajustado a las necesidades de las empresas y sus trabajadores. Contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Entrevista de profundidad • Encuestas de satisfacción • Centros de servicio y puntos de atención • Portal transaccional www.colsubsidio.com • Portal: www.tusbeneficioscolsubsidio.com • Línea audioservicios • Redes sociales • Guía de servicios • Tienda en línea • App Mi Colsubsidio • Portal transaccional personas

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Grupo de interés	Compromiso y área responsable del relacionamiento	Canales de comunicación
Trabajadores Colsubsidio Personas que tienen un vínculo laboral y que trabajan en las Unidades de Servicio.	Construir un buen lugar para trabajar con ambientes de trabajo seguros, apoyando el desarrollo personal y profesional. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Videos institucionales • Intranet Tangram y Aula Virtual • Portal del líder • Pantallas en sedes • Redes sociales • Árboles de WhatsApp • Noticiero 120 segundos • Mensajes de texto • Programa CreSer • Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral • Comité de Convivencia
Comunidad sociedad Población colombiana y sus representantes.	Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida con servicios de impacto social. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Página web corporativa • Redes sociales • Participación en equipos interinstitucionales
Proveedores y aliados Personas naturales o jurídicas que prestan un servicio bajo la modalidad de contratación, convenio o alianza.	Asegurar reglas claras y cumplimiento de compromisos. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Equipo de Compras, Manual de compras y contratación, documentos que soportan la relación • Evaluación y revaluación • Portal transaccional empresas • Comunicación directa por correo electrónico • Comités • Reuniones de entendimiento
Gobierno Entidades de las ramas de poder público y los organismos de inspección, vigilancia y control.	Operar con efectividad los programas a cargo. **Responsables:** Gerencia Educación, Cultura y Productividad, Gerencia Hotelería y Turismo, Gerencia Recreación y Deportes	• Página web www.colsubsidio.com • Redes sociales • Reportes periódicos de gestión • Reuniones programadas o por requerimiento • Planes de mejora • Informe anual de Gestión y Sostenibilidad

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

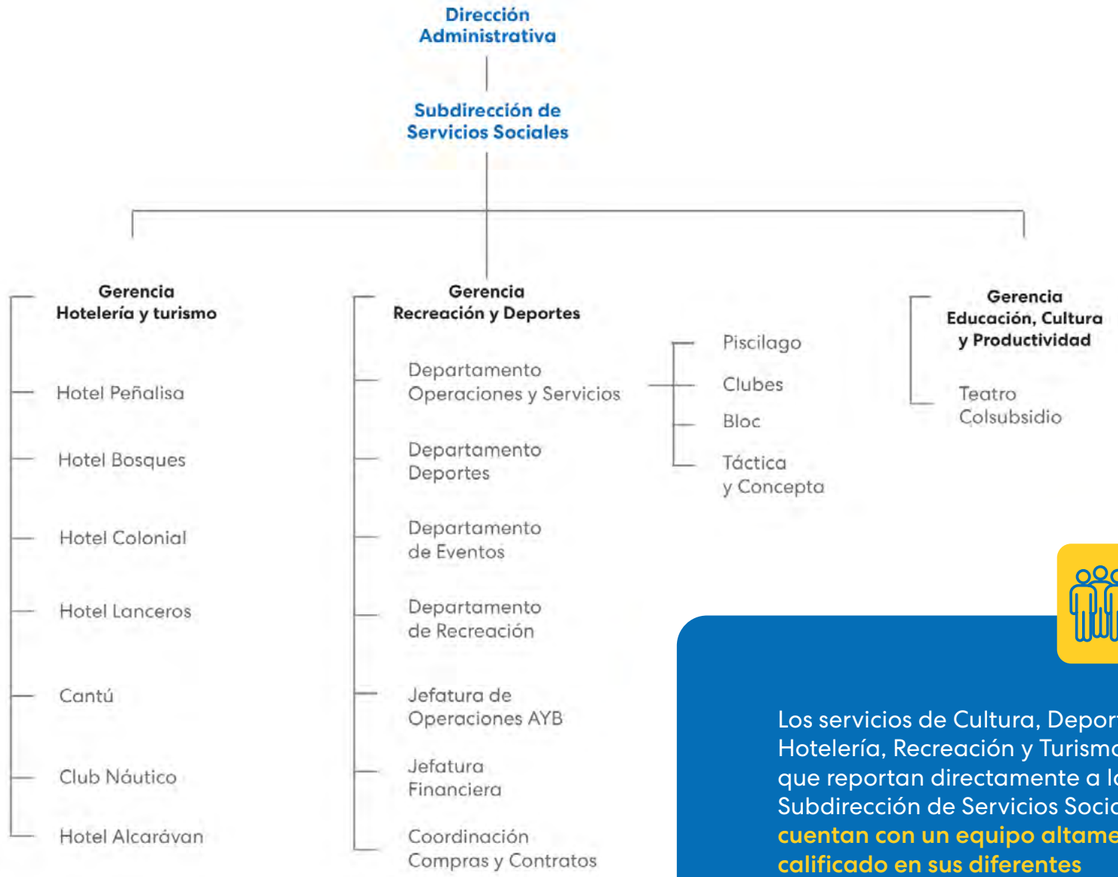
Gobierno, ética y transparencia

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, los servicios de Entretenimiento Colsubsidio enmarcan 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 la Secretaría General.



Fuente: Departamento de Procesos y Analítica del Talento.

Los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Recreación y Turismo, que reportan directamente a la Subdirección de Servicios Sociales, **cuentan con un equipo altamente calificado en sus diferentes gerencias, jefaturas y secciones,** que responde a la estrategia corporativa y competitiva para la prestación de sus servicios.
GRI 2-26, GRI 2-9

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Los cargos directivos de Cultura, Hotelería y Turismo, y Recreación y Deportes los ocupan 14 personas, distribuidas en gerencias, jefaturas y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el puesto desempeñado, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento.

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

ALTA DIRECCIÓN HOTELERÍA Y TURISMO

GRI 405-1

	Mujeres				Hombres				Total general
	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
Jefes de departamento y homólogos					1	1	1	3	3
TOTAL		**1**		**1**	**1**	**2**	**2**	**5**	**6**

ALTA DIRECCIÓN RECREACIÓN Y DEPORTES

GRI 405-1

	Mujeres				Hombres				Total general
	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
Jefes de departamento y homólogos		1		1		3		3	4
TOTAL		**2**		**2**		**3**	**2**	**5**	**7**

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

Las Gerencias de Cultura, Hotelería y Turismo, Recreación y Deportes hacen seguimientos mensuales a los compromisos adquiridos en la estrategia competitiva, y dan a conocer sus resultados en los comités y seminarios que tiene definidos la Corporación para estos fines. Así mismo, realizan comités mensuales con los equipos de trabajo de cada proceso, para hacer seguimiento a los indicadores de gestión, presupuesto, proyectos, requerimientos de auditoría interna y externa, y demás temas del entorno que puedan afectar el desempeño del área.

Para garantizar una adecuada gestión y toma de decisiones, **estas áreas cuentan 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 DE SEGUIMIENTO

Área	Comité	Periodicidad	Hombres	Mujeres
Cultura	Comité de Gerencia	Mensual	4	6
	Comité de Seguimiento	Bimensual	2	4
	Comité con la Subdirección	Mensual	3	6
Hotelería y Turismo	Comité de Gerencia	Mensual	3	5
	Comité con la Subdirección	Bimensual	4	7
Recreación y Deportes	Comité de Gerencia	Semanal	4	6
	Comité con Subdirección	Mensual	5	7
Piscilago	Comité con Subdirección	Mensual	5	4

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Sistema de control interno

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

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

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

La Caja promueve los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, para lo cual ha dispuesto mecanismos de difusión como un capítulo en el curso virtual de inducción, tomado 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 205-1b

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Auditoría interna

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

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

- Verificar el cumplimiento de los requisitos legales, las políticas establecidas por la Caja, y las recomendaciones de los entes de vigilancia y control.
- Evaluar la efectividad de los controles implementados por la Administración, incluyendo los mecanismos de ciberseguridad y el Sistema de Control Interno - SCI.
- Evaluar la gestión de riesgos y cumplimiento de la Caja.
- Realizar el seguimiento a los procesos de transparencia.
- Revisar la razonabilidad de las cifras presentadas en los estados financieros.
- Realizar la auditoría continua a 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 237 auditorías, 13 de ellas en los servicios de Entretenimiento, 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 114 % para Recreación y Deportes, y del 83 % para Hotelería y Turismo.

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Comité independiente de auditoría, riesgos y cumplimiento

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

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

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

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Ética y transparencia corporativa

ODS 16.5, ODS 16.6, WEF 4, WEF 5

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

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

En el marco de su política de "tolerancia cero a la corrupción", 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.

TRABAJADORES FORMADOS EN LA POLÍTICA AAA
GRI 205-2

Categoría laboral	Número	%
Dirección	11	0,2
Coordinación	72	2,3
Ejecución	935	39,9
Soporte – Operativo	1.267	57,6
TOTAL	**2.285**	**100**

Fuente: Coordinación BI Talento Humano.

TRABAJADORES FORMADOS EN LA POLÍTICA AAA
GRI 205-2

Regional	Número	%
Centro	1.856	79,5
Centro Sur	150	7,3
Llanos	21	0,9
Norte	167	8,3
Occidente	40	1,9
Oriente	51	2,1
TOTAL	**2.285**	**100**

Fuente: Coordinación BI Talento Humano.

En el año, 5.703 trabajadores realizaron por primera vez o actualizaron su declaración de potencial conflicto de interés, de ellos, 244 trabajadores de Hotelería y Turismo, y 227 de Recreación y Deportes. Así mismo, 3.961 proveedores realizaron la declaración de potenciales conflictos de interés en la actualización o creación documental.

GRI 2-15

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

GRI 205-3

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Corrupción, opacidad, fraude y soborno

Se realizó una evaluación integral de los riesgos asociados a la corrupción, opacidad, fraude y soborno en las Unidades de Servicio y áreas transversales, donde se identificaron 635 riesgos, 1.651 causas y 2.521 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 un cultura de ética, transparencia y cumplimiento, consolidando su compromiso con los más altos estándares de responsabilidad y gobernanza.

GRI 205-1a, GRI 205-1b

Monitoreo transaccional para la prevención y detección del fraude externo: se fortalecieron las capacidades de prevención y detección de fraude externo mediante un sistema de monitoreo transaccional, gestionando 27.599 alertas por un monto de $ 11.456 millones, asegurando una respuesta rápida y efectiva ante posibles amenazas. Ello permitió robustecer los mecanismos de control y respuesta, reforzando así la integridad y seguridad de sus operaciones.

Gestión del índice de transparencia y acceso a la información – ITA: la Organización gestionó la información pertinente para el cumplimiento de este índice; en la última medición, se identificó que Colsubsidio cumplió con el 100 % de los requerimientos.

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

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

En el ámbito de la debida diligencia, la Corporación consultó a

46.492

personas naturales y jurídicas,

verificando información clave para fortalecer el conocimiento de sus contrapartes y optimizar la base de datos de proveedores. Además, se analizaron los beneficiarios finales de **126 proveedores** y se elaboraron **24 informes** de debida diligencia ampliada, con evaluaciones financieras detalladas para identificar posibles riesgos en transacciones y relaciones comerciales.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Sistema integral de administración de riesgos Colsubsidio

GRI 207-2, WEF 6

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 en seis áreas estratégicas de la Corporación, y se identificaron 1.008 riesgos, 6.227 causas y 7.668 controles mitigadores, lo que permitió comprender con mayor profundidad las amenazas potenciales y establecer medidas preventivas y correctivas efectivas. Es importante resaltar que todos los peligros identificados y valorados se encuentran dentro del marco de apetito de riesgo aprobado por la Dirección, asegurando que su gestión se alinee con los criterios 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 a largo plazo.

Subsistema de Continuidad del Negocio

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

Subsistema de Seguridad de la Información

Se definieron objetivos estratégicos centrados en la seguridad de la información, el gobierno de datos y la privacidad, abarcando procesos, tecnología y talento humano para garantizar la sostenibilidad operativa y la confianza en un entorno empresarial digital. En el ámbito de procesos, se desarrollaron metodologías avanzadas como la Gestión de Riesgos en Automatización Robótica de Procesos – RPA y el Modelo de Operación en Gestión de Riesgos de la Información, estableciendo siete lineamientos estratégicos y cuatro procedimientos específicos que mejoraron la eficiencia operativa y el marco normativo. Durante el período, se atendieron 408 PQRS relacionadas con *habeas data*, se implementaron 11 planes de acción correctivos y se reforzó el monitoreo de accesos a la información, incrementando la protección y resiliencia organizacional.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

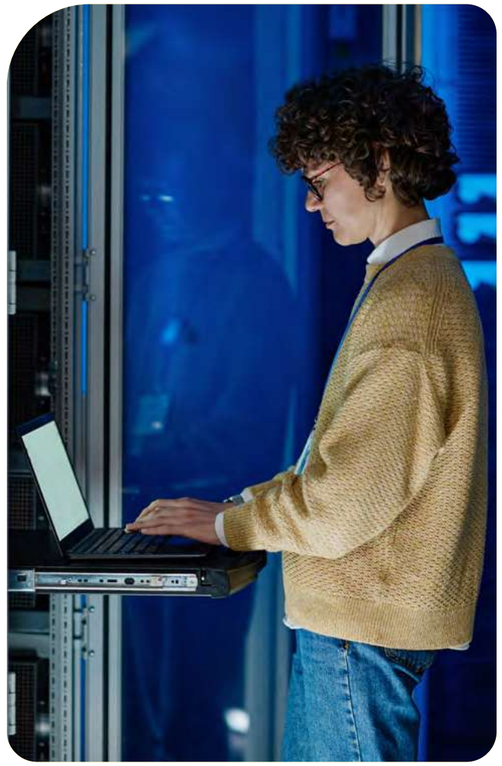
Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

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

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

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



Subsistema de Protección de Datos Personales y Derecho a la Intimidad

Se continuó con la implementación de acciones para reforzar la protección de los datos personales, cumpliendo con el principio de debida diligencia y garantizando un manejo responsable y transparente de la información. Se realizó una actualización integral de las bases con información personal, asegurando su inscripción adecuada en el Registro Nacional de Bases de Datos. Actualmente, Colsubsidio mantiene 283 bases 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 cumplimiento con la implementación de cinco modelos analíticos avanzados basados en técnicas de *machine learning*, diseñados específicamente para anticipar, identificar y mitigar riesgos operativos y de cumplimiento de manera ágil y eficiente. Su aplicación ha permitido una gestión proactiva que protege los recursos y fortalece la capacidad de respuesta.

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Gestión organizacional

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 y agilidad organizacional

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

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.

Entre los proyectos desarrollados, se destacan:

- **Transformación del Departamento de Recreación:** se amplió la cobertura y el posicionamiento del portafolio de recreación para los afiliados, las familias y las empresas, con una oferta de productos y servicios innovadores, de calidad y de vanguardia.
- **Club La Colina Fase II:** con una infraestructura moderna, se dieron al servicio nuevos espacios que promueven la productividad empresarial, y se fortalecieron las experiencias gastronómicas y las actividades deportivas y recreativas.
- **Hotelería y Turismo:** se fortaleció integralmente la operación del Hotel Bosques y de la Agencia de Viajes, con el diseño de una oferta de alojamiento, gastronomía y entretenimiento alineada con las necesidades de los usuarios. Con la potencialización del canal digital, se incrementaron en un 100 % las ventas de la Agencia de Viajes.

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

Entre las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:

Hotelería y Turismo:

se transformó el chatbot informativo en uno transaccional avanzado, permitiendo a los usuarios gestionar reservas y acceder a información de tarifas, promociones y planes de manera autónoma. Esta evolución mejoró significativamente la experiencia del usuario y creó una verdadera omnicanalidad en el servicio, facilitando interacciones fluidas y coherentes a través de múltiples plataformas. **Este logro subraya el compromiso con la innovación y la sostenibilidad,** al optimizar recursos y reducir la necesidad de intervención humana en procesos rutinarios.

Se implementó un piloto de personalización en el sistema de reservas para el Hotel Peñalisa, funcionalidad que permite adaptar la interacción del usuario según sus preferencias, lo que ha resultado en un **aumento del 10 % en los ingresos, un incremento del 15 % en el ticket promedio y una mejora del 8 % en la ocupación durante la temporada baja**, en comparación con 2023.

Piscilago:

continuando con la implementación de un ecosistema digital omnicanal para la **“nueva experiencia Piscilago”,** se realizó el lanzamiento de la **nueva *app* Piscilago 1.0,** que permite orquestar toda la experiencia de compra y visita al parque. Esta evolución tecnológica permitió la optimización y gestión de filas, así como visualizar el mapa del parque con sus atracciones con ubicación en tiempo real.

Con la aplicación se atendió una de las necesidades manifestada por los usuarios: la gestión del transporte hacia el parque, conectando la oferta de buses con los usuarios a precios accesibles, disfrutando el recorrido en buses modernos y ergonómicos desde diferentes puntos de salida.

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 3-3 TM 1

Los servicios de Cultura, Deportes, Eventos, Hotelería, Recreación y Turismo cuentan con un equipo de experiencia que desarrolla iniciativas centradas en el cliente, las cuales apalancan el incremento de la recomendabilidad y satisfacción de los servicios utilizados con un menor esfuerzo.

Colsubsidio fue anfitrión del congreso anual del Gremio Colombiano de la Experiencia, al que asistieron 714 personas de 248 empresas. En el evento, el gerente de Hotelería y Turismo de Colsubsidio presentó la conferencia “La fórmula para enamorar”, en la que compartió con los asistentes la evolución de la experiencia del cliente en los hoteles, la remodelación de las instalaciones y los ajustes en alimentación, entre otros.

Durante el año, se consolidaron **tres frentes para promover una cultura centrada en el cliente** de manera transversal en toda la Caja: **sensibilización, formación y reconocimiento.**

- **Sensibilización:** se celebró el Día de la Experiencia, con el fin de reforzar el compromiso con el cliente, fomentar la innovación y reconocer logros.
- **Formación:** se realizó el curso de Diversidad e Inclusión, en el que participaron 766 trabajadores de Hotelería y Turismo, 1.083 Recreación y Deporte y 15 de Cultura, fortaleciendo una atención más empática e inclusiva.
- **Reconocimientos:** se continuó con el programa de Reconocimiento Trimestral, destacando los equipos Cantú *Glamping*, Concepta, eventos empresariales e individuales por su liderazgo con la creación de Experiencias Superiores, compromiso y esfuerzo en mejorar la experiencia de los afiliados.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Medición de experiencia de nuestros clientes

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

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

Durante el año, se reforzaron las acciones de escucha y análisis; así se conocieron las opiniones de 42.436 huéspedes de los hoteles, 60.372 de los usuarios de Recreación y Deportes, 18.370 de Piscilago y 2.496 personas de Cultura.

MEDICIÓN RELACIONAL ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO

Indicador	Hotelería y Turismo	Recreación y Deportes	Piscilago	Cultura
Satisfacción general	97	95	93	96
Recomendación NPS *(Net Promoter Score)*	93 %	90 %	82 %	87 %
Esfuerzo - CES *(Customer Effort Score)*	1,3 %	5 %	6 %	7 %

Fuente: Base de datos medición transaccional 2024 – Qualtrics.

Se dio continuidad a nuevas mediciones de experiencia dentro de la ruta del cliente con tableros de indicadores y análisis operativos que facilitan la toma de decisiones y mejora en las diferentes interacciones con los afiliados.

Los hoteles Colsubsidio alcanzaron el 1er lugar en la categoría de Cadenas Hoteleras con mejor NPS - Nivel de recomendabilidad en América Latina, según el informe de MyHotel, reafirmando su enfoque en el huésped, con infraestructura renovada, gastronomía con propósito, turismo sostenible y experiencias superiores para toda la familia.

El Club La Colina se renovó con la apertura de su nuevo edificio multipropósito, una obra que refleja el compromiso de Colsubsidio por mantenerse a la vanguardia y que busca atender las necesidades y expectativas de diversión y entretenimiento de nuestras empresas afiliadas y sus trabajadores, mejorando su oferta de actividades y experiencia de uso de los afiliados.

Piscilago, por su parte, se ubicó en el top 10 de parques acuáticos de América del Sur que los viajeros prefieren para vivir aventuras y disfrutar de un entorno consciente de la importancia de la biodiversidad.

El Teatro Colsubsidio continúa trabajando en el desarrollo de una agenda cultural diferencial para los afiliados y sus familias, quienes dan valor a las instalaciones cómodas y el buen servicio.

La comunidad académica y la usuaria reconocen las escuelas de formación artística como un referente para impulsar sus competencias y aprendizajes en los diferentes sectores. El Teatro fue reconocido en los premios Grammy Latino 2024 por su participación en el mejor álbum instrumental “Tembla”.

En los hoteles y sedes de Recreación y Deportes se avanza en experiencias inclusivas y diversas, implementando mejoras para brindar acceso de personas con discapacidad física, como intervenciones en la infraestructura, incorporación de señalización y definición de rutas accesibles para el ingreso y movilización dentro de las sedes. En diferentes sedes se amplían los horarios de atención para brindar el servicio de intérprete de lengua de señas a las personas con discapacidad auditiva.

El Teatro incursionó en la realización de espectáculos accesibles y sostenibles conectando con nuevos públicos, ratificando la diversidad e inclusión de su programación y aportando al ambiente.

Para los usuarios de Hotelería, Recreación y Cultura se ofrece soporte e información sobre productos, servicios y procesos a través del módulo de preguntas en el Centro de Ayuda, que permite resolver dudas de manera ágil en las plataformas digitales.

Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios

En 2024, los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Recreación y Turismo recibieron 881 reclamos, 234 menos que en 2023, lo cual se explica por las iniciativas implementadas, en respuesta a las necesidades de los clientes.

- **Hotelería y Turismo:** capacitación continua en atención al cliente, empatía y resolución de incidentes para el personal de hoteles, reduciendo las quejas por mala actitud y garantizando una experiencia excepcional para los huéspedes.
- **Recreación y Deportes:** fortalecimiento de formación y procesos de inscripción de servicios, desarrollando la capacidad del equipo de atención para resolver requerimientos en el primer contacto.
- **Piscilago:** ejecución de un plan de mejora en el servicio de Transporte Externo, aplicando el modelo de consecuencias y reforzando los protocolos de información al cliente para optimizar la experiencia de nuestros afiliados y usuarios.

RECLAMACIONES DE LOS AFILIADOS Y LOS USUARIOS

	2023	2024	% Variación
Hotelería y turismo	255	138	-46 %
Recreación y deportes	883	736	-17 %
Cultura	7	7	0 %

Fuente: Sistema de gestión de PQRSF TP Client.

Cadena de abastecimiento

GRI 414-1, GRI 414-2

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

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

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

GRI 204-1

Los servicios de Entretenimiento realizaron compras equivalentes al 3,1 % de las compras totales de la Corporación, equivalentes a $ 138.926 millones; el 98,9 % de ellas corresponden a proveedores locales

GRI 204-1

COMPRAS A PROVEEDORES CULTURA

Cifras en millones de pesos

	2022	2023	2024
Locales	$ 2.994	$ 4.402	$ 5.499
Internacionales	$ 770	$ 1.425	$ 1.372
TOTAL	**$ 3.764**	**$ 5.827**	**$ 6.871**
Porcentaje locales/internacionales	79,5 %	75,5 %	80 %

Fuente: Información áreas de compras del área de Teatro y Cultura.

COMPRAS A PROVEEDORES HOTELERÍA Y TURISMO

Cifras en millones de pesos

	2022	2023	2024
Locales	$ 7.494	$ 10.528	$ 12.790
Internacionales	$ 335	$ 279	$ 47
TOTAL	**$ 7.829**	**$ 10.807**	**$ 12.837**
Porcentaje locales/internacionales	95,7 %	97,4 %	99,6 %

Fuente: Información áreas de compras de las Gerencias de Hotelería y Turismo.

COMPRAS A PROVEEDORES RECREACIÓN Y DEPORTES

Cifras en millones de pesos

	2022	2023	2024
Locales	$ 69.191	$ 96.297	$ 119.163
Internacionales	$ 993	$ 621	$ 54
TOTAL	**$ 70.184**	**$ 96.918**	**$ 119.217**
Porcentaje locales/internacionales	98,6 %	99,4 %	99,9 %

Fuente: Información áreas de compras de las Gerencias de Recreación y Deportes.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

02

Contar con el mejor talento humano

GRI 3-3 TM 3, 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

Equipo de trabajo

PG 6, WEF 11

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.**

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

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

GRI 401-1

Durante 2024, Colsubsidio avanzó en el fortalecimiento de su modelo de atracción y selección con la incorporación de herramientas tecnológicas y modelos de evaluación diferencial acordes con las necesidades de las Unidades de Servicio y los tipos de cargo a reclutar. Estas soluciones han optimizado la conexión entre las vacantes disponibles y los candidatos idóneos, simplificando la experiencia de los aspirantes y agilizando los tiempos de contratación. Esta postura por la innovación tecnológica no solo ha mejorado la precisión en la búsqueda de talento, sino que también permite a la Corporación adaptarse a las demandas de un entorno laboral en constante evolución y responder con agilidad a las necesidades del mercado.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Al cierre del año, el equipo de trabajo de los servicios de Cultura, Hotelería y Turismo, y Recreación y Deportes, estaba conformado por

1.617 trabajadores,

de los cuales, el **53 % eran mujeres y el 47 %, hombres.**

Por **rango de edad**, el **36,5 %** tenía menos de 30 años, el **50,3 %** se encontraba entre los 31 y 50, y el **13,2 %** superaba los 51.

GRI 2-7, GRI 405-1b

TRABAJADORES POR GÉNERO CULTURA

GRI 405-1b

Género	2022	%	2023	%	2024	%
Mujeres	9	47,3	9	45	8	44,4
Hombres	10	52,7	11	55	10	55,6
TOTAL	**19**	**100 %**	**20**	**100 %**	**18**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR GÉNERO HOTELERÍA Y TURISMO

GRI 405-1b

Género	2022	%	2023	%	2024	%
Mujeres	346	54,6	361	56	370	58,6
Hombres	288	45,4	286	44	261	41,4
TOTAL	**634**	**100 %**	**647**	**100 %**	**631**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR GÉNERO RECREACIÓN Y DEPORTES

GRI 405-1b

Género	2022	%	2023	%	2024	%
Mujeres	464	48,6	465	47	479	49,5
Hombres	491	51,4	516	53	489	50,5
TOTAL	**955**	**100 %**	**981**	**100 %**	**968**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

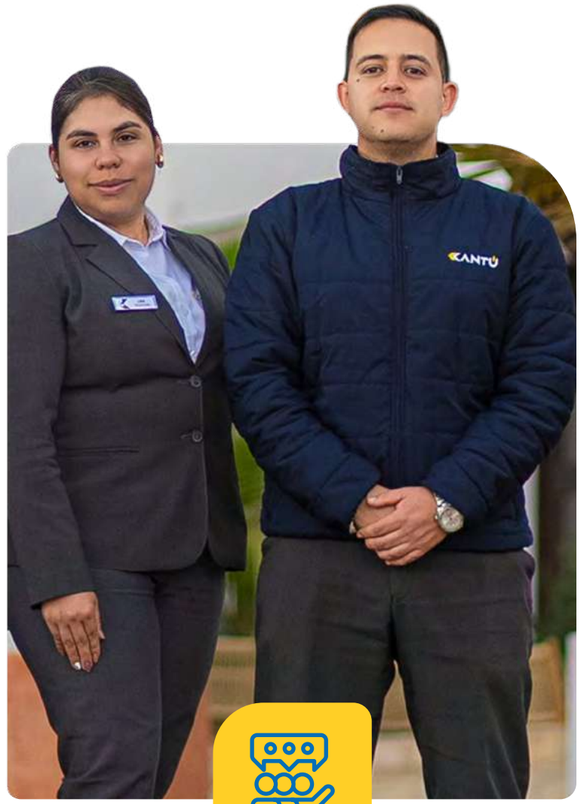
Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

La mayoría de los trabajadores de los servicios de Entretenimiento tienen contrato a término indefinido.



TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO CULTURA
GRI 405-1b

Tipo de contrato	2022	%	2023	%	2024	%
Indefinido	19	100	19	95	17	94,4
Fijo	0	0	1	5	1	5,6
TOTAL	**19**	**100 %**	**20**	**100 %**	**18**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO HOTELERÍA Y TURISMO
GRI 405-1b

Tipo de contrato	2022	%	2023	%	2024	%
Indefinido	566	89,3	614	94,9	602	95,4
Fijo	68	10,7	33	5,1	29	4,6
TOTAL	**634**	**100 %**	**647**	**100 %**	**631**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO RECREACIÓN Y DEPORTES
GRI 405-1b

Tipo de contrato	2022	%	2023	%	2024	%
Indefinido	862	90,3	916	93,4	901	93,1
Fijo	93	9,7	65	6,6	67	6,9
TOTAL	**955**	**100 %**	**981**	**100 %**	**968**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

La distribución de los trabajadores por regiones refleja la diversidad de las operaciones. Los trabajadores de Cultura, Recreación y Deportes laboran todos en la regional Centro, y el 85 % de los de Hotelería y Turismo están en las regionales Centro y Llanos.

TRABAJADORES POR REGIÓN HOTELERÍA Y TURISMO

GRI 405-1b

Región	2022	%	2023	%	2024	%
Centro	327	51,6	324	49,4	302	47,9
Oriente	217	34,2	229	35,3	86	13,6
Llanos	90	14,2	94	15,3	236	37,4
TOTAL	**634**	**100 %**	**647**	**100 %**	**631**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR REGIÓN CULTURA

GRI 405-1b

Región	2022	%	2023	%	2024	%
Centro	19	100	20	100	18	100
TOTAL	**19**	**100 %**	**20**	**100 %**	**18**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR REGIÓN RECREACIÓN Y DEPORTES

GRI 405-1b

Región	2022	%	2023	%	2024	%
Centro	955	100	981	100	968	100
TOTAL	**955**	**100 %**	**981**	**100 %**	**968**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

La composición demográfica de los trabajadores de los servicios de Entretenimiento Colsubsidio refleja una distribución entre diferentes generaciones, que contribuyen a la innovación y a la prestación de servicios para diversas poblaciones.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD CULTURA

GRI 405-1b

Rango de edad	2022	%	2023	%	2024	%
Menores de 21	0	0	0	0	36	2,2
De 21 a 30	6	32	6	30	6	33,3
De 31 a 40	7	37	7	35	7	38,9
De 41 a 50	3	16	4	20	3	16,7
Mayores de 50	3	16	3	15	2	11,1
TOTAL	**19**	**100 %**	**20**	**100 %**	**18**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD HOTELERÍA Y TURISMO

GRI 405-1b

Rango de edad	2022	%	2023	%	2024	%
Menores de 21	23	4	18	3	14	2,2
De 21 a 30	201	32	209	32	204	32,3
De 31 a 40	162	26	170	26	172	27,3
De 41 a 50	129	20	139	21	131	20,8
Mayores de 50	119	19	111	17	110	17,4
TOTAL	**634**	**100 %**	**647**	**100 %**	**631**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD RECREACIÓN Y DEPORTES

GRI 405-1b

Rango de edad	2022	%	2023	%	2024	%
Menores de 21	31	3	25	3	22	2,3
De 21 a 30	392	41	384	39	345	35,6
De 31 a 40	261	27	280	29	294	30,4
De 41 a 50	172	18	185	19	200	20,7
Mayores de 50	99	10	107	11	107	11,1
TOTAL	**955**	**100 %**	**981**	**100 %**	**968**	**100 %**

Fuente: Informe estructura organizacional – Success Factors.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

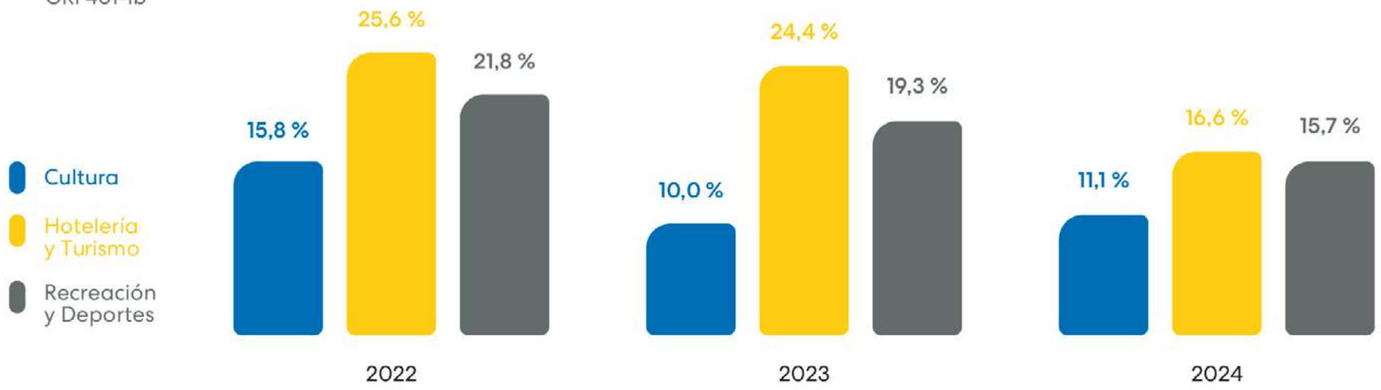
Rotación

GRI 401-1b

Durante 2024, en la Gerencia de Cultura, la tasa de rotación se ubicó en 11,1 %, presentando un aumento de un punto frente a 2023. En Hotelería y Turismo, la tasa se ubicó en 16,6 %, y en Recreación y Deportes fue de 15,7 %; en ambas gerencias se dio una reducción significativa de la tasa de rotación.

Esta reducción ha sido impulsada, en parte, por la implementación de metodologías más precisas para la selección de talento alineado con la cultura organizacional. Además, se han fortalecido los programas de inducción y adaptación, ajustándolos a las necesidades específicas de cada área.

TASA DE ROTACIÓN
GRI 401-1b



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

Del análisis de la rotación presentada durante el año, se destaca que, aunque los hombres representan el 47 % de la fuerza laboral de estos servicios, fueron el grupo con mayor tasa de rotación, alcanzando el 20 % para Cultura, 18,8 % para Hotelería y Turismo y 17,8 % para Recreación y Deportes. Por su parte, las mujeres, que constituyen el 53 % del personal de la Caja, registraron una rotación más baja.

ROTACIÓN POR GÉNERO

GRI 401-1b

Servicio	Género	Trabajadores	Retiros	Rotación
Cultura	Femenino	8	0	0 %
	Masculino	10	2	20 %
	TOTAL	**18**	**2**	**11,1 %**
Hotelería y Turismo	Femenino	370	56	15,1 %
	Masculino	261	49	18,8 %
	TOTAL	**631**	**105**	**16,6 %**
Recreación y Deportes	Femenino	479	65	13,6 %
	Masculino	489	87	17,8 %
	TOTAL	**968**	**152**	**15,7 %**

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

En el servicio de Cultura, únicamente se retiraron dos trabajadores con edades entre 21 y 30 años. En Recreación, Deportes, Hotelería y Turismo, la mayor rotación se presentó entre los trabajadores menores de 30 años.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD

GRI 401-1b

Servicio	Género	Trabajadores	Retiros	Rotación
Hotelería y Turismo	Menores de 20	14	5	35,7 %
	Entre 21 y 30	204	48	23,5 %
	Entre 31 y 40	172	31	18 %
	Entre 41 y 50	131	14	10,7 %
	Mayores de 51	110	7	6,4 %
	TOTAL	**631**	**105**	**16,6 %**
Recreación y Deportes	Menores de 20	22	1	4,5 %
	Entre 21 y 30	345	81	23,5 %
	Entre 31 y 40	294	37	12,6 %
	Entre 41 y 50	200	25	12,5 %
	Mayores de 51	107	8	7,5 %
	TOTAL	**968**	**152**	**15,7 %**

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

ROTACIÓN POR REGIONAL

GRI 401-1b

Servicio	Regional	Trabajadores	Retiros	Rotación
Cultura	Centro	18	2	11,1 %
	TOTAL	**18**	**2**	**11,1 %**
Hotelería y Turismo	Centro	7	2	28,6 %
	Centro sur	302	50	16,6 %
	Llanos	86	16	18,6 %
	Oriente	236	37	15,7 %
	TOTAL	**631**	**105**	**16,6 %**
Recreación y Deportes	Centro	613	101	16,5 %
	Centro sur	355	51	14,4 %
	TOTAL	**968**	**152**	**15,7 %**

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - Success Factors.

La regional Centro registró las tasas de rotación más alta, con un 11,1 % para Cultura, 28,6 % para Hotelería y Turismo, y 16,5 % para Recreación y Deportes.

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

Al cierre de 2024, el 100 % de la vinculación se realizó mediante firma digital, ratificando el compromiso de la Corporación con la innovación en sus procesos. Por regiones, la mayor actividad se concentró en la regional Centro para todas las gerencias, con 177 contrataciones.

CONTRATACIONES POR REGIONAL
GRI 401-1a

	Cultura		Hotelería y Turismo		Recreación y Deportes	
Regional	Cantidad	Participación	Cantidad	Participación	Cantidad	Participación
Centro	2	100 %	58	44,6 %	117	75,5 %
Centro sur					38	24,5 %
Llanos			15	11,5 %		
Oriente			57	43,8 %		
TOTAL	**2**	**100 %**	**130**	**100 %**	**155**	**100 %**

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

El mayor número de contrataciones correspondió a mujeres en Hotelería y Turismo, con el 56,2 %, y hombres en Recreación y Deportes con el 58,7 %. Para Cultura, el número de contrataciones estuvo equivalente entre hombres y mujeres.

CONTRATACIONES POR GÉNERO
GRI 401-1a

	Cultura		Hotelería y Turismo		Recreación y Deportes	
Género	**Cantidad**	**Participación**	**Cantidad**	**Participación**	**Cantidad**	**Participación**
Femenino	1	50 %	73	56,2 %	64	41,3 %
Masculino	1	50 %	57	43,8 %	91	58,7 %
TOTAL	**2**	**100 %**	**130**	**100 %**	**155**	**100 %**

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – *Success Factors*.

En cuanto a los rangos de edad, el grupo predominante fue el de menores de 30 años, que representaron el 58,5 % de los nuevos ingresos en Hotelería y Turismo y el 61,9 % para Recreación y Deportes. Para la Gerencia de Cultura, el 100 % se representa en el rango entre 31 y 40 años.

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD
GRI 401-1a

	Cultura		Hotelería y Turismo		Recreación y Deportes	
Edad	**Cantidad**	**Participación**	**Cantidad**	**Participación**	**Cantidad**	**Participación**
Menores de 20			7	5,4 %	11	7,1 %
Entre 21 y 30			69	53,1 %	85	54,8 %
Entre 31 y 40	2	100 %	42	32,3 %	40	25,8 %
Entre 41 y 50			12	9,2 %	19	12,3 %
TOTAL	**2**	**100 %**	**130**	**100 %**	**155**	**100 %**

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:

Incorporación

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

Adaptación

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

Desvinculación

Priorizando la empatía y la claridad en la información.

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Una cultura y un ambiente laboral positivo

PG 1, PG 2

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

También se llevaron a cabo iniciativas como la gira "Encuentro con el director", liderada por el 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.º aniversario de Colsubsidio reunió a los 17.366 trabajadores en actividades diseñadas para consolidar su compromiso con la misión.

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

Colsubsidio trabaja día a día para mejorar el ambiente laboral, considerado un pilar clave para una experiencia positiva en la Caja. Al cierre del año, el índice de cultura y ambiente laboral de estos servicios se mantuvo, 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

Dimensión	Hotelería y Turismo	Recreación y Deporte
Propósito	89 %	90 %
Orgullo y pertenencia	87 %	87 %
Crecimiento y desarrollo	81 %	81 %
Formas de trabajo	80 %	81 %
Ambiente de trabajo	78 %	80 %
Liderazgo	77 %	79 %
TOTAL	**81 %**	**82 %**

Fuente: OCC Pulse Engagement.

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 digitale**s que impactaron directamente en los procesos de incorporación, adaptación, gestión del desempeño y acceso a servicios y beneficios.

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

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

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

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

En términos de atención a través del Centro de Atención Virtual al Trabajador CAV para colaboradores activos y TPClient para exempleados,

se gestionaron 13.366 solicitudes.

Este progreso evidencia una mejora en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta.

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Liderazgo movilizador de propósito y cultura Colsubsidio

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

Entre las iniciativas destacadas, estuvo el "Encuentro de Liderazgo", que impactó a 1.518 líderes a nivel nacional, promoviendo su desarrollo y alineación con los objetivos corporativos. Asimismo, se implementó el "*Bootcamp* 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 el servicio de Hotelería y Turismo, 37 líderes trabajaron en motivación, comunicación asertiva, autoliderazgo, innovación y trabajo en equipo. En Recreación y Deportes, 21 líderes lo hicieron en motivación, comunicación asertiva, autoliderazgo, innovación y trabajo en equipo.

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.

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

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

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.

Consolidando una cultura de aprendizaje continuo, orientado a la excelencia,

1.473 trabajadores acumularon 50.547 horas de formación.

Los programas abarcaron temas como Innovatón, 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 CULTURA 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	4		4	1		1	4	-	4
Coordinación	30		30	1		1	7,50	-	7,50
Ejecución		14	14		1	1	-	14	7
Soporte		22	22		7	7	-	2,44	2
TOTAL	**34**	**36**	**70**	**2**	**8**	**10**	**4,3**	**3,6**	**3,9**

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

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL HOTELERÍA Y TURISMO 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	36		36	3		3	12	-	12
Coordinación	389	650	1.039	18	13	31	19,45	43,33	29,69
Ejecución	119	48	167	4	3	7	29,75	16,00	23,86
Soporte	13.168	7.959	21.127	322	240	562	38,39	32,75	36,05
TOTAL	**13.712**	**8.657**	**22.369**	**347**	**256**	**603**	**37,1**	**33,2**	**35,5**

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL RECREACIÓN Y DEPORTES 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	39	18	57	5	4	9	5,57	3,60	4,75
Coordinación	617	1.286	1.903	34	35	69	16,24	31,37	24,09
Ejecución	507	649	1.156	22	43	65	20,28	12,48	15,01
Soporte	14.870	10.122	24.992	375	342	717	36,36	25,89	31,24
TOTAL	**16.033**	**12.075**	**28.108**	**436**	**424**	**860**	**33,5**	**24,7**	**29,0**

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

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO

GRI 404-1 PG 1 WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2024	29.779	20.768	50.547
2023	28.921	20.362	49.284
2022	10.962	8.846	19.808
TOTAL	**69.662**	**49.976**	**119.638**

Fuente de información: Campus Virtual y Matriz de participación.

Relaciones laborales de confianza

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

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

La Corporación promueve el diálogo social como un mecanismo clave de concertación y participación con las organizaciones de trabajadores, fomentando un relacionamiento estable y efectivo. En este contexto, se aseguró el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Organización Sindical de Industria UTCF, vigente desde 2023 hasta 2025, y se celebró una nueva Convención Colectiva con la organización Sindical de Industria Sinaltracomfasalud, con vigencia de 2024 a 2027. Estas convenciones benefician 1.019 trabajadores, 75 de ellos de los servicios de Recreación y Deportes y Hotelería y Turismo, de los cuales el 62 % son mujeres y el 38 % hombres.

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, 1.411 trabajadores de los servicios de Entretenimiento Colsubsidio, con una composición de 52 % mujeres y 48 % hombres. Este pacto ha sido implementado con éxito durante sus dos años de vigencia, cumpliendo su propósito de promover el bienestar integral, la formación, el desarrollo profesional y el progreso económico de los trabajadores.

WEF 21E

La Corporación monitorea de manera constante el cumplimiento de estos acuerdos colectivos, garantizando una respuesta inmediata ante cualquier reclamación, y reforzando las relaciones laborales bajo principios de confianza mutua y diálogo constructivo.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

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

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

Beneficios

GRI 201-3, GRI 401-2

Colsubsidio continuó con el compromiso de ofrecer un portafolio de beneficios con soluciones integrales, diseñadas para satisfacer de manera efectiva las necesidades de los trabajadores y sus familias, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

Durante el año, en estos servicios, se entregaron **5.912 beneficios** por valor de **$ 4.914 millones.**

BENEFICIOS TRABAJADORES SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO 2024

Beneficio	Cultura y Teatro		Hotelería y Turismo		Recreación y Deportes	
	# de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en miles de pesos	# de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en miles de pesos	# de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en miles de pesos
Prima semestral adicional	33	$ 49	1.260	$ 1.005	1.842	$ 1.698
Prima de vacaciones	10	$ 6	545	$ 241	782	$ 365
Prima de antigüedad	4	$ 21	59	$ 205	101	$ 287
Beneficios de salud	3	$ 6	63	$ 84	213	$ 316
Auxilio educativo hijo trabajador	1	$ 1	181	$ 123	222	$ 137
Auxilio educativo trabajador	0	$ 0	21	$ 47	73	$ 154
Auxilio de movilización	10	$ 17	1	$ 1	1	$ 1

BENEFICIOS TRABAJADORES SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO 2024

Beneficio	Hotelería y Turismo		Recreación y Deportes		Cultura y Teatro	
	# de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en miles de pesos	# de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en miles de pesos	# de beneficios entregados	Valor desembolsado Cifras en miles de pesos
Auxilio para anteojos y cambio de lentes	71	$ 17	139	$ 30	3	$ 1
Bono por paso a pensión	3	$ 19	2	$ 13	0	$ 0
Auxilio incapacidad	18	$ 8	4	$ 1	0	$ 0
Dia adicional vacaciones	56	$ 16	7	$ 2	0	$ 0
Bono renovación beneficios colectivos	29	$ 14		$ 0	0	$ 0
Indemnización UTCF	5	$ 5	1	$ 6	0	$ 0
Permiso de matrimonio	1	$ 1	3	$ 1	0	$ 0
Auxilio por muerte de familiares	13	$ 3	10	$ 2	0	$ 0
Permiso por cumpleaños	49	$ 3	15	$ 1	1	$ 1
Prima de nacimiento	15	$ 1	20	$ 2	0	$ 0
Bono 24-31	16	$ 1	0	$ 0	0	$ 0
Entrega de útiles escolares	6	$ 2	0	$ 0	0	$ 0
TOTAL GENERAL	**2.412**	**$ 1.796**	**3.435**	**$ 3.016**	**65**	**$ 102**

Fuente Informe de Nómina 2024 y Success Factors.

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.

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

Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores

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

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

GRI 403-1

Mediante la ejecución de estrategias enmarcadas en los programas de vigilancia epidemiológica, se brindaron capacidades preventivas a 2.178 trabajadores, fortaleciendo la cultura de seguridad y reduciendo riesgos relacionados con accidentalidad y enfermedades laborales.

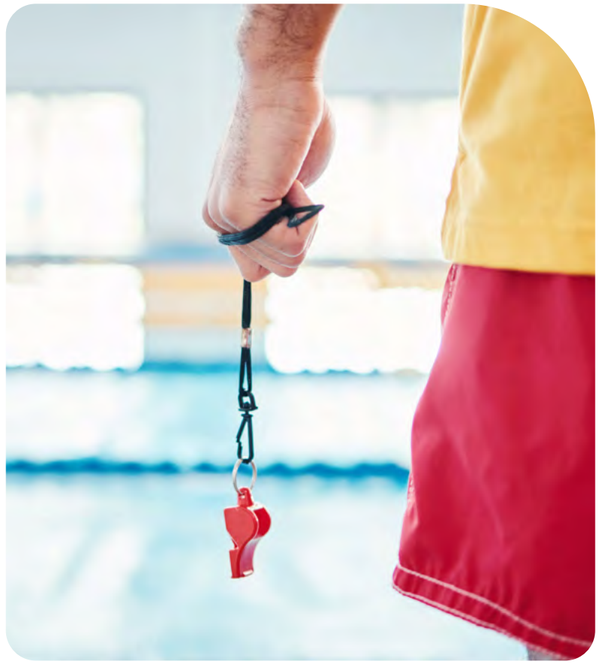
GRI 403-1

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		
	Cultura	Hotelería y Turismo	Recreación y Deportes
BIENESTAR INTEGRAL			
• Semana de la Salud y Bienestar - Vive • Actividades de promoción y prevención, activación en sedes	3	166	208
PROGRAMA SALUD MENTAL - #SanaMente			
• Gestión del riesgo psicosocial • Prevención de acoso laboral, resolución de conflictos • Primeros auxilios psicológicos • Atención y orientación psicológica, Línea Amiga	10	802	1.964

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

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES*

	Asistentes		
	Cultura	**Hotelería y Turismo**	**Recreación y Deportes**
GESTIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO			
• Riesgo biológico	0	26	6
GESTIÓN DEL RIESGO BIOMECÁNICO			
• Capacitación en estándares ergonómicos • Caminata Ergocheck - Rumbo terapia • Ergonomía en el manejo de cargas, ergonomía en el trabajo	0	867	1.256
GESTIÓN CONSERVACIÓN DE LA VOZ			
• Cuidado y conservación de la voz	0	6	17
GESTIÓN DE EMERGENCIAS			
• Sensibilización Plan de Emergencia, capacitación Comité de Emergencia • Entrenamiento brigada básica, Mi plan de emergencia • Encuentros regionales brigadas - Entrenamiento integral especializado atención y respuesta a emergencias: camillaje, manejo de heridas, RCP, Primeros auxilios psicológicos, accidentes viales, derrame y AT sustancias químicas, control del fuego	133	716	1.741
GESTIÓN DE ACCIDENTALIDAD			
• Prevención de accidentes	0	23	55
GESTIÓN DEL RIESGO QUÍMICO			
• Uso de elementos de protección respiratoria, almacenamiento y manipulación de sustancias químicas • Manejo seguro de productos químicos	0	4	78
GESTIÓN SEGURIDAD VIAL			
• Curso de seguridad vial	0	8	68
SISTEMA DE GESTIÓN Y RIESGOS			
• 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	29	643	403
GESTIÓN RIESGO LOCATIVO			
• Mecanismo potencialmente evitable (MPE) • Tareas de alto riesgo (TAR)	0	10	18
TOTAL	**175**	**3.271**	**5.814**

* 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.

Perfil Corporativo

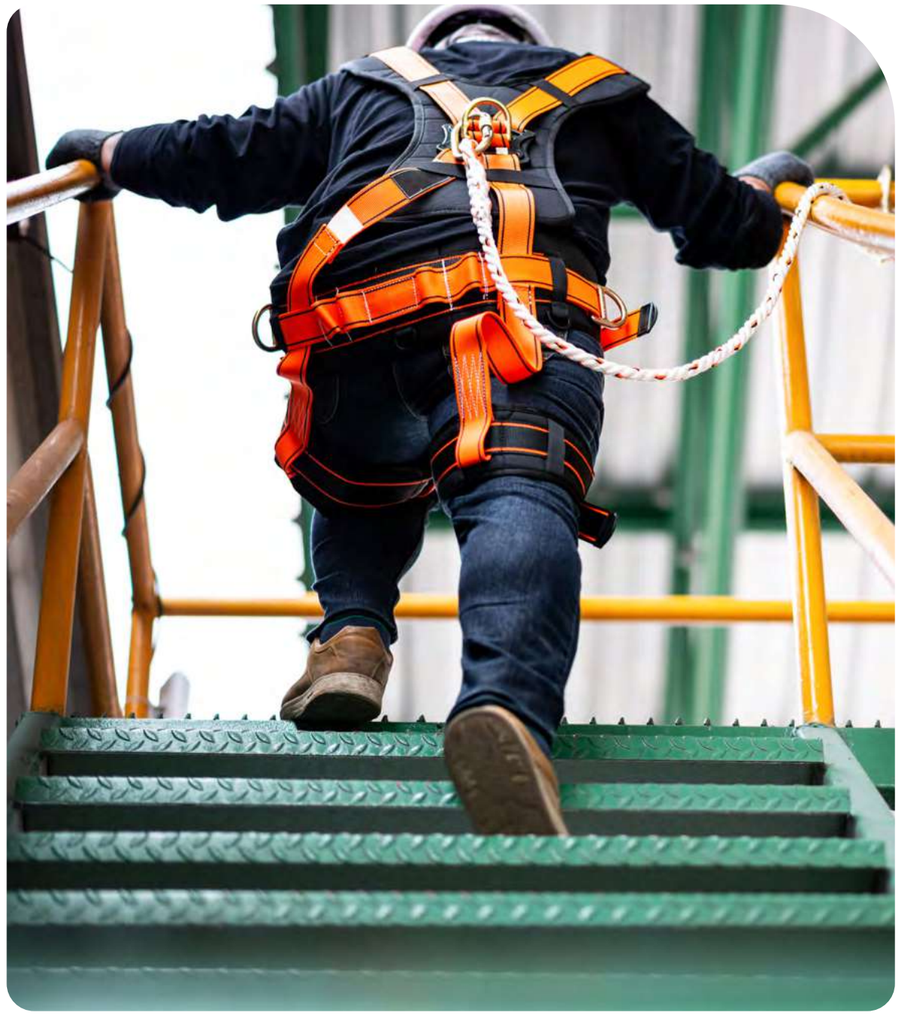
Transparencia y Gobierno Corporativo

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, en el servicio de Cultura no se presentaron casos de lesiones por accidente laboral. En los servicios de Deportes, Hotelería, Recreación y Turismo, los principales fueron el contacto con herramientas u objetos, el golpe por o contra objetos, la caída al mismo nivel y el sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento.

PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

Mecanismos	%	
	Hotelería y Turismo	**Recreación y Deportes**
Contacto con herramientas u objetos	25,8 %	23,5 %
Golpe por o contra objetos	21,6 %	18,8 %
Caída al mismo nivel	14,4 %	14,1 %
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	10,3 %	12,9 %

Fuente de información: Indicadores SGSST.

La tasa de accidentalidad presentó un aumento del 1,8 % para Hotelería y Turismo y una disminución del 0,9 % para Recreación y Deportes. 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.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA % TRABAJADORES

	Hotelería y Turismo			Recreación y Deportes		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Hombres	5,7 %	5,6 %	6,2 %	5,5 %	5,1 %	5,0 %
Mujeres	7,4 %	8,0 %	9,2 %	7,6 %	4,6 %	3,8 %
TOTAL	**13,1 %**	**13,6 %**	**15,4 %**	**10,7 %**	**9,7 %**	**8,8 %**

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de días perdidos a causa de accidentes laborales mostró un aumento del 16,7 % en Hotelería y Turismo, y del 9,6 % para Recreación y Deportes, en comparación con 2023, debido a los mecanismos de lesiones y accidentes laborales presentados.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP POR ACCIDENTE DE TRABAJO

	Hotelería y Turismo			Recreación y Deportes		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Hombres	14,3 %	8,8 %	4,8 %	21,1 %	16,6 %	36,2 %
Mujeres	18,4 %	12,4 %	33,3 %	22,9 %	14,9 %	5,0 %
TOTAL	**32,7 %**	**21,3 %**	**38,0 %**	**44,0 %**	**31,5 %**	**41,1 %**

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de ausentismo laboral se ubicó en cero para los tres servicios dado que no se presentaron días perdidos por incapacidad médica en ninguno de los tres servicios.

Durante 2024, no se presentaron nuevos casos de enfermedad laboral, lo que generó una disminución del 0,20 % con respecto a 2023, en la tasa de incidencia de enfermedades laborales para los servicios de Hotelería y Turismo, y Recreación y Deportes.

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

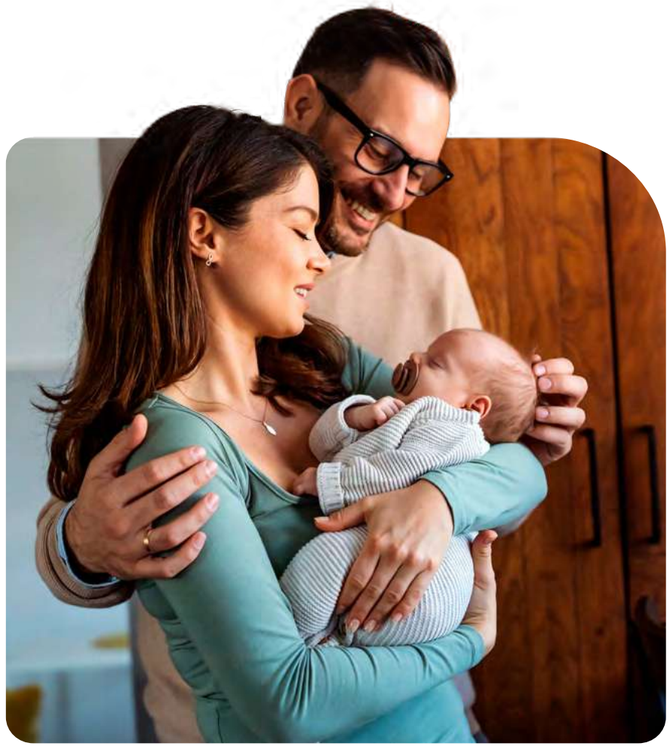
Permiso parental

GRI 401-3

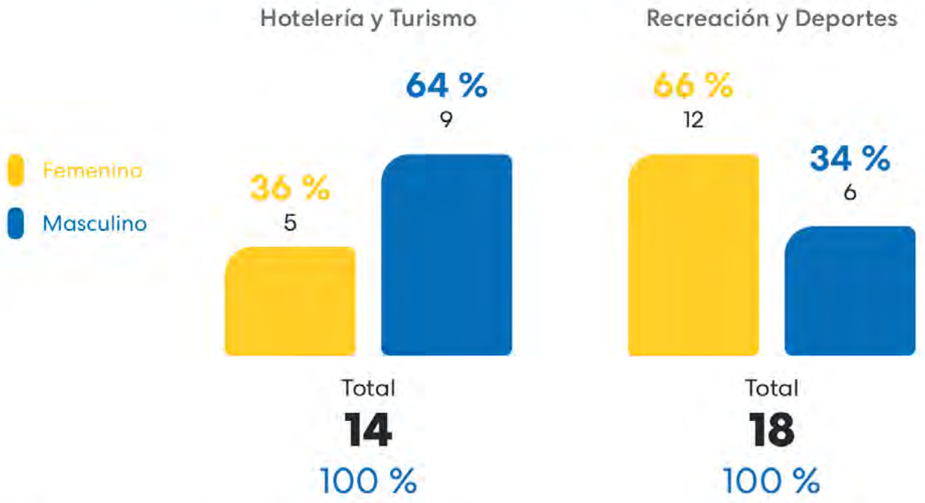
Durante 2024,

8 trabajadores de Hotelería y Turismo, y **12** de Recreación y Deportes,

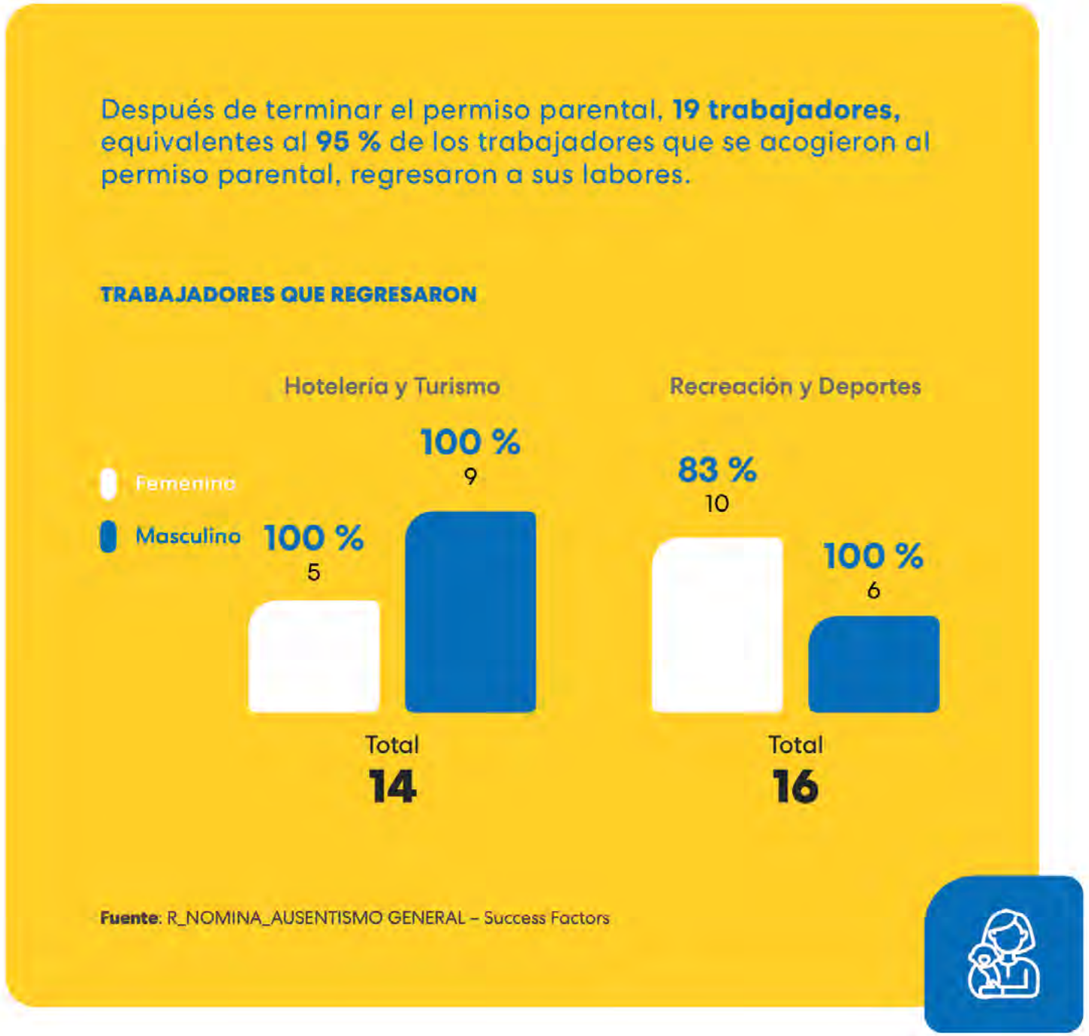
hicieron uso del permiso parental remunerado tras el nacimiento de sus hijos, con una duración de 18 semanas para las mujeres y 2 semanas para los hombres.



TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors



El 33,3 % de los trabajadores que se acogieron al permiso parental durante el periodo anterior de Hotelería y Turismo, y el 52,9 % de Recreación y Deportes continuaron vinculados en la plantilla laboral 12 meses después de haber regresado al trabajo.

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES

	Hotelería y Turismo			Recreación y Deportes		
	Permiso parental 2023	Activos mayor a 12 meses	%	Permiso parental 2023	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	12	7	58,3	11	8	72,7
Masculino	10	9	90	6	6	100
TOTAL	**22**	**16**	**72,7 %**	**17**	**14**	**82,4%**

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – Success Factors.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

03

Contribuir a la conservación del ambiente

GRI 3-3, TM 5, ODS 12.2, ODS 2.1, 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 enmarcan la gestión y el avance de los programas y proyectos de las Unidades de Servicios.

La gestión de los programas desarrollados en los servicios de Cultura, Deportes, Eventos, Hotelería, Piscilago y Recreación se realiza de acuerdo con el Modelo Ambiental Corporativo.

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

Modelo Ambiental Corporativo

Ejes ambientales

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

Aire · Agua · Suelo · Biodiversidad

Plan operativo ambiental

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

Responsabilidad legal · Desempeño ambiental · Innovación ambiental

Estándares de excelencia ambiental

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

Colsubsidio plasma su enfoque preventivo por medio del Sistema Integrado de Gestión, el Sistema de Gestión de Calidad con la norma ISO 9001 versión 2015, y el Sistema de Gestión Ambiental en el Parque Acuático y de Conservación Piscilago con el estándar ISO 14001, recertificado por quinto año consecutivo, y la matriz de riesgos y oportunidades para las sedes de la Caja. Así mismo, los hoteles continúan, desde hace seis años, con el certificado CT-CER658012, de turismo sostenible.

GRI 2-23

El desarrollo e implementación del Modelo, al igual que su mejora continua, permitió a los servicios objeto de este informe reconocer los aspectos e impactos ambientales de sus diferentes negocios y, sobre ellos, generar valor en términos del cierre de brechas, y reducir y mitigar impactos, con la ejecución de programas y planes ambientales.

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Eje ambiental agua

La gestión del agua es uno de los aspectos más relevantes en la Organización, ya que la operación no sería posible sin este valioso recurso. Por ello, la identificación de los cuerpos hídricos y el acueducto público son fundamentales en términos de ubicación, capacidad de suministro, condiciones geográficas y de protección de las fuentes. Las Gerencias de Recreación y Deportes, y Hotelería y Turismo, a través de sus programas de uso eficiente y ahorro de agua, buscan controlar y proteger el recurso con estrategias dirigidas a los grupos de interés.

GRI 303-1

Las fuentes de captación y abastecimiento de agua para las operaciones corresponden al suministro directo por parte de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB, y las concesiones de aguas, superficiales y subterráneas, estas últimas aplicables para las sedes de Piscilago, Club Bellavista, Complejo Hotelero Paipa y el Hotel Alcaraván.

Con el fin de garantizar condiciones de calidad del agua apta para el consumo humano, las sedes cuentan con sistemas de potabilización que cumplen con los parámetros de la normatividad para su consumo y operación.

GRI 303-1

EXTRACCIÓN Y CONSUMO DE AGUA (MEGALITROS ML)*

GRI 303-3, GRI 303-5

Fuente	Sedes	2022	2023	2024	Variación 2023/2024
Aguas subterráneas	Club Bellavista, Piscilago, Hotel Alcaraván	49,9	56,76	48,96	-14 %
Aguas superficiales	Piscilago, Hoteles Lanceros y Colonial	193,62	276,73	415,58	50 %
Acueducto*	Sedes restantes	213,88	238,86	209,39	-12 %
TOTAL AGUA EXTRAÍDA		**457,40**	**572,35**	**673,93**	**18 %**

*Incluye el agua suministrada por acueducto municipal y la compra de agua en carrotanque.

Fuente: Indicadores de agua.

El consumo de agua se incrementó en un 18 % debido, principalmente, a la extracción de agua superficial en Piscilago, que en 2024 registró en promedio una captación de 33.967,8 m³/mes frente a 2023, que registró un promedio mensual de 19.803 m³. Lo anterior tiene como fundamento la temporada seca en la zona de Nilo, que demandó mayor extracción de agua para el sostenimiento del lago, lo que a su vez permite estabilizar la continuidad del suministro de agua en el parque.

Respecto del consumo de agua procedente de las empresas de acueducto y alcantarillado municipales, este refleja una reducción del 12 %, en razón a buenas prácticas operativas asociadas a la existencia de infraestructura con tecnologías ahorradoras, influencia de las medidas impuestas por la administración distrital en relación con los racionamientos, aun contando con tanques de almacenamiento y a las jornadas de sensibilización ambiental relacionadas con el recurso hídrico, así como a la revisión periódica de la infraestructura y a la reducción de usuarios en las sedes.

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

Agua subterránea

El consumo de este recurso, que se realiza en el Club Bellavista, Piscilago y el Hotel Alcaraván, presentó una reducción en 7,8 ML en comparación con lo consumido en 2023, lo que corresponde a una variación aproximada del 14 %, que corresponde al mantenimiento preventivo en la red de distribución del agua y a la identificación y corrección de fugas.

Agua superficial

El consumo asociado a esta fuente hídrica se encuentra en la operación del complejo hotelero de Paipa, compuesto por el Hotel Lanceros, el Hotel Colonial, el Club Náutico, Cantú y Cabañas, en donde la fuente de captación corresponde al río Chicamocha y a la operación de Piscilago, en donde el proceso se realiza en el río Sumapaz.

- **Parque acuático y de conservación Piscilago:** en la zona de operación de Piscilago, 2024 fue un año de variabilidad climática, marcada en cada temporada, hecho que impactó los niveles del lago principal, punto de almacenamiento central de la sede, lo que derivó en una mayor captación del río Sumapaz, siempre dentro de los límites establecidos por los instrumentos de manejo y control aplicables, con el fin de garantizar la operatividad del parque.

  Lo anterior contrasta con lo ocurrido en el año 2022, periodo en el que las lluvias marcaron la temporalidad climática. En consecuencia, en 2024, se captaron 128.748 m³ más que en 2023, lo que representó un incremento del 61 % respecto del año anterior, evidenciando la influencia de la variabilidad y el cambio climático, sumado a las múltiples actividades de mantenimiento que demandaron agua para su operación.

- **Complejo Hotelero de Paipa:** el consumo de agua en estas sedes se incrementó en un 15 %, 10,1 ML, en comparación con 2023, el cual se asocia al desarrollo de actividades de mantenimiento de la planta de tratamiento de agua potable, así como con las fugas que se detectaron durante mayo, junio y julio, las cuales fueron debidamente atendidas para evitar pérdidas mayores del recurso.

Suministro sistema de acueducto municipal

El suministro por esta fuente representa el 31 % del total que consumen las sedes de Hotelería, Recreación y el Teatro.

Durante el año, se dio una reducción del 12 %, correspondiente a 29,4 ML, ocasionada por los siguientes factores: el racionamiento de agua en la ciudad de Bogotá y otras zonas, a la disminución de la ocupación de los hoteles y las sedes de recreación, al aumento en la instalación de sistemas ahorradores de agua, la resolución de fugas, la sustitución de insumos químicos para limpieza y desinfección, que impone un menor consumo de agua, y al desarrollo de jornadas de sensibilización con trabajadores, usuarios y huéspedes.

Dentro de las acciones de adaptación al cambio climático, se trataron y recircularon 20.485 m3., procedentes del agua residual tratada en El Cubo y en el Hotel Alcaraván, y al sistema de recirculación de agua de las piscinas del Club La Colina.

GRI 303-2, GRI 303-4

En el marco de esta acción, se destaca el aumento en 10.485 m³ en la contabilización de agua recirculada en el periodo 2024, frente al de 2023.

CONSUMO Y RECIRCULACIÓN DE AGUA

Característica	Hotel Alcaraván	El Cubo	Club La Colina	TOTAL
Consumo total (m³)	23.693	25.185	15.119	63.997
Recirculación (m³)	4.410,73	15.836	237,97	20.485
% agua recirculada*	**18,62 %**	**62,88 %**	**1,57 %**	**32,01 %**
Usos	Riego en zonas verdes	Suministro para sistemas sanitarios	Riego en canchas de tenis	

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

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

Con el fin de controlar las condiciones de calidad tanto para el consumo como para el vertimiento, se adelanta monitoreo continuo del índice de riesgo de calidad del agua - IRCA, en el marco de la operación de los sistemas de potabilización y en los puntos de suministro de acueducto externo, como complemento de los planes de gestión del riesgo y evaluaciones de vertimiento y planes de ahorro y uso eficiente del agua, de acuerdo con la normatividad aplicable.

GRI 303-2

Debido al consumo de agua en las fuentes superficial, subterránea y de acueducto, en las diferentes unidades estratégicas de servicio, las aguas residuales generadas tuvieron una reducción del 13 % respecto a 2023, directamente proporcional con el consumo en sedes.

WEF 15E

VERTIMIENTOS

Agua azul vertida en la cuenca
Gerencia Recreación y Deportes (megalitros ML)
GRI 303-4

Sedes	2022*	2023	2024
Recreación	455,0	200,8	413,4
Hotelería	-	284,5	255,75
Teatro**	-	-	3,4
Total Organización	817,5	864,1	1019,8
Representatividad	56 %	23 %	41 %

Fuente: Huella Hídrica Colsubsidio. Año base de la información 2020.

*La información de 2022 correspondiente a Recreación, incorporaba la Gerencia de Hotelería.

** La información de los años 2022 y 2023, correspondiente al Teatro, incorporaba la Gerencia de Educación.

Los vertimientos generados en las sedes de la Organización son **monitoreados a través de las caracterizaciones**, lo cual permite **evaluar los contaminantes que se encuentran en las aguas residuales,** tanto en sus condiciones fisicoquímicas como microbiológicas, contribuyendo a través de estos instrumentos a **mejorar la seguridad hídrica en términos de calidad y cantidad.**

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

- Consolidar las principales medidas a implementar en Piscilago, así como identificar buenas prácticas en las etapas de captación y abastecimiento, de potabilización, de almacenamiento y distribución, de agua residual y vertimientos, y de aguas recreativas y lluvias.
- Modernizar los sistemas hidrosanitarios, garantizando la separación de las redes, instalación de dispositivos ahorradores o de bajo consumo de agua, en diferentes sedes.
- Realizar mantenimientos preventivos y correctivos de los sistemas de tratamiento de agua potable y agua residual, y del reservorio de agua del lago de Piscilago, al que se le hace un monitoreo periódico en términos de calidad y cantidad.
- Ajustar las diluciones y capacitar en las técnicas adecuadas para las actividades de limpieza y desinfección que generan vertimientos, en conjunto con proveedores.
- Instalar un sistema de desinfección basado en sal, que genera ácido hipocloroso *in situ*, lo cual ha permitido:
  - Desinfectar el agua de las piscinas sin necesidad de utilizar cloro comercial ni otros productos químicos adicionales, reduciendo en más del 90 % el consumo de estos insumos.
  - Reducir los impactos ambientales, la producción de ácido hipocloroso directamente en el sitio de la piscina elimina la necesidad de transportar, almacenar y manipular productos químicos peligrosos, lo que reduce los riesgos asociados a su tratamiento. Además, se reducen los residuos plásticos derivados del almacenamiento y empaquetado del cloro comercial.
  - Reducir los riesgos laborales relacionados con el manejo de productos químicos peligrosos, creando un entorno más seguro para los trabajadores y los visitantes. El ácido hipocloroso es menos irritante para la piel y los ojos de los bañistas, mejorando la experiencia del usuario.
  - Lograr mayor eficiencia, el ácido hipocloroso es más eficaz en la desinfección a concentraciones más bajas y en un rango de pH neutro, lo que aumenta la seguridad microbiológica y reduce la necesidad de químicos adicionales.
- Optimizar los sistemas de tratamiento de aguas residuales - PTAR, fundamentales para el procesamiento de las aguas generadas por las operaciones de Piscilago. La instalación de un sistema de oxidación a base de oxígeno ha permitido mejorar la eficiencia del proceso de purificación, logrando la eliminación de hasta el 98 % de las cargas contaminantes. Este sistema ha mejorado significativamente la calidad del agua tratada, volviéndola susceptible al reúso en procesos internos del parque.
- Realizar una extracción mínima de agua de las fuentes hídricas como el río Sumapaz, con las estrategias de conservación y reúso de aguas pluviales. Piscilago solo extrajo el 43,71 % del agua concesionada de este río, lo que evitó el consumo de 437,38 m³ de agua superficial, contribuyendo a la conservación de los recursos hídricos locales.
- Optimizar el consumo de agua por visitante en Piscilago, el cual se ha estabilizado en 260,67 litros, lo que refleja un uso más eficiente del agua en relación con el número de personas que disfrutan de las instalaciones del parque. Este dato demuestra el éxito de las medidas implementadas para reducir el desperdicio y maximizar el reúso de agua.
- Almacenar aguas lluvias y aguas superficiales en el lago principal de Piscilago, lo cual permite optimizar la demanda de agua del río Sumapaz y minimizar el agotamiento del recurso en esa fuente.
- Realizar jornadas de sensibilización en relación con el uso eficiente de servicios ecosistémicos de aprovisionamiento, en este caso, del agua.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Eje ambiental suelo

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

RESIDUOS PELIGROSOS POR MÉTODO DE ELIMINACIÓN - TONELADAS*

GRI 306-2, GRI 306-5

	2022	2023	2024
Reciclaje	0	0	0,0039
Recuperación, incluida la energética	3,61	2,76	2,90
Incineración (quema de masa)	2,16	1,54	0,74
Vertedero	0,395	1,23	4,29
Otros (que debe especificar la Organización) **	0,397	0,62	2,11
TOTAL	**6,57**	**6,16**	**10,03**

Fuente: Indicadores de residuos.
*Información de diciembre de 2023 hasta noviembre de 2024. Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.
**Dentro de la clasificación de otros, se incluyen los residuos a los que se les practica esterilización por autoclave.

RESIDUOS NO PELIGROSOS POR MÉTODO DE ELIMINACIÓN - TONELADAS*

GRI 306-2, GRI 306-4

	2022	2023	2024
Reciclaje	139,24	137,53	124,59
Compostaje	848,65	699,62	706,70
Vertedero	213,72	352,07	378,74
Otros (que debe especificar la Organización)***	139	1,42	174,91
TOTAL	**1339,6**	**1190,63**	**1384,85**

Fuente: Indicadores de residuos.
*Información de diciembre de 2022 hasta noviembre de 2023. Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.
**Se retiran de esta tabla los conceptos de reutilización y recuperación, incluidas 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.
***Corresponde a los lodos tratados y dispuestos por terceros en un sistema de tratamiento de agua residual externa.

TOTAL RESIDUOS GENERADOS

GRI 306-3

Tipo de residuos (t)	2022	2023	2024*
Residuos no peligrosos	1339,6	1190,63	1384,85
Residuos peligrosos	6,57	6,16	10,03
TOTAL	**1.346,2**	**1.196,8**	**1.394,9**

Fuente: Indicadores de residuos.
*Hasta 2024 se comienza a ingresar información del Teatro.

La generación de residuos aumentó en un 17 %, debido a la disposición de lodos para el periodo 2024, año en el que se registraron diferentes actividades de limpieza de lechos de secados y sistemas de pretratamiento, no registrados en 2023. Adicionalmente, la incorporación de la generación de residuos del Teatro, que anteriormente se reportaban en la gestión de la Gerencia de Educación.

En la generación de residuos peligrosos se registra un incremento debido fundamentalmente a la disposición de residuos contaminados con hidrocarburos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos –RAEE, resultantes de procesos de mantenimiento y recambio de tecnologías.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Gestión y circularidad de residuos

GRI 306-2

Esta gestión se realiza con la implementación del Plan de gestión integral de residuos de cada sede, el cual cuenta con un enfoque de circularidad, que permite reincorporar materiales a la cadena productiva, logrando así su valorización.

RESIDUOS GENERADOS

GRI 306-3

Sedes	Peligrosos	No peligrosos		TOTAL
		Aprovechables	No aprovechables	
Clubes	2,5	224,59	84,79	**311,88**
Piscilago	6	111,47	204,6	**322,14**
Hotel Peñalisa	0,17	112,73	18,3	**131,2**
Hotel Bosques	0,06	57,78	15,52	**73,37**
Hotel Alcaraván	0,59	43	19,81	**63,4**
Hotel Lanceros	1,6	132,21	14,01	**147,82**
Hotel Colonial	0,04	60,13	11,03	**71,2**
Cantú Cabañas, *Glamping* y Club Náutico	0	51,19	9,99	**61,18**
Teatro	0,42	2,21	7,15	**9,78**

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

Parque Acuático y de Conservación Piscilago: se evitó que 111.477 kilogramos de residuos sólidos fueran llevados a un relleno sanitario, impidiendo que se generaran olores ofensivos y vectores, reduciendo la contaminación del suelo y el agua, alargando la vida útil del relleno sanitario.

Se introdujeron residuos en el ciclo de vida de otros productos, provenientes del reciclaje de papel, cartón, PET, plástico, aluminio, tapas, tetrapak y vidrio, entre otros. Esto permitió que 46.937,65 kilogramos ingresaran nuevamente a ciclos de vida de diversos productos.

Mediante procesos controlados de compostaje externo, se transformaron 64.540 kilogramos de restos de comida en abono orgánico, con un incremento del 14 % frente a lo registrado en el periodo anterior, que fue de 56.375 kg. Así mismo, se reintrodujeron a ciclos productivos de biocombustibles 6.108.15 kg de aceite vegetal usado y 332,1 kg de grasa animal.

A través del proceso de vermicompostaje, se transformaron 1.836 kg de restos de comida en humus. Se produjeron 387,64 litros de humus líquido y 333.22 kg de humus sólido, utilizados para fertilizar los jardines y las plantas del vivero de Piscilago, en el marco de las acciones de restauración del bosque seco tropical.

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

- **Clubes, Táctica, Concepta y BLOC:** en el periodo de reporte, se generaron 311,9 toneladas de residuos, con una reducción de 1,8 toneladas frente a 2023. Si bien hubo una reducción, se resalta el alto porcentaje de residuos aprovechables, que correspondió al 72 %, dando cuenta de las estrategias de circularidad y de reducción de impactos ambientales asociados a la gestión de residuos.

- **Hotel Alcaraván:** se registró un incremento del 2 % en la generación de residuos, equivalentes a 1,48 toneladas, lo que se explica por el crecimiento en la ocupación del hotel, que pasó de 30.856 visitantes a 31.880.

  El 68 % del total de los residuos generados se reincorporaron a la cadena productiva, gracias a las buenas prácticas de separación en la fuente, la sensibilización de visitantes y trabajadores, al trabajo articulado con asociaciones de recicladores, empresas de reciclaje y compostaje, y a las tareas internas de elaboración de compostaje llevadas a cabo en instalaciones del hotel. Estas acciones evitaron que 43 toneladas de residuos fueran dispuestas en el relleno sanitario.

  La generación de residuos peligrosos disminuyó en un 26 %, lo que se logró por el desarrollo de buenas prácticas de separación en la fuente y el almacenamiento diferenciado de residuos.

- **Hotel Peñalisa:** se generaron 131,2 toneladas de residuos no aprovechables, peligrosos y aprovechables, tanto orgánicos secos como húmedos, con una reducción del 2 % con respecto a 2023, lo cual se explica por la diminución en la ocupación del hotel, que pasó de 130.421 personas a 108.852 en 2024, la sustitución de dispensadores personales de jabón de manos, cuerpo, champú y crema hidratante por dispensadores recargables en baños y duchas de las habitaciones, iniciativa que permitió reducir la generación de plástico en 28.399 unidades.

- **Hotel Bosques:** se generaron 73,37 toneladas de residuos no aprovechables, peligrosos y aprovechables, con una reducción del 18 % con respecto al año anterior, lo cual se explica por la diminución en la ocupación del hotel, que pasó de 74.321 personas a 60.691 en 2024, la sustitución de dispensadores personales de jabón de manos, cuerpo, champú y crema hidratante por dispensadores recargables en baños y duchas de habitaciones, iniciativa que permitió eliminar el uso de 20.304 envases plásticos de 30 ml.

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

- **Hotel Lanceros:** se generaron 147,82 toneladas de residuos no aprovechables, peligrosos y aprovechables, tanto orgánicos secos como húmedos, con un aumento del 19 %. Los residuos aprovechados aumentaron en un 20 %, pasando de 109,78 t a 132,21 t en 2024.

  La generación de residuos peligrosos se incrementó en un 325 % con respecto a 2023, lo que puede explicarse por la apertura de las salas de *spa*, los cuales se gestionaron en su totalidad.

  Se reemplazaron los *amenities* de presentación personal por amenities sociales en habitaciones y zonas comunes del hotel, iniciativa que permitió reducir la cantidad de unidades plásticas generadas, pasando de 79.082 en 2023 a 44.119 en 2024, con una reducción del 44%.

- **Hotel Colonial:** se generaron 71,2 toneladas de residuos no aprovechables, peligrosos y aprovechables, tanto orgánicos secos como húmedos, con un aumento del 3%. Los residuos aprovechados aumentaron en un 4%, pasando de 57,67 Ton en 2023 a 60,13 Ton en 2024, mientras que la generación de residuos no aprovechables disminuyó en un 5%.

  Se reemplazaron los *amenities* de presentación personal por *amenities* sociales en habitaciones y zonas comunes del hotel, iniciativa que permitió reducir la cantidad de unidades plásticas de 35 ml generadas, pasando de 16.143 en 2023 a 11.773 en 2024, con una reducción del 27 %.

- **Cantú Cabañas y *Glamping* - Club Náutico:** se generaron 61,18 toneladas de residuos sólidos, con un aumento del 22 %, equivalente a 10,94 toneladas. Los residuos aprovechados aumentaron en un 30 %, pasando de 39,39 t en 2023 a 51,19 t en 2024.

  En las sedes Cantú y el Club y Náutico no se generan residuos peligrosos por motivos propios de las actividades que allí se realizan (restaurante, muelle, alojamiento), y porque las estadísticas de huéspedes, visitantes y pasadías están sujetas en gran medida a la sede Cantú, infraestructura que brinda el servicio de hospedaje.

  Se reemplazaron los *amenities* de presentación personal por *amenities* sociales en habitaciones y zonas comunes del hotel, iniciativa que permitió reducir la cantidad de unidades plásticas de 35 ml generadas, pasando de 30.149 en 2023 a 18.528 en 2024, con una reducción del 39 %.

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

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

En los servicios de Entretenimiento, las emisiones de Recreación representan el 62% y las de Turismo el 38%.

EMISIONES t CO_2e

Alcance	2022	2023	2024
Alcance 1	10.924,37	10.865,39	5.743,99
Alcance 2	3.711,66	3.674,71	2.709,47
TOTAL*	**14.636,03**	**14.540,1**	**8.453,45**

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 CO_2e.

Con respecto a 2023, la huella de carbono generada por los servicios de Cultura, Hotelería, Recreación y Deportes
se redujo en un 42 %,
representado en -6.086,6 tCO_2.

Así mismo, se midieron emisiones significativas como óxidos de nitrógeno – NOX y material particulado – PM al aire, que presentan los siguientes resultados para Piscilago, El Cubo y el Club Bellavista.

EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE

GRI 305-7*

	Kg/año	Factores de emisión utilizados	Metodología utilizada
i. NOX	5133,36	Environmental Protection Agency – EPA 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, con el tipo de combustible y equipos, este parámetro no requería medición para 2024.		

Fuente: Informe de emisiones (Club Bellavista, CER El Cubo y Piscilago).

*Respecto al 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.

RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA Y CONSUMO DE REFRIGERANTE

GRI 302-3, GRI 302-1

UES	Ratio		Consumo	
	Julios	(kWh)	Julios	(kWh)
Recreación y Deportes	31.858.071,26	8,85	4.642,59	0,001
Hotelería y Turismo	140.128.858,04	38,92	3.276,52	0,001

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

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMBUSTIBLE RESPECTO DE LA PROCEDENCIA

Tipo de fuente	Categoría	2024	
		Total (julios)	Total (kWh)
Renovable	Consumo energía eléctrica*	59.859.647.136.000,00	5.837.559,84
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-GLP)	13.202.657.049.600,00	3.667.404,74
No renovable	Gas natural	9.146.155.824.000,00	2.540.598,84
No renovable	Combustible vehículos propios (ACPM-gasolina-gasolina extra)	738.425.584.800,00	205.118,22

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

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Colsubsidio, comprometido con la implementación de energías alternativas, la reducción en la emisión de gases efecto invernadero, la mitigación del cambio climático y la protección de los recursos no renovables, ha implementado las siguientes acciones:

- **Club La Colina:** con la inclusión de criterios de sostenibilidad ambiental en los proyectos de infraestructura, se destaca la construcción del Edificio Multipropósito del Club La Colina, la cual se realizó con altos estándares en diseño y especificaciones, cuenta con certificación *Excellence in Design for Greater Efficiencies* – EDGE, y estándar global para construcciones sostenibles, desarrollado por la Corporación Financiera Internacional – IFC del Banco Mundial, que promueve la eficiencia en el uso de energía, agua y materiales de construcción.

  Los diseños, la materialidad y sistemas constructivos de este edificio buscan generar una reducción del 23,88 % en consumo de energía, que incluye la cobertura de 137 m² con paneles solares cuya estimación de generación mensual corresponde a 2443 kWh; de otra parte, se estima una reducción en el consumo de agua del 60,58 % y 37,00 % en materiales. Para alcanzar dichos objetivos, se implementaron estrategias como sistemas de iluminación eficiente, dispositivos de bajo consumo de agua y materiales de construcción con menor impacto de huella de carbono, garantizando una construcción más sostenible y ahorros operativos a largo plazo.

- **Hotel Alcaraván:** la granja solar de generación de energía cuenta con un sistema fotovoltaico que operó entre diciembre de 2023 y marzo de 2024, y que produjo un total de 42.738 kWh. A partir del mes de abril, la granja funcionó intermitentemente debido a fallas técnicas, situación que se vio reflejada en el aumento de consumo de energía externa, la cual pasó de 548.115 kW en 2023 a 760.998 kW en 2024, un aumento del 39 %.

Equivalentes ambientales	Gases de efecto invernadero evitados por el uso de energías renovables
La energía para hacer funcionar un televisor durante 76.202,83 horas	Dióxido de carbono = 13.083,59 kg
Gases de efecto invernadero producidos por 78,55 coches en 1 año	Óxido de nitrógeno = 16,74 kg
La energía para alimentar 84,4 ordenadores durante 1 año	Dióxido de azufre = 0,1 kg

Fuente: https://www.auroravision.net/dashboard/#19879653, 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

- **Hotel Colonial:** se implementaron 96 paneles solares de última generación, que proporcionan un aporte energético del 35 % para los jacuzzis y 36 % para la piscina, mientras que, mediante un sistema combinado con calderas de condensación, con eficientes intercambiadores, se asegura la temperatura óptima con un consumo reducido de gas, estimándose un ahorro anual de 1.401,7 m³ de gas natural, y menores emisiones de gases de efecto invernadero, estimándose que evitarán emitir 2.964,03 kg de CO_2 al año.

  La implementación de esta tecnología contribuyó con la reducción del consumo promedio de gas natural registrado entre enero y octubre de 2024, el cual fue de 9.496 m³ y que, en el mes de noviembre, tras la implementación del sistema, pasó a 2.047 m³, representando una reducción del 78 %.

- **Hotel Peñalisa:** en las remodelaciones de las habitaciones, se cambiaron 20 neveras minibar y 40 aires acondicionados por equipos que optimizan el consumo de energía eléctrica y que circulan gases refrigerantes (R-410 A y R-600) que no dañan la capa de ozono, respectivamente.

- **Eventos sostenibles:** se inició este proyecto con el fin de establecer los lineamientos para garantizar prácticas responsables en el desarrollo de las actividades que permitan gestionar los impactos económicos, sociales y ambientales.

  En el proceso, se identificaron los impactos generados por los eventos dentro de la infraestructura Colsubsidio, revisando la normatividad aplicable, identificando los actores relevantes y los criterios ambientales incorporados en la operación.

  Se realizó un piloto en el evento de Reconocimiento de Xposible Colsubsidio, centrado en medir la huella de carbono, y en el que se obtuvieron los siguientes resultados:

  - Las emisiones totales estimadas fueron de 19,66 t CO_2e, con una incertidumbre de +/- 6,76 %, que según el rango expuesto por el *GHG Protocol*, se considera como “Bueno”.
  - Las emisiones asociadas a Xposible pasaron de 23,15 t CO_2e en 2023 a 19,66 t CO_2e en 2024, representando una reducción de 15,07 % aproximadamente. Estos resultados se asocian al cambio en el escenario en el cual se desarrolló el evento y a las experiencias conformadas en relación con la gastronomía, que contemplaron acciones como el uso de hojas de plátano como vajilla y al menú que suprimió alimentos cuya huella de carbono es mayor. Dentro de los resultados, se destaca el nivel de detalle en la recolección de la información para el evento, que permitió obtener estos resultados.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Eje ambiental biodiversidad

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

ESPECIES SEMBRADAS

UES	2022	2023	2024
Piscilago, Club Bellavista y Club La Colina	96	4.353	5.530
Hoteles Paipa, Alcaraván y Bosques)	40	453	562

TOTAL
9.979
1.055

Fuente: Matriz de seguimiento – control forestal.

De las actividades desarrolladas en la estrategia para la reforestación y conservación de especies, se destacan:

Parque Acuático y de Conservación Piscilago: la reproducción en el vivero de 5.201 individuos de 110 diferentes especies forestales y ornamentales. Adicionalmente, la siembra de 5.745 individuos, 1.029 de tipo forestal, en jardines y zonas del relicto del bosque seco tropical, contribuyeron a incrementar la captación de dióxido de carbono y optimizar el microclima de la zona.

Dentro de la población de animales que están bajo cuidado de profesionales en el parque, se encuentran 714 individuos de 109 especies diferentes, el 89 % corresponden a fauna nativa y el 11 % a fauna exótica, y la clase más representativa son las aves. En 2024, ingresaron a la colección 84 animales, de los cuales 48 corresponden a nacimientos dentro del parque.

Se continuó con los proyectos de conservación de especies de fauna amenazadas como el caimán llanero (*Crocodylus intermedius*), que reportó en 2024 4 nidadas, 71 huevos recolectados y 3 crías nacidas. También se mantuvo el proyecto de conservación del paujil de pico azul (*Crax alberti*) y el tití gris (*Saguinus leucopus*). Igualmente, se adelantaron actividades para conservar el bosque seco tropical, uno de los ecosistemas más amenazados del Caribe y Suramérica.

Respecto a las actividades realizadas dentro del bosque, el parque participó en los dos conteos internacionales, *Global Big Day* (con 88 especies avistadas) y *October Big Day* (con 85), que incluyeron aves residentes y migratorias.

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

- **Hotel Alcaraván:** con la participación de destacados biólogos, integrantes de la Asociación de aviturismo del Meta – Aves Meta y el grupo de Estudio de Biología Evolutiva de Aves Neotropicales de la Universidad de los Llanos, el Hotel Alcaraván participó en el evento mundial de avistamiento, el Global Big Day, en donde se identificaron y caracterizaron 79 especies que reflejan la riqueza ornitológica presente en el hotel.

  Se realizó la siembra de 225 árboles nativos como ocobos, trompillos, carutos, carboneros y palmas, que favorecen la absorción de CO_2. Adicionalmente, se instalaron dos cámaras trampa en diferentes puntos del hotel, lo cual permitió la captura de videos de aves, armadillos, chigüiros y monos.

  En el inventario de fauna, se encuentra registrada la biodiversidad que hay en el hotel, con un total de 253 especies identificadas, de las cuales 210 son aves, 17 mamíferos, 25 herpetos y 13 insectos. Esta sede ocupó el primer puesto en los hoteles para avistar aves y el cuarto entre los de lugares de interés en el departamento del Meta.

  En el vivero, se reprodujeron 3.654 individuos de 112 especies, entre arbóreas, arbustivas y ornamentales.

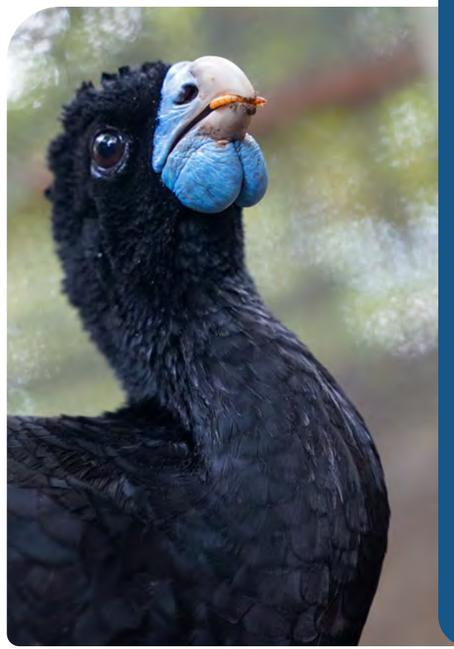
- **Hoteles Paipa:** el complejo hotelero continúa fortaleciendo uno de sus valores ecosistémicos de mayor relevancia, como es el caso del paisaje de bosque alto andino, con el mantenimiento y embellecimiento de las instalaciones, gracias a la siembra de diferentes especies nativas que contribuyen con la restauración y conservación de los ecosistemas propios de la región, así como con el enriquecimiento de la biodiversidad de flora y fauna presente. Se sembraron 110 individuos arbóreos, 50 % más que en 2023, y 200 plantas ornamentales, 90 % menos que en 2023, cuyo propósito fue el de favorecer a los polinizadores, con sus beneficios asociados al ecosistema.

  Los hoteles participaron en el evento mundial *Global Big Day*, en el que se identificaron y caracterizaron 28 especies de aves. Así mismo, se desarrollaron actividades de recreación ligadas con el ambiente y las condiciones socioculturales de la región, tales como caminatas ecológicas dentro y fuera del complejo, promoviendo la conservación del agua dulce y mineral, la fauna y la flora, Siembra tu Árbol, ciclopaseo, celebraciones medioambientales y avistamiento de aves con la asistencia de huéspedes y visitantes.

  En el vivero del Hotel Lanceros, se reprodujeron 1.785 individuos de 79 especies, entre arbóreas, arbustivas y ornamentales.

- **Hoteles Bosques y Peñalisa:** se participó en el evento mundial Global Big Day, en donde se identificaron y caracterizaron 34 especies de aves.

  Se realizó la siembra de 820 plantas ornamentales, entre bijaos (*Calathea lutea*), filodendros (*Philodendron*), helechos (*Filicopsida*), heliconias (*Helicona L.*), miami, bastón rojo (*Etlingera elatior*), curculigos y palmas cola de zorro (*Wodyetia bifurcata*).



Absorciones por individuos plantados

En su compromiso con el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, específicamente el número 13: Acción por el clima y el número 15: Vida de ecosistemas terrestres, ha venido adelantando la siembra de especies forestales y ornamentales nativas en sus diferentes sedes, contribuyendo de esta manera con la mitigación del cambio climático y la conservación de ecosistemas.

En 2024, la medición del impacto de dichas acciones se realizó a través de la herramienta de absorciones de Colsubsidio, estimándose que la siembra de 6.092 individuos representó la absorción de 594,75 t de CO_2, mientras que la tala de nueve (9) individuos arbóreos por riesgo inminente de caída en sedes como Club Bellavista, Hotel Alcaraván y Hoteles Paipa, actividad llevada a cabo previo permiso de la autoridad ambiental, representando una emisión de 0,06 t de CO_2, para una absorción neta de 595,34 t de CO_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

Hábitats protegidos o restaurados

GRI 304-1, GRI 304-3

El Parque Acuático y de Conservación Piscilago desarrolla sus actividades dentro de un fragmento de bosque natural, brindándoles la oportunidad a los visitantes de encontrar no solo un recorrido fresco y sombreado, sino una experiencia de interacción con su naturaleza única, ya que, durante el transcurso de la visita, se pueden apreciar animales silvestres como venados, ñeques, monos aulladores, zorros y una amplia diversidad de especies de aves, reptiles y anfibios.

El parque, enfocado en incentivar una cultura del cuidado de la biodiversidad en sus visitantes, y desarrollando alianzas de investigación, ha direccionado sus esfuerzos a la conservación de especies de fauna del país, lo que ha permitido restaurar de manera asistida el ecosistema, contribuyendo a mantener un remanente natural de un hábitat que en el momento se encuentra amenazado a nivel global.

Piscilago se encuentra ubicado en uno de los últimos remanentes de bosque seco tropical del interior de Colombia, al suroccidente del departamento de Cundinamarca, entre los 4º 13´ - 4º 12´ latitud norte y los 74º 40´ - 74º 41´ longitud oeste, municipio de Nilo, vereda La Esmeralda, a una altitud de 350 m.s.n.m., la cual corresponde a la región seca del valle del río Magdalena.

Con esta ubicación geográfica estratégica para la región, las acciones de restauración del relicto (ecosistema fragmentado) de Bosque seco Tropical - BsT son ejecutadas de manera voluntaria por Colsubsidio, y no corresponden a obligaciones normativas. En el mismo sentido, se resalta que el estado del BsT se encuentra en etapas tempranas de validación a través de investigaciones con instituciones universitarias, que permiten focalizar otras acciones de restauración, incorporando mecanismos de medición y seguimiento al estado del área.

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 el año 2024, se destacan los siguientes aspectos en relación con la investigación para la conservación:

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN PARA LA CONSERVACIÓN

Tipo	Descripción	Número de participantes	Detalle
Actividades educativas	Se atiende población en actividades educativas internas y externas al parque, como invitados o ponentes en congresos, charlas presenciales o radiales, o diplomados	2.925	• Conteo Nacional y Latinoamericano de Murciélagos, *Global Big Day* Comunitario Melgar *Global Big Day* Piscilago. *October Big Day* Piscilago • Proyectos de conservación; Congreso Internacional de Producción y Sanidad Animal - Nutrición Animal; 1er Congreso Internacional de Cuidadores; Congreso Nacional de Primatología; Día del Bienestar Animal • Entrevista Radial Colombia Estéreo 104.7; Programa Radial - Conexión Sostenible • Congreso Internacional Una Conservación; Curso Biotecnologías Reproductivas - Una conservación; Taller Gestión del Riesgo Nilo
Estudiantes universitarios	Se realizan talleres de un día con charla especializada, así como campamentos universitarios y de investigación	981	• Ejecución de 40 actividades en el año 2024
Llegadas	Se incorporan animales provenientes de otras entidades, corporaciones y centros de conservación	84	• La llegada de una nutria gigante procedente del zoológico de Cali (kirpa) • Llegada de oso perezoso, búhos, tortugas morrocoy y pava de monte de las corporaciones ambientales.
Nacimientos	Nacimiento de animales bajo cuidado profesional	48	• 7 nacimientos de venado cola blanca, y 4 de mico ardilla
Instituciones activas Talleres	Cantidad de institutos y universidades solicitantes de prácticas académicas dentro de Piscilago	15	• Academia Nacional de Aprendizaje ANDAP; Centro Colombiano de Capacitación Laboral CEDEC; Universidad Cooperativa; Instituto Nacional de Técnicas INTECS Ibagué; Instituto de Vida Silvestre IVIS; SENA; Universidad Central; Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales UDCA; Universidad de Cundinamarca; Universidad Distrital; Uniagraria; Uniamazonía; Uniremington; Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia UPTC; Universidad del Tolima

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

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN PARA LA CONSERVACIÓN

Tipo	Descripción	Número de participantes	Detalle
Investigaciones	Se desarrollan proyectos de investigación externa (3), proyectos de pregrado (2), informes técnicos (2) e informes de prácticas universitarias (20).	27	• Caracterización de *Brucella sp.* en Parque Acuático Piscilago • Caracterización y análisis de la diversidad de aves en Piscilago • Catálogo de diversidad fúngica e interacción con coléopteros • Catálogo de la superfamilia Apoidea enPiscilago • Comparación de hemoparásitos presentes en aves de vida libre y área de conservación de Piscilago • Composición bacteriana bucal en tres individuos de boa tornasol y su posible impacto infeccioso en caso de mordedura y en la salud animal • Delimitación de microhábitats de serpientes en bosque seco tropical (BsT) • Diversidad de ectoparásitos de murciélagos en el bosque seco tropical ubicado en Piscilago • Diversidad de microbiota fúngica externa cultivable en murciélagos: en Piscilago • Diversidad funcional en el ensamblaje de anuros en el BsT de Piscilago • Diversidad microbiana del suelo y su interacción con las estructuras de las plantas en un relicto de BsT • Diversidad relativa de aves silvestres en áreas de Piscilago y en límites con el fuerte militar Tolemaida (vereda La Esmeralda, Nilo, Cundinamarca) • Estimación de la biomasa y carbono almacenado en la parcela de Piscilago • Estudio etológico en cautiverio del gremio taxal Felinidae (*Puma concolor* y *Leopardus pardalis*) en Piscilago, Nilo, Cundinamarca • Identificación de artrópodos edáficos en bosque seco tropical como indicadores biológicos de la calidad del suelo en Piscilago • Macroscópica de macromicetos en la reserva de Piscilago y su posible aprovechamiento social • Micromundos emplumados: identificación de ectoparásitos en aves silvestres del bioparque Piscilago, Nilo, Cundinamarca • Muestreo de especies de murciélagos (*Chiroptera*) asociados a bosque seco tropical para identificación de virus rabia • Perfil coprológico de aves y otros vertebrados silvestres y en cautiverio de Piscilago • Redes de interacción de colibrí-planta en el parque acuático y de conservación Piscilago

Fuente: Área de Conservación, Piscilago, 2024.

La gestión en investigación ha permitido aumentar el registro de animales libres en el bosque seco tropical, destacando:

- 38 nuevos registros de aves, 1 por confirmar, para un total de 223 especímenes.
- 14 especies nuevas de mamíferos, 3 por confirmar, para un total de 38 mamíferos confirmados.
- 1 nueva especie de reptil, para un total de 33 confirmados.
- Récord de 313 especies de animales libres.
- Primer registro de especies de artrópodos de la superfamilia Apoidea, 6 meliponas, 2 apis, 7 registros confirmados.
- 9 registros adicionales de hongos, para un total de 24 hongos confirmados.

En términos de vegetación se mantiene lo registrado en 2023 con la presencia de

26 familias de árboles leñosos y 2 familias de lianas

distribuidas en 39 géneros, 49 especies presentes en un área total de muestreo igual a 0,1 ha, y donde el número de especies de plantas vasculares es equivalente a aproximadamente el 82 % de las especies esperadas para este ecosistema. Lo anterior, gracias al establecimiento de 3 parcelas permanentes de monitoreo del bosque seco tropical, las cuales se espera puedan arrojar nuevos resultados sobre la evolución de este ecosistema.

Finalmente, conviene reiterar que el polígono de Piscilago es catalogado como AICA (área importante para la conservación de las aves) con aproximadamente 80 ha (hectáreas), y que a su vez se encuentra adyacente al polígono de bosque de Tolemaida. Estas dos áreas son calificadas por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, a través de los documentos técnicos de POMCA (planes de ordenación y manejo de cuencas hidrográficas) como áreas complementarias para la conservación y de importancia ambiental, las cuales hacen parte de la categoría de áreas de protección[1].

1. Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR. *Plan de ordenación y manejo de la cuenca del río Sumapaz (cod. 2119), localizada en los departamentos de Cundinamarca y Tolima*, p. 142. 2023. https://www.car.gov.co/uploads/files/6508d69ea6c67.pdf

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 medioambiente de los territorios en los que viven y visitan. Durante el año 2024, Colsubsidio capacitó a 25.049 personas en aspectos relacionados con el Modelo Ambiental Corporativo, 4.182 pertenecientes al Teatro, los Clubes, los Hoteles y Piscilago. Entre las jornadas de capacitación y sensibilización, se encuentran:

Eje ambiental suelo

- Manejo residuos peligrosos y no peligrosos.
- Manejo aceite vegetal.
- Segregación en la fuente de residuos.
- Capacitación en manipulación de químicos HDS y etiquetado de sustancias químicas.

Eje ambiental biodiversidad

- Transformación Piscilago, proyectos de conservación Piscilago, guiones Humboldt.
- Bioseguridad, protocolo de bioseguridad, enfermedades zoonóticas conservación.
- Plan de protección civil-escape animal.
- Manejo de accidente ofídico.
- Manejo conductual de animales bajo cuidado profesional.
- Jornada práctica observación de aves y manejo de binoculares.
- Manejo de accidente ofídico y otros animales venenosos.
- Conceptos biodiversidad (conservación).
- Acreditación con Asociación Latinoamericana de Parques Zoológicos y Acuarios – ALPZA, inducción y reinducción.
- Enriquecimiento ambiental. Aspectos sobre la biología de algunas especies presentes en el Parque Acuático y de Conservación Piscilago.

Eje ambiental agua y aire

- Uso y ahorro del agua.
- Uso y ahorro eficiente combustible/ emisión y conservación del aire.
- Uso y ahorro eficiente de la energía.

Transversales

- Socialización del Plan Integral de Gestión Ambiental.
- Sistema de gestión ambiental, proyectos de conservación y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de emergencias ambientales.
- Reporte y manejo de accidentes ambientales.
- Celebración de fechas ambientales.
- Divulgación de las políticas de: bienestar animal, entrenamiento animal, interacción con animales, código de ética, protocolos de mantenimiento de animales en espacios temporales, transporte y aclimatación de las especies, adquisición y disposición de animales, adquisición de animales y de eutanasia.
- Certificación por competencias en guianza turística, y Certificación en Turismo Sostenible.
- Seguridad en parques acuáticos.

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

- **Clubes:** se dio continuidad a la socialización del Plan de Gestión Integral de Residuos – PGIR, generando conciencia frente a la gestión responsable del agua, la eficiencia energética y el cuidado de la biodiversidad en las zonas verdes de cada una de las sedes.

  - **Club La Colina:** se dio continuidad a la huerta urbana.
  - **Club Bellavista:** se inició la implementación de paisajismo a pequeña escala con plantas aromáticas y se realizaron actividades de herbología con los niños asistentes

  El equipo de mantenimiento y de operaciones de la sede participó en 12 mesas de trabajo con la Secretaría de Salud, en subred norte, en donde se abordaron temas relacionados con la operación de sistema de acueducto.

- **Hotel Alcaraván:** con la participación de 68 personas, se realizaron siete jornadas de capacitación, en las que se abordaron temas como clasificación de residuos aprovechables, NTS-002-Direccionamiento estratégico, manejo de aceite vegetal usado, ahorro y uso eficiente de la energía, manejo de productos químicos, especies nativas, prevención de fenómenos sociales como la ESCNNA y el código de conducta, curso de anfitriones, fomento de cultura regional y normatividad de conservación del patrimonio, brigadas de emergencias, avistamiento de aves- *Global Big Day*, siembra de árboles, conservación y enriquecimiento forestal, prevención del tráfico ilícito de flora y fauna, Día del Medioambiente, Día del Árbol - Día de la Tierra, servicio al cliente, no discriminación, buenas prácticas de sostenibilidad, manejo de residuos peligrosos, política de sostenibilidad, socialización de metodología de registro de consumo de sustancias químicas.

- **Hoteles Paipa:** se desarrollaron 18 jornadas de capacitación, en las que participaron 185 trabajadores, abordando temáticas enfocadas en los programas de Uso Eficiente y Ahorro de Agua – PUEAA, ahorro de energía, ahorro de papel, Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos - PGIRS, manejo y uso eficiente de productos químicos, sustancias que agotan la capa de ozono - SAO, gases efecto invernadero - GEI, Programa de Disminución de Contaminación Auditiva, Visual y Atmosférica – AVA y sensibilización de fauna y flora.

  La conservación y preservación de ecosistemas nativos, bosque altoandino y humedales, presentes en cada una de las tres sedes del complejo hotelero, se ha fortalecido por medio de la educación ambiental y el sentido de pertenencia del medioambiente, inculcado a huéspedes, visitantes y trabajadores, por medio del conocimiento de la riqueza de flora y fauna presente y de los servicios ecosistémicos que se ofrecen respectivamente, información que se otorga en actividades tales como el avistamiento de aves, que ha tenido gran acogida por la población.

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

- **Hoteles Bosques y Peñalisa:** en el marco del sistema de gestión en turismo sostenible, se capacitó a los trabajadores en temas asociados con la norma técnica NTS-TS-002, incluyendo aspectos e impactos para la sostenibilidad, política de sostenibilidad, derechos y deberes del trabajador, prevención de tráfico de flora y fauna, bienes de interés cultural.

  En el ámbito ambiental, se abordaron temas como la gestión integral de residuos, uso eficiente y ahorro de energía y energía, reducción de sustancias agotadoras de la capa de ozono, prevención de la contaminación por fuentes AV y GEI, seguridad química y manejo de residuos peligrosos.

Las sensibilizaciones tienen, en su mayoría, componentes teórico y práctico, lo que permite la interacción entre los participantes y un proceso más dinámico de aprendizaje y adherencia del conocimiento.

El 90 % del personal de los hoteles se capacitó, con el apoyo de la Oficina de Cultura y Desarrollo Social de la Alcaldía Municipal de Ricaurte, en temas como la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes – ESCNNA y discriminación. Así mismo, se entrenó a la Brigada de los Hoteles en primeros auxilios, realizando simulacro de evacuación frente a un sismo y de protección personal frente a un fenómeno natural; 20 de nuestros trabajadores fueron capacitados en lenguaje de señas; el personal fue escogido de cada área, en especial de quienes están en contacto con el cliente; se refuerza al personal brigadista en primeros auxilios, manejo de ofidios, contraincendios.

En la encuesta digital de satisfacción al cliente, se implementaron los siguientes ítems:

- **Sostenibilidad:** durante el año 2024, se logró un cumplimiento promedio del 96 % en Peñalisa y 95 % en el Hotel Bosques.
- **Satisfacción por espacios tranquilos,** con un cumplimiento promedio del 96 % en Peñalisa y 97 % en el Hotel Bosques.
- **Pasión por servir,** con un cumplimiento promedio del 94 % en Peñalisa y 95 % en el Hotel Bosques.

Inversión ambiental

En la implementación del Modelo Ambiental Corporativo, la Organización invirtió $ 2.977 millones. El 59 % de este total, equivalente a $ 1.772 millones, se destinó a programas de manejo del recurso hídrico y vertimientos, gestión energética y de residuos, trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, mitigación, seguimiento y control de los servicios de Cultura, Deportes, Piscilago, Hotelería y Recreación.

Dentro de estos recursos, se encuentra la inversión realizada en materiales y programas ambientales desarrollados en los proyectos de infraestructura, $ 1.032.199.857, correspondientes al Plan Maestro del Agua y a la instalación del camino por el Dosel del Bosque en Piscilago, y al edificio multipropósito del Club La Colina, que a su vez incluye los recursos destinados a la certificación Edge.

INVERSIÓN AMBIENTAL ENTRETENIMIENTO

2022	2023	2024
$ 518.751.029	$ 1.125.849.975	$ 1.772.254.693

Fuente: Ejecución presupuestal con base en reportes de SAP.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

04

Generar desarrollo humano integral

GRI 3-3 TM 2, GRI 2-6 ODS1, ODS2, ODS3, ODS4, ODS8, ODS10, ODS11, GRI 413-1

Colsubsidio tiene como propósito superior **generar oportunidades para el cierre de brechas sociales** con programas que contribuyen al mejoramiento perdurable de las condiciones de vida de la población. Particularmente, los desarrollados en Cultura, Hotelería, Turismo, Piscilago, Recreación y Deportes **contribuyen al entretenimiento, el bienestar y la construcción de comunidad,** ofrecen experiencias memorables en infraestructura de calidad, que han logrado objetivos socialmente deseados, reconocidos por los grupos de interés por aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de los colombianos.

GRI 2-6

Estos servicios permiten que los usuarios empleen su tiempo libre en aprender, viajar, divertirse, recrear o realizar prácticas deportivas, individualmente o creando redes familiares, de amigos o sociales. Compartir y disfrutar actividades culturales, recreativas y deportivas en ambientes naturales proporciona una mayor satisfacción hacia la vida.

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

Las personas con mayores niveles de bienestar individual se caracterizan por poseer una vida social más activa, cuentan con una buena red de apoyo social y realizan actividades de ocio y entretenimiento en su tiempo libre.

Lo anterior sugiere que la **construcción de comunidad** es un predictor relevante para impulsar el **bienestar de las personas** y el **fortalecimiento de vínculos familiares y sociales**, lo cual sucede en mayor medida en el tiempo que se dispone para el **ocio y el entretenimiento.**

Estos servicios buscan **facilitar el ejercicio efectivo del derecho al ocio**, contribuyendo a afianzar las relaciones familiares y sociales, a partir del **uso adecuado, creativo y productivo del tiempo libre,** permitiéndoles a los usuarios desarrollar actividades voluntarias que generan placer, descanso, tranquilidad, diversión y goce de la vida, con **beneficios a corto, mediano o largo plazo.**

El ocio tiene un lugar cada vez más importante en la sociedad, se ha consolidado como **un referente de bienestar y de desarrollo social e identificado como una necesidad fundamental y un componente del desarrollo integral de las personas.** Las actividades de ocio potencian la consolidación de la propia identidad y el sentido de pertenencia a la familia o a un grupo, favoreciendo la inclusión social, la empatía y la participación en comunidad, facilitando el tener vínculos significativos con los demás y el disfrute de experiencias satisfactorias y gratificantes.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

De acuerdo con J. Dumazedier, sociólogo francés, el bienestar que genera el ocio se estructura a partir de sus tres funciones sociales, denominadas las tres D:

Descanso:

En cuanto libera de la fatiga, esencialmente la generada en los ámbitos laboral y de estudio. El ocio, regularmente, se realiza durante el tiempo libre, fuera de las obligaciones habituales relacionadas con lo laboral y otras ocupaciones diarias. Por lo tanto, el ocio se convierte en una oportunidad de recuperar la fuerza física, intelectual y emocional, tras cumplir los deberes laborales, familiares y sociales. Se establece una relación de fusión entre ocio, trabajo y períodos ocupados, en donde el ocio surge como un tiempo de descanso, necesario para volver a dedicarse a las diferentes ocupaciones diarias.

Diversión:

En la medida que es un medio para liberarse del aburrimiento y la monotonía de las actividades cotidianas. El simple goce referido al placer de realizar acciones que buscan proporcionar disfrute y descanso, razón por la cual la persona logra experimentar una satisfacción. Son actividades enfocadas a descansar, divertirse, reflexionar y contemplar, entre muchas más acciones. El ocio se caracteriza por ser una expresión de libertad, tanto de la elección de la actividad como en la forma de realizarla. En este orden de ideas, para que una acción que sucede en el tiempo libre se convierta en ocio, debe cumplir las siguientes características:

- Gratificante, debe experimentar placer y goce.
- Voluntaria, es una elección que se hace de forma libre.
- Generadora de bienestar, que contribuya al desarrollo personal, a mejorar la autoestima, proporcionar bienestar físico y emocional, y potenciar las relaciones interpersonales y la participación en la comunidad.

Desarrollo de la personalidad y participación social:

Realizar actividades de ocio permite a la persona disponer de un espacio para sí misma, fomentando su autorrealización y aumentando su sentido o propósito de vida. Además, cuando el ocio es compartido con otras personas, favorece el sentido social y comunitario, así como las relaciones familiares, lo que conlleva a fomentar valores sociales tan importantes como la convivencia y el respeto al otro.

Desde estos tres beneficios, el ocio se considera como una necesidad y un estado del ser, en la medida que es una práctica que propende al bienestar integral de las personas, fomentando las relaciones interpersonales, la participación en la comunidad y las relaciones familiares. En consecuencia, el ocio contribuye al ámbito de desarrollo personal, ya que es un espacio vital en el que las personas tienen la posibilidad de desarrollarse de forma integral. Desde esta premisa, entendiendo que el ser humano es en esencia un ser social, el ocio es también ámbito de desarrollo social, elemento de vivencia en comunidad y factor de desarrollo económico.

Igualmente, el ocio, desde la perspectiva del quehacer, se materializa a partir de diferentes actividades, principalmente las prácticas turísticas, recreativas y culturales. En el turismo, de la premisa de desconectar a las personas y las familias de un entorno cotidiano, para conectarlos con un escenario de disfrute de nuevas experiencias que llevan a despejar la mente de las preocupaciones diarias, generando un descanso de calidad.

En la recreación como un medio, desde las actividades físicas, deportivas y lúdicas, que brindan la posibilidad plena de creación, liberación, disfrute y reafirmación de la individualidad desde el sentido social y comunitario.

Las prácticas culturales pensadas desde la formación, creación y apropiación del arte, manifestándose en lo artístico, lo festivo y el fortalecimiento de identidades de grupos poblacionales, en el marco de fomentar el pluralismo cultural.

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

Cultura

Colsubsidio ha contribuido históricamente a construir la identidad cultural de Bogotá y de Cundinamarca, con una nutrida agenda de espectáculos que permite el acceso a diversas manifestaciones artísticas y a la formación de las personas con vocación hacia las artes.

Programación y formación de públicos

Durante el año, se realizaron 64 espectáculos que reflejan la calidad artística y el impacto cultural de las actividades. En las presentaciones principales, se realizaron 18 funciones que lograron venta total, consolidando el compromiso con la excelencia artística y el fortalecimiento de audiencias fieles y diversas. El Teatro Colsubsidio fue la casa de grandes referentes mundiales, como Buika, Silvia Pérez Cruz, Fonseca, Ana Tijoux y Néstor Marconi.

En cuanto a las colaboraciones internacionales, se lideró la 2.ª Bienal de Flamenco, un evento organizado con el patrocinio de la Embajada de España, que se posicionó como un referente en el intercambio cultural. Así mismo, se desarrolló la 3.ª edición del Festival Afrodiáspora, en alianza con el British Council, que se destacó por su enfoque en la riqueza de la diáspora africana y la integración de prácticas sostenibles, incluyendo la medición de la huella de carbono como parte de las políticas culturales y la ejecución de un intercambio musical internacional entre el DJ británico Larizzle y las bogotanas Queens Tafari.

Entre las coproducciones más destacadas, sobresale la colaboración con Páramo Presenta para la producción de Los Petit Fellas, con cuatro funciones vendidas totalmente, reafirmando la relevancia de las alianzas estratégicas en la promoción de proyectos innovadores.

Además, se realizó la Reunión de Iconos Iberoamericanos, un evento de gran impacto cultural que unió a Ivan Lins y Gonzalo Rubalcaba, dos referentes musicales que celebraron la riqueza artística de la región en un espectáculo memorable.

En 2024, se consolidó el compromiso con una agenda diversa e incluyente al realizarse el primer concierto con traducción simultánea en lenguaje de señas, presentado por la reconocida artista Rozalén. Esta iniciativa marcó un hito en la programación, siendo una acción pionera que abre las puertas a la democratización de la cultura y que garantiza el acceso para personas con discapacidad. Con esta experiencia, se reafirmó la visión de construir espacios culturales accesibles e inclusivos, en donde todas las personas puedan disfrutar plenamente del arte y la música.

La formación de públicos se caracterizó por su enfoque en la programación complementaria e innovadora, que amplió las posibilidades de uso del espacio del Teatro y redefinió la experiencia del público. Entre las propuestas más destacadas, se encuentran las milongas al escenario, los cyphers al escenario, y la presentación de Larrizle con Queenstafari, en donde el público no ocupó su lugar habitual en la sala, sino que vivió un concierto inmersivo desde el escenario, transformado en una pista de baile. A esta programación no convencional asistieron 10.876 asistentes, superando las metas proyectadas en un 140 %, y consolidando el compromiso con el diseño de experiencias inclusivas, inmersivas y culturalmente relevantes.

ASISTENTES TEATRO COLSUBSIDIO

2022	2023	2024
78.326	90.195	96.535

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Escuelas de formación artísticas

Estas escuelas continuaron con el objetivo principal de consolidar los cuatro programas que se encuentran dentro de la oferta actualmente: Programa de Ballet, Programa de Actuación y Dramaturgia, Programa de Jazz y Programa de Iniciación Musical con énfasis en cuerdas pulsadas.

El avance en la ruta académica de los programas es otro de los grandes objetivos de las escuelas, pasando de dos a seis certificados a través del trabajo conjunto y con el aval de la Corporación de Educación Tecnológica – CET, para los Programas de Actuación y Dramaturgia y Jazz.

La Big Band, que es una de las grandes iniciativas que han surgido del proceso de formación del Programa de Jazz, participó del Festival Jazz al Parque, el Festival de Jazz del Teatro Colsubsidio, el Campamento de *Big Band* de la Universidad Sergio Arboleda, en el Hotel Lanceros de Colsubsidio y en el lanzamiento del documental Latidos del Bosque Seco, entre otros.

A continuación, se detallan las principales actividades y logros 2024 para cada uno de los Programas:

Programa de Interpretación en Jazz

- La entrega de 68 certificaciones de los distintos diplomados de jazz.
- La residencia artística con Nduduzo Makhatini en el marco del Festival de Jazz del Teatro Colsubsidio.
- La muestra artística en el Teatro Colsubsidio y participación de los estudiantes en concierto en el marco del Festival Internacional de Jazz.
- La participación de los estudiantes en los conciertos y actividades del Festival Internacional de Jazz del Teatro Colsubsidio.

Programa de Actuación y Dramaturgia

- La entrega de 131 certificados en los distintos diplomados.
- El estreno absoluto de la obra Romeo y Julieta en versión de Fabio Rubiano, presentado en las muestras de cierre de los estudiantes y para los trabajadores de Colsubsidio.
- El desarrollo de una residencia artística con el dramaturgo David Gaitán, de México.
- La asistencia de los estudiantes a las distintas obras y actividades del Festival Internacional de Artes Vivas – FIAV.

Programa de Ballet

- La muestra artística en el Teatro Colsubsidio del Rey León, en la que participaron los estudiantes del programa en un montaje de 224 artistas en escena y la asistencia de 890 personas.
- La realización del piloto del programa de ballet en inglés en el BLOC Maiporé.

Programa de Iniciación Musical

- Se realizó la muestra artística con los integrantes del Programa de Iniciación Musical Colsubsidio, en el Teatro México de la Universidad Central.
- La apertura de una nueva sede en el Colegio Colsubsidio Norte.
- La realización de actividad para las niñas y niños del programa con el Dúo Karma, invitado de la franja familiar de la programación del Teatro.
- La asistencia al concierto de Pim Pau de la franja familiar de la programación del Teatro.

MATRÍCULAS ESCUELAS FORMACIÓN ARTÍSTICA

Programa	2022	2023	2024
Ballet	143	407	384
Jazz	132	131	165
Actuación y Dramaturgia	NA	84	147
Iniciación Musical con énfasis en cuerdas pulsadas	NA	29	78
TOTAL	**275**	**651**	**774**

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Teatro fuera del teatro - Festival de bandas de rock

Se participó en la tercera edición del Festival de Bandas de Rock, en alianza con el Festival Día de Rock, que tiene como objetivo apoyar los procesos de las agrupaciones de rock emergente, garantizando espacios idóneos para sus presentaciones.
En esta versión, se contó con 201 bandas inscritas, se realizaron 4 *show cases* en los BLOC 20 de Julio, Plaza de las Américas, Bosa y Ricaurte.

La gran final de este Festival de Bandas de Rock 2024 se llevó a cabo en el Teatro Colsubsidio y contó con la participación de las cinco bandas finalistas, 680 asistentes y el cierre con el artista invitado The Mills. Como premio, la banda ganadora abrió el concierto Don Tetto Histórico en el Movistar Arena, así como las ediciones del Día de Rock 2024 realizadas en Medellín y Bucaramanga.

Hotelería y Turismo

ODS 8.9, ODS 12.b

Este servicio se presta en seis hoteles con 483 habitaciones, que permiten a los trabajadores y sus familias hacer posibles sus sueños de viajar y vivir experiencias memorables en tres regiones del país.

Durante el año, en la cadena hotelera, se realizaron

262.882 usos de alojamiento,

180.991 usos de los espacios recreativos y deportivos y 29.570 usos de eventos.

SASB SV-HL-000.B

Las actividades desarrolladas con los huéspedes y visitantes contribuyen a afianzar las relaciones familiares y sociales, desde la perspectiva del descanso, disfrute y goce de la vida. Con estos programas se propician tres propósitos claves para el bienestar de las personas: impulsar el sentirse bien al experimentar emociones agradables durante el día, disfrutar de experiencias e infraestructura de calidad, y fomentar un sentido social y comunitario en un entorno amigable con el ambiente.

La sostenibilidad turística es uno de los focos estratégicos del servicio, a través del cual se busca alinear el desarrollo de acciones en cada uno de los hoteles hacia la conservación y restauración de los recursos naturales, el fortalecimiento y divulgación de la cultura local y el crecimiento financiero.

Con el compromiso de desarrollar un turismo sostenible, los Hoteles Colsubsidio fueron sometidos a un proceso exhaustivo de auditoría por parte del Icontec, lo que derivó en la renovación del certificado CT-CER658012. La recertificación se logró por el desarrollo de los siguientes aspectos:

- Acciones que ratifican el compromiso con el fortalecimiento de la cultura local, como la contratación de personal de la zona, compra a proveedores de la región, y oferta de platos típicos y de actividades recreativas propias de la zona.

  De las compras realizadas, el 99,63 % se hizo a proveedores nacionales, de los cuales, el 36 % corresponden a compras regionales que promueve el desarrollo social y económico de las comunidades de las zonas en donde se localizan los hoteles.

- Estrategias para fortalecer el conocimiento y conciencia ambiental entre huéspedes y visitantes, como las caminatas ecológicas y el avistamiento de aves.

- Tecnologías que permiten hacer uso eficiente del recurso hídrico y energético, tales como la instalación de paneles solares y la cloración del agua de las piscinas a partir de sales.

- Siembra de especies forestales y ornamentales que, además de embellecer las diferentes áreas de los hoteles, se convierten en hábitat de especies polinizadoras y en sumideros de carbono.

- Mejoramiento de infraestructura y, asociados a ello, los cambios de los procesos que redundan en la satisfacción, a nivel general, de usuarios y clientes, y en el impacto sociocultural y ambiental.

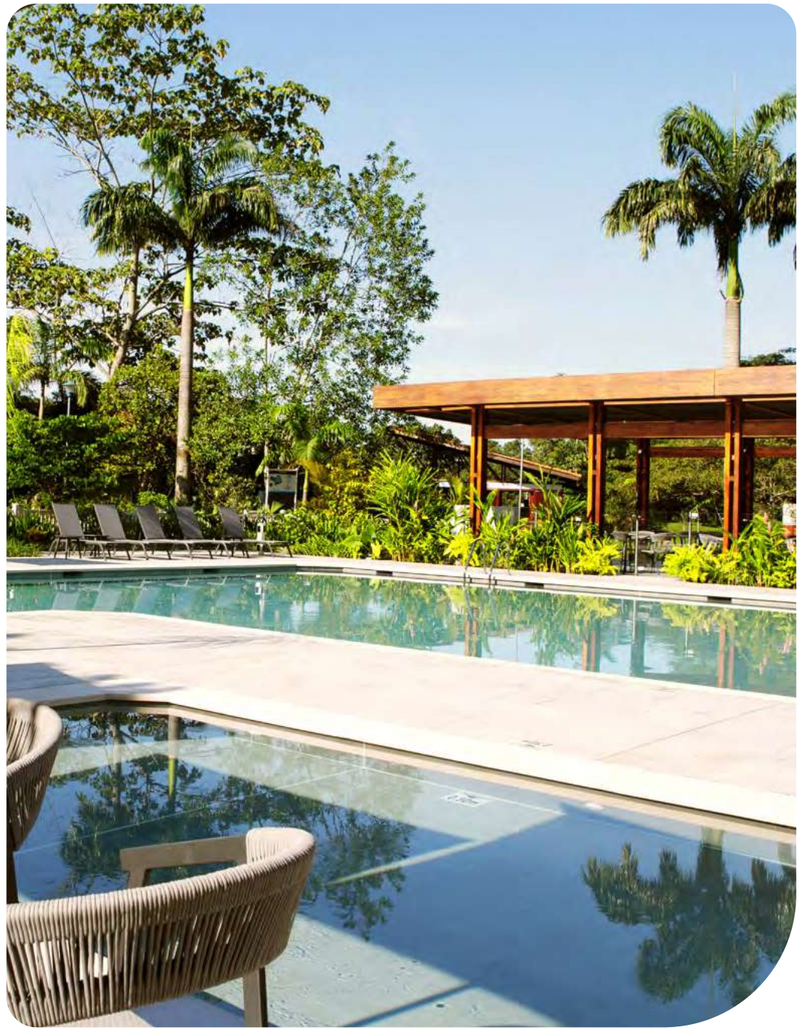
Entre las actividades adelantadas en la cadena, se destacan:

- **Hotel Alcaraván:** se llevaron a cabo acciones que generaron experiencias familiares, ambientales, recreativas y culturales, enmarcadas en mantener un desarrollo sostenible.

  En el ámbito cultural, se realizaron actividades como el parrando llanero, joropódromo, *shows* de caballos, talleres de joropo y amasijos de la región, labores básicas de trabajo del llano, mitos y leyendas, feria llanera con juegos tradicionales, *show* de zapateo y noches colombianas. En el tema ambiental, se llevaron a cabo expediciones botánicas por el hotel, sensibilizando a los huéspedes sobre sus plantas, sus beneficios y el ecosistema, caminatas ecológicas, avistamiento de aves, rutas ambientales, siembra de árboles y talleres de manualidades con elementos reciclables.

  Así mismo, para brindar bienestar y entretenimiento a los huéspedes y visitantes, se realizaron tours en bicicleta, talleres de velas artesanales, porcelanas y pintura, *pool party*, bingos, festival de kayaks en el lago.

  Se crearon las experiencias “La estrella eres tú” en karaoke, que incluye una experiencia de hamburguesas artesanales, “Lunada”, con una serenata que incluye oferta gastronómica, la “Cabalgata al rancho de Juancho”, lugar en donde se muestra cómo es la vida del llanero, sus costumbres, elementos representativos de sus viviendas, gastronomía, serenata llanera, descripción de la flora y fauna nativas, acompañados por guías especializados en estos recorridos; el “Taller de *sushi*”, experiencia internacional que reúne a grandes y pequeños, para afianzar el conocimiento de la cocina asiática y el “Taller de asados”, que se ofrece a los grupos empresariales como actividad de integración.



- **Hoteles Paipa:** en este complejo, los afiliados disfrutan de actividades recreativas, deportivas y culturales, como las distintas opciones acuáticas en el muelle del Club Náutico, caminatas por los diferentes senderos naturales, relajación y entretenimiento al aire libre, talleres artísticos de dibujo y pintura, de cocina y de manualidades para adultos, niños y niñas. En el desarrollo de actividades de recreación y entretenimiento, se efectúan muestras de artesanos de la región que comercializan sus productos con los clientes y visitantes, así como la presentación con grupos de danzas originarios de la región.

El complejo cuenta con piscinas y jacuzzis en los que puede disfrutar toda la familia. El sistema de la piscina del Hotel Colonial es considerado una buena práctica en sostenibilidad por el calentamiento con paneles solares y su cloración con sales naturales.

La oferta gastronómica, que se abastece de materias primas de la región, incluye cocina colombiana, inspirada en el recorrido del río Magdalena y en las tradiciones de diferentes departamentos del país, platos a la parrilla y pescados y mariscos, y sabores internacionales preparados con ingredientes locales como el restaurante italiano, el concepto peruano, el *Teppanyaki* y las barras de *sushi*.

Pensando en el bienestar de los afiliados, se ofrecen los servicios de dos spas inspirados en la cultura muisca, con rituales para diferentes gustos y preferencias. En el Hotel Lanceros se ofrecen productos artesanales elaborados por proveedores y artesanos de la región.

El complejo cuenta con una oferta empresarial diseñada de acuerdo con las necesidades de cada cliente, ya que se hace una lista de chequeo para personalizar la oferta y así validar gustos, preferencias particulares, soporte técnico en sus conferencias, y seguimiento y evaluación de los procesos. De igual forma, se ofrece flexibilidad a las necesidades y exigencias que regularmente las empresas demandan, ofreciendo soluciones innovadoras.

Con el patrocinio del Concurso Nacional de Bandas Musicales de Paipa, declarado Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación y que celebró sus 50 años, se presentaron tres bandas en diferentes espacios del complejo.

- **Hoteles Peñalisa y Bosques:** en estos hoteles, los afiliados encuentran espacios para compartir en familia y realizar actividades recreativas y deportivas, así como el disfrute de la música y bailes regionales como el sanjuanero, el porro y la guabina.

  Los huéspedes y visitantes disfrutaron de caminatas por los senderos del hotel y de una oferta gastronómica variada con experiencias típicas colombianas y una amplia oferta de sushi y pescados, comida internacional, y variedad de helados y postres. Trabajamos de la mano con proveedores de la región para utilizar sus materias primas en la ejecución de algunos de nuestros platos y experiencias y así contribuir al desarrollo de la región.

Viajes Colsubsidio

Con la agencia especializada de turismo, se facilita el acceso a una amplia oferta de productos y destinos a nivel nacional e internacional, como complemento a la infraestructura propia existente en Colombia de Hoteles Colsubsidio y el Parque Acuático y de Conservación Piscilago, garantizando una experiencia integral que incluye transporte aéreo, alojamiento, servicios de traslados y de actividades turísticas, así como cruceros y servicios de alquiler de vehículos y asistencias de viaje.

La agencia registró

3.798 usuarios, quienes realizaron 5.406 usos

de los servicios de compra de tiquetes y paquetes turísticos a nivel nacional e internacional, así como reservas, asistencia y renta de autos.

COBERTURA VIAJES COLSUBSIDIO

Segmento	2022		2023		2024	
	Usuarios	Usos	Usuarios	Usos	Usuarios	Usos
Individual	1.397	2.130	1.989	2.559	2.913	3.668
Empresarial	1.089	2.132	1.002	2.156	885	1.738
TOTAL	**2.486**	**4.262**	**2.991**	**4.715**	**3.798**	**5.406**

Fuente: Informes de ventas Agencia de Viajes Colsubsidio

Los usuarios cumplieron el sueño de viajar a diferentes destinos; 2.777 visitaron diversas regiones de Colombia y 891 realizaron viajes internacionales.
A nivel empresarial, 1.666 escogieron destinos nacionales, y 72, internacionales.

COBERTURA VIAJES COLSUBSIDIO

Segmento	Producto	2022	2023	2024
Individual	Nacional	1.622	1.941	2.777
	Internacional	508	618	891
Empresarial	Nacional	2.079	2.104	1.666
	Internacional	53	52	72
TOTAL		**4.262**	**4.715**	**5.406**

Fuente: Informes de ventas Agencia de Viajes Colsubsidio

Del portafolio de productos, la compra de tiquetes y las reservas fueron los que tuvieron mayor demanda por los usuarios, los cuales representaron el 97 % del total de usos realizados.

COBERTURA VIAJES COLSUBSIDIO

Segmento	Producto	2022	2023	2024
Individual	Tiquetes	1.051	1.672	2.655
	Paquete	691	493	158
	Reservas	385	382	828
	Asistencias + autos	3	12	27
Empresarial	Tiquetes	1.047	1.012	775
	Paquetes turísticos	11	5	-
	Reservas	1.074	1.138	963
	Asistencias + autos	-	1	-
TOTAL		**4.262**	**4.715**	**5.406**

Fuente: Informes de ventas Agencia de Viajes 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

Recreación, deportes y eventos

ODS 15.9

Estos programas se desarrollan en una red de espacios físicos con diferentes niveles de complejidad, diseñados para que los usuarios hagan un uso adecuado, creativo y productivo del tiempo libre, desde la perspectiva del descanso, disfrute y goce de la vida.

Colsubsidio dispone de lugares para el encuentro familiar y social, que contribuyen al propósito de vida de las personas, con actividades de ocio que provocan en los usuarios efectos de bienestar dado que activan los sentidos, estimulan la imaginación, proyectan la reflexión y descargan emociones en escenarios abiertos para que todas las personas puedan disfrutar de una experiencia de servicio altamente satisfactoria.

Programas recreativos

Durante el año, se consolidó un modelo de operación que fortaleció el portafolio dirigido a las empresas, los afiliados y sus familias, siendo aliados estratégicos de mil empresas, con programas alineados a las tendencias y respondiendo a las necesidades de los diferentes segmentos.

Se fortaleció la recreación individual en los clubes y los BLOC, generando una oferta recurrente y un calendario de experiencias de temporada

con la asistencia de 31.227 personas.

Enfocados en las necesidades de las empresas, se creó la línea de bienestar emocional, en la que se abordan las dimensiones del ser por medio del arte, la tecnología, la lúdica y la diversión, con experiencias a la medida y el acompañamiento permanente, propiciando espacios de bienestar, formación, integración y esparcimiento.

Se amplió el portafolio de recreación empresarial, con programas alineados a las nuevas tecnologías, gustos y preferencias de los clientes, promoviendo el contacto con la naturaleza, las diferentes formas de aprendizaje, la reconexión entre las personas con escenarios de vanguardia.

En los programas recreativos, se atendieron **132.287** usos.

SASB SV-LF-000.a

Deportes

El programa de equipos de alto rendimiento mantuvo la categoría Semillero en los deportes de natación, fútbol, tenis, *squash* y taekwondo en el Colegio Colsubsidio Norte y los clubes Bellavista, La Colina y El Cubo. Se crearon los equipos de voleibol y karate en las sedes de Bellavista y El Cubo, respectivamente, y se crearon las categorías de inicial y especializado en tenis, menores de ocho años en fútbol y la oferta de taekwondo en Bellavista, El Cubo y el BLOC Américas.

Se participó en 42 competiciones de carácter internacional, nacional y distrital,

obteniendo 1.090 medallas:

407 de oro, 358 de plata y 325 de bronce.

Se realizaron dos clínicas con figuras destacadas del Club Colsubsidio en natación con Sirena Rowe, en la cual participaron 11 deportistas, y Miguel Ángel Rodríguez de *squash*, con 12 deportistas del equipo de alto rendimiento. Estos equipos pasaron de tener 242 deportistas en 2023 a 307 en 2024.

En las escuelas deportivas, se generaron tres nuevas disciplinas: natación adaptada en el Club Bellavista, pádel en convenio con Urban Pádel y la escuela Gamer de *e-sports* en los BLOC de Bosa, 20 de Julio y Maiporé. Adicionalmente, se amplió la oferta de tenis de campo en los parques Juan Amarillo y deportivo El Salitre.

El año 2024 cerró con 28 sedes, 18 convenios empresariales y 19 disciplinas deportivas. Trece de estas cuentan con el aval deportivo que otorga el Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDRD, y con planes pedagógicos que garantizan a los deportistas mantener un aprendizaje con logros y objetivos claros durante el desarrollo de las sesiones.

En actividad física, se amplió la oferta con programas para adultos mayores, madres gestantes y personas con enfermedades cardiometabólicas y sobrepeso, alineados con las tendencias actuales del mercado. Se implementó el programa de cross training, un sistema de entrenamiento de alta intensidad que se basa en una comunidad de bienestar.

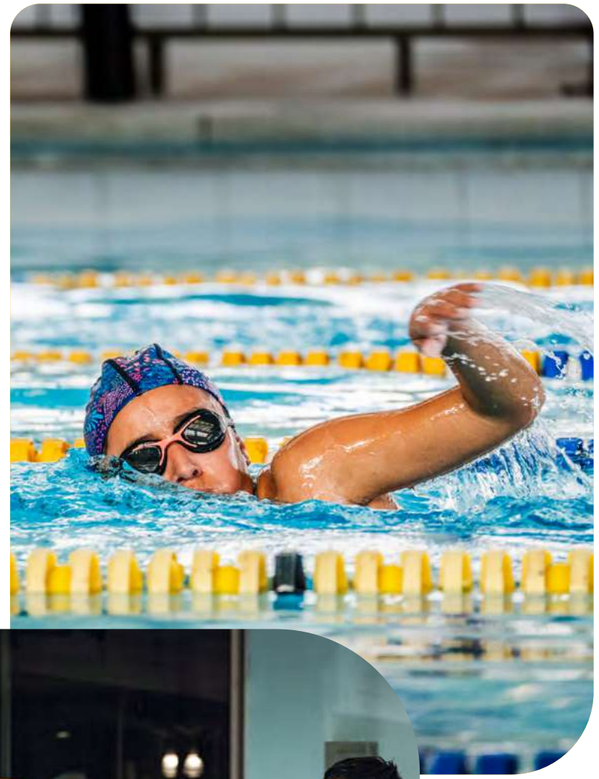
Adicionalmente a la oferta de programas de actividad física, se implementaron estrategias de masificación y de accesibilidad a entornos deportivos al crear eventos de entrenamiento y clases grupales gratuitas en los gimnasios de los clubes y en los BLOC, creando escenarios interactivos, sociales, culturales y de libre esparcimiento, alineados con las políticas gubernamentales de prevención y salud.

Con las actividades deportivas y de esparcimiento, los esfuerzos se han orientado al mejoramiento de la salud en el entorno empresarial, mezclando actividades presenciales y virtuales, con objetivos que enmarcan el plan integral de bienestar de las empresas afiliadas, disminuyendo los índices de sedentarismo, obesidad y el ausentismo laboral por enfermedad y/o lesiones en las empresas.

En las asesorías deportivas se destaca el desarrollo de actividades virtuales con 160 clases de acondicionamiento físico y pausas activas, en las que participaron

6.000

usuarios, para 250 empresas afiliadas.



En las actividades presenciales, se realizaron 15 olimpiadas empresariales deportivas con la participación de 10.500 personas. Igualmente, se llevaron a cabo torneos deportivos en diferentes disciplinas como ajedrez, bolos, baloncesto, ciclismo, fútbol 5, fútbol 8, golf, juegos autóctonos, karts, natación, paintball, tenis de mesa, tenis de campo y voleibol, con la participación de 14.000 personas.

A los planes de gimnasios se afiliaron 4.500 personas, en las clases grupales participaron 64.000 usuarios en 2.100 clases de diferentes modalidades para 350 empresas. Actividades como ciclismo de ruta, ciclomontañismo y atletismo han tenido un impacto alto dentro de los planes de bienestar de las empresas, atendiendo 2.600 personas de empresas afiliadas.

Se continuó con los entrenamientos deportivos en baloncesto, bolos, fútbol 5, futbol 11, tenis de campo, tenis de mesa, voleibol y bolos para empresas afiliadas con la participación de atención de 1.800 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

Eventos

Con 15 exclusivos espacios cubiertos y al aire libre, con capacidad para atender 7.000 personas, con áreas *pet friendly* y con una amplia red de cien alianzas estratégicas, se realizaron 5.213 eventos, realizando actividades de planeación, conceptualización y diseño, contribuyendo al bienestar y la productividad de las empresas afiliadas.

Entre las actividades desarrolladas, se destacan:

- Atender eventos empresariales brindando entornos adecuados en infraestructura para llevar a cabo las reuniones de estrategia corporativa, con la participación de 14.508 asistentes.
- Brindar un espacio de integración y diversión familiar en parques de atracciones para 59.191 personas, contribuyendo a mejorar la pertenencia de los colaboradores hacia sus empresas.
- Realizar eventos conceptuales para 66.119 trabajadores dentro del plan de reconocimientos, exaltando las marcas y los valores corporativos, contribuyendo a la productividad de las empresas afiliadas.
- Acompañar 4.037 empresas en la planificación y ejecución de eventos que potencializan el desempeño, la imagen y la productividad de los trabajadores.

En los eventos, se atendieron 531.220 usos.

SASB SV-LF-000.a

Clubes sociales

Los clubes sociales continúan siendo los escenarios en donde las empresas afiliadas llevan a cabo programas que promueven la productividad y el bienestar, y los trabajadores y sus familias ejercen su derecho al ocio con actividades recreativas y deportivas.

Durante el año, estos escenarios tuvieron

1.736.045 usos.

SASB SV-LF-000.a

De las actividades realizadas durante el año, se destacan:

- **Club Campestre Bellavista:** ofreció su portafolio de servicios al segmento individual y corporativo, atendiendo la demanda de experiencias de recreación, deportes, gastronomía y eventos.

  Fue sede de la Copa Davis, en donde la selección Colombia se enfrentó a la de Luxemburgo saliendo victoriosa y logrando la clasificación a la serie mundial. Así mismo, se llevaron a cabo campamentos deportivos para los hijos de los afiliados en convenio con la Fundación Revel Real Madrid y la Iniesta Academy para fútbol, con la participación de 319 niños. Adicionalmente, se realizó una clínica con Robert Farah, referente del tenis colombiano, con la participación de 80 niños.

  Como estrategia de fortalecimiento de los programas deportivos, se realizaron torneos y festivales en donde participaron 487 personas.

  Se celebraron fechas especiales como el Mes del Niño, de la Madre, de la Independencia y del Verano, entre otros. El Festival del Viento se consolidó como el evento de mayor convocatoria, pues aproximadamente diez mil afiliados disfrutaron de *shows*, talleres, juegos y gastronomía.

  A nivel corporativo, se realizaron eventos de productividad y bienestar, con diferentes enfoques, en los salones de Concepta, al aire libre en pabellón y en los restaurantes. En estos, se desarrollaron experiencias gastronómicas para potenciar los objetivos planteados por cada empresa.

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

- **Club La Colina:** se dio la apertura del edificio multipropósito, con una infraestructura moderna, resaltando los espacios de descanso rodeados de naturaleza en medio de la ciudad. Se resalta el servicio de bolera, Concepta, el salón de eventos, el Taller del Chef, los servicios de alimentos y bebidas en espacios confortables con variedad gastronómica.

  En la bolera, que cuenta con seis pistas, se adelantaron 31 eventos empresariales con una participación de 1.097 personas; en Concepta, 32, con 837 asistentes, y en el Taller del Chef, se atendieron 354 personas.

  Durante el año, se realizaron las escuelas deportivas, los programas para adulto mayor, madres gestantes, manejo de peso y control metabólico, prácticas libres, planes de gimnasio, cursos Intensivos de natación y tenis de campo, capacitación deportiva y equipos de rendimiento

  Se llevaron a cabo cinco torneos deportivos, seis maratones en el gimnasio, seis festivales deportivos, tres retos en el gimnasio, 12 clases grupales especiales, dos bailatones y 13 convenios de capacitación deportiva, dirigidos a entidades educativas, para potenciar las asignaturas de actividad física en escenarios deportivos.

En los programas recreativos, además de la programación habitual de fines de semana, se efectuaron ocho actividades especiales como lunadas, actividades recreativas dirigidas y la celebración de la Noche de las Velitas, con una participación de 3.868 personas. Además, 15 semanas de vacaciones recreodeportivas durante los períodos de receso escolar, con una participación total de 734 personas.

Los eventos se incrementaron gracias a la apertura de Concepta; se ejecutaron 47 eventos con 366 asistentes, se ofreció el Taller del Chef con 18 momentos en los que participaron 321 personas. En el salón Mediterráneo, se realizaron 172 eventos con la participación de 16.896 personas.

Durante el año, se fortaleció la oferta gastronómica en los puntos de venta, especialmente en el *food truck*, atendiendo 300 mil servicios. Con la apertura del edificio multipropósito, se dieron al servicio cuatro ambientes: restaurante, *buffet* asistido, barra de café y la pizzería de la bolera, lo que incrementó el índice de recomendabilidad y satisfacción de los clientes y, adicionalmente, permitió la mejora en los estados financieros del área.

- **Centro Recreativo y Empresarial El Cubo:** alineado con la estrategia de productividad de Colsubsidio, se desarrollaron los modelos de Táctica Red Coworking y Concepta como espacios para la cocreación y la innovación.

El gran salón sigue siendo el escenario principal para eventos de gran formato, fiestas empresariales, congresos, grados, lanzamientos de las empresas afiliadas y eventos internos de gran relevancia. Con una ocupación del 97 %, se desarrollaron 1.120 eventos.

En las canchas múltiples, se atendieron

30

empresas con 23.000 usuarios, escenario que se adaptó con un montaje robusto en ambientación y técnica para atender las fiestas de cierres anuales empresariales.

Se promovieron actividades deportivas, incluyendo el primer Torneo de Bolos "El Cubo", el desafiante reto de cuatro horas de natación, encuentros de baloncesto, tenis de mesa y voleibol, así como el torneo de *squash* y el triatlón *indoor*, atendiendo a 587 usuarios. Además, se destacaron dos eventos que generaron un impacto significativo entre los afiliados: las 100 katas de karate de la Liga de Bogotá y la ceremonia de grados de karate y taekwondo de Colsubsidio, con una participación conjunta de 2.297 personas.

Se realizó la promoción de los "Días Amarillos" en conmemoración del aniversario 67.º de Colsubsidio, y se celebraron el Día del Niño y el Día Dulce, involucrando a 6.000 usuarios, incluyendo una oferta gastronómica especial para estas actividades. Además, se programaron eventos como las noches de Bolos Neón, talleres de minichefs y la Noche de Comedia, impactando a 600 personas.

Para impulsar los semilleros deportivos, se llevó a cabo una clínica deportiva con Miguel Ángel Rodríguez, raqueta número uno de squash en Colombia. Así mismo, como respaldo al evento de Iniesta Academy y al campamento del Real Madrid, se ofreció la sede como centro de promoción e inscripción.

Se realizó el cambio del tapete sintético de la cancha de fútbol, la remodelación y cambio de la sala infantil, y la implementación del *dojang* como escenario para las disciplinas de karate y taekwondo, mejorando la experiencia y las condiciones para estos deportes.

Con respecto a alimentos y bebidas, se desarrollaron el Festival Gastronómico Oriental e Italiano con la participación de dos mil comensales, y una cata con 120 asistentes que disfrutaron de la experiencia del maridaje y el buen vino. Se reestructuró la oferta en el autoservicio con una propuesta variada y saludable a un precio asequible. Del mismo modo, se hizo un ajuste de producto en barras de café con diversificación de productos.

Se ejecutó el encuentro de Gaitas y Tambores con la presencia de los Gaiteros de San Jacinto, resaltando la cultura colombiana.

- **Club 195:** este espacio siguió contribuyendo al desarrollo de actividades de bienestar para las familias a través del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre, con las escuelas deportivas, los torneos Interempresas, alquileres y eventos deportivos.

Se realizó el diseño de experiencias campestres para las celebraciones de fin de año para las empresas afiliadas, con un espacio exclusivo, de fácil acceso y con todos los elementos para atender los requerimientos de experiencias, *catering*, logística y producción.

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 Local Colsubsisio - BLOC

En estos seis espacios, creados para integrar actividades culturales, recreativas y deportivas, los afiliados y sus familias encuentran escenarios vanguardistas, que tienen todo para compartir, concertar, celebrar, competir, construir y divertirse.

En 2024, se dio al servicio el BLOC Casona Maiporé, con programas para la comunidad como talleres de lectura, escritura y manualidades, desarrollados en alianza con el Teatro Petra, cursos urbanos de grafiti y dibujo artístico. Se desarrollaron 18 ferias y 9 programas de inmersión bilingüe, y se inauguraron las escuelas deportivas de taekwondo y fútbol.

Se fortaleció el impacto en las comunidades con eventos masivos como el Hip Hop Fest, Multiverso Gamer y Geek, y se robustecieron las alianzas con entidades gubernamentales para el desarrollo de programas con impacto en jóvenes.

Durante el año, se atendieron

427.388 usos.

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

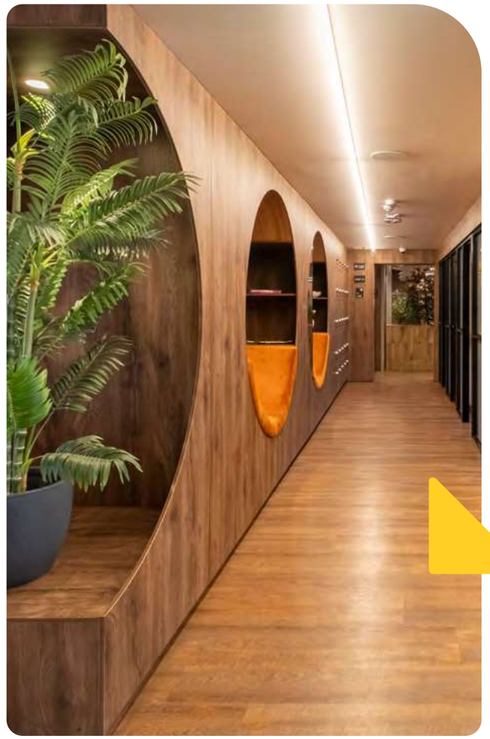
Táctica

Esta es la red de espacios de *coworking* con el mayor número de sedes y una amplia cobertura geográfica que favorece la disminución de tiempos de desplazamiento de los trabajadores que han decidido adoptar estos espacios como su lugar trabajo, contribuyendo así con el mejoramiento de su calidad de vida.

En 2024, se implementó la venta de servicios digitales, a través de la tienda de diversión Colsubsidio, mejorando la experiencia de compra, consumo, y administración de los servicios de *coworking*, membresías y espacios de reunión para las empresas y trabajadores afiliados a la Caja.

Se desarrolló la Semana de la innovación, en la que expertos conversaron sobre las oportunidades en la salud, los desafíos en el sector financiero y las tendencias en la gestión del talento. También se realizaron *hubs* de conocimiento, donde se reunieron líderes de talento humano de las empresas afiliadas para conocer las tendencias, compartir sus experiencias y socializar sus mejoras prácticas con colegas y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Alineados con las expectativas ante el balance vida laboral y familiar y su impacto en la productividad de las empresas, mensualmente, se desarrollaron talleres de bienestar, pausas saludables, sesiones de yoga, meditación, respiración consiente y ensambles de jazz.



Táctica brinda una respuesta positiva a las necesidades del trabajo hibrido que las empresas han venido adoptando, así como a los trabajadores que buscan flexibilidad y lugares de fácil acceso y uso, con las tarifas más económicas tanto para las personas como para empresas que usan los servicios de *coworking*.

Durante el año, se atendieron

20.632 usos.

Concepta

Estos espacios brindan a las empresas afiliadas un entorno propicio para la innovación, la transformación y el desarrollo profesional de sus empleados, potenciando las habilidades blandas con espacios disruptivos y modernos, alineados con las necesidades del mercado actual.

Las empresas invierten en el talento humano, creando espacios de formación y estableciendo una planificación estratégica que optimiza sus modelos de negocio y asegura el cumplimiento de objetivos clave, lo que se traduce en resultados que impactan la sostenibilidad en los entornos ambientales, sociales y de gobernanza.

Los espacios están diseñados para promover el encuentro y la interacción, fortaleciendo los lazos interpersonales y un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, contribuyendo al cuidado de la salud mental y el bienestar de los equipos de trabajo.

La ubicación estratégica de las sedes reduce los desplazamientos de los usuarios, ahorrando tiempo y disminuyendo la huella de carbono.

Durante el año, se atendieron

12.269 usos.

Parque Acuático y de Conservación Piscilago

Piscilago continúa siendo una de las opciones de recreación de mayor aceptación dentro de las empresas, los afiliados y la población en general. Durante el año, 701.735 visitantes disfrutaron de una amplia biodiversidad y modernas atracciones que incluyen 1 montaña rusa acuática, 2 parques acuáticos, 8 piscinas, 8 plataformas de toboganes, 12 atracciones mecánicas y 18 canales de lanzamiento.

- **Proyectos de conservación:** el parque mantiene bajo cuidado profesional una población de 709 individuos pertenecientes a 112 especies, de las cuales 94 % son nativas de Colombia. Entre las especies más representativas se encuentran las aves. Durante el año, ingresaron 48 nuevos animales, de los cuales 19 nacieron en el parque.

  Se continuó con el desarrollo de proyectos de conservación del bosque seco tropical y de especies amenazadas como el caimán llanero, el paujil de pico azul y el tití gris.

  El parque participó en dos de los conteos internacionales más relevantes de aves residentes y migratorias, logrando un nuevo récord con 162 aves identificadas en la plataforma eBird.

  En cuanto a la conservación del bosque seco tropical, los profesionales del parque participaron en el Congreso Nacional de Botánica y en el Congreso Nacional de Primatología. Además, en colaboración con la Universidad Distrital y la Universidad Central, se participó en el primer conteo navideño de murciélagos, que formó parte del 12.º Conteo Anual de Murciélagos de América Latina y el Caribe.

- **Investigación:** se realizaron 27 trabajos de investigación en colaboración con la Universidad Central, la Universidad Distrital y la Universidad del Tolima. Estos esfuerzos contribuyeron a un nuevo censo de la fauna del bosque seco tropical, que incluye 8 artrópodos, 19 anfibios, 33 reptiles, 38 mamíferos y 221 aves, incrementado el número de especies registradas, 319 de fauna y 24 de hongos.

- **Experiencia:** se estableció un *e-commerce* adaptativo, en el que los datos de los afiliados se incluyeron de manera automática, disminuyendo los tiempos de compra de 20 a 4 minutos por grupo familiar, mejorando el indicador de esfuerzo en 6 puntos. Las empresas cuentan con un espacio para contactarse y agilizar el proceso de cotización y atención oportuna.

  Se desarrolló una *app* que contiene un mapa y toda la información del parque, y que permite el agendamiento para uso de las atracciones y la posibilidad de generación de rutas de diversión, lo que redujo el tiempo en filas y mejoró la información para los usuarios, lo cual se reflejó en las valoraciones en los portales de Google y Trip Advisor de 4,5/5, siendo el tercer parque más recomendado en el país. Se amplió la cobertura de wifi gratuita, cubriendo el ciento por ciento de los espacios, permitiendo a los usuarios compartir sus experiencias en tiempo real.

- **Cambio de marca:** se realizaron comerciales en donde se expresa la diversión que se puede vivir en el parque y lo realizado en conservación y sostenibilidad durante los últimos 30 años.

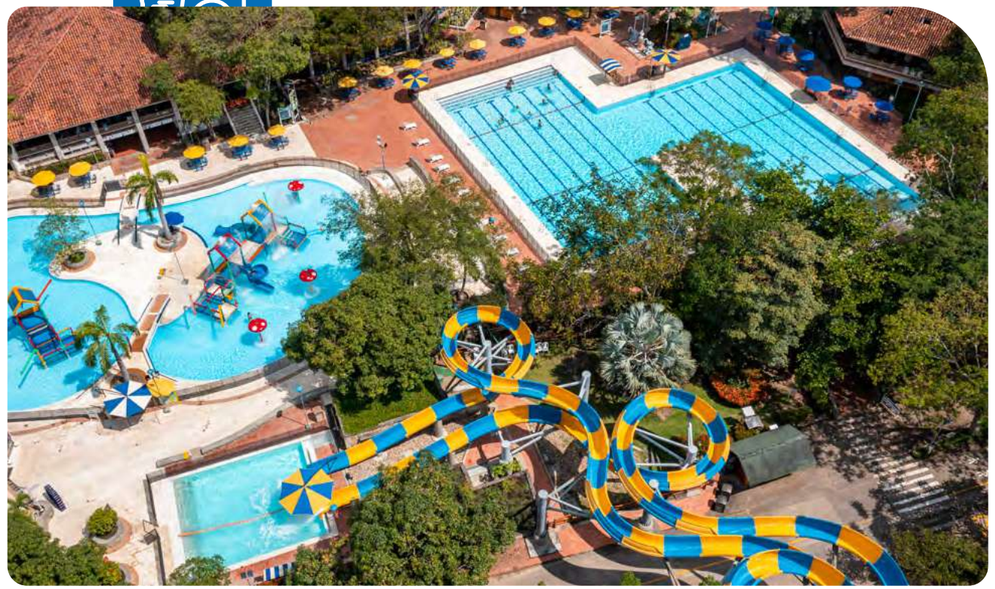
  Se perfeccionó el *storytelling* con espectáculos interactivos basados en el agua y el bosque, mejorando el impacto del trabajo en educación para cada uno de los asistentes a través de la danza y la interpretación.

  Para los jóvenes, se desarrolló la 5.ª versión del *Lagoon Fest*, en la que participaron aproximadamente de 4.700 asistentes, donde pudimos cautivar a este grupo social con un aumento en nuestros indicadores de satisfacción de 4 puntos.

  Piscilago fue reconocido a nivel internacional por la TEA AECOM por ser el segundo parque más visitado de Colombia y el sexto de Latinoamérica. De igual manera, fue galardonado en Viena en los *Latin American Leaders Awards* 2024 por su impacto en la sociedad, tanto local como global, por su sentido sostenible.

- **Sensibilización y capacitación:** el 50,32 % de los visitantes participaron en las siguientes actividades:

  - En campañas específicas sobre manejo de residuos, agua y fechas ambientales participaron 291.287 visitantes.
  - En las rutas de biodiversidad y conservación participaron 57.425 usuarios, quienes recibieron información sobre el ecosistema del bosque seco tropical, la preservación, el bienestar y el comportamiento animal y el tráfico ilegal de especies.
  - Se desarrollaron 66 capacitaciones en temas relacionados con el Modelo Ambiental Corporativo, en las que participaron 350 trabajadores y 150 contratistas.
  - En los talleres especializados en gestión ambiental participaron 981 estudiantes universitarios y 2.925 personas.
  - En el primer curso de biotecnología reproductiva para fauna silvestre y en el primer Congreso Internacional de Conservación participaron 100 personas, 22 expertos nacionales y ponentes internacionales de Brasil, Argentina y Chile.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

05

Asegurar solidez financiera para la equidad

GRI 3-3 TM 4, 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 la gestión contable. De igual modo, se fortaleció la colaboración interáreas para optimizar la generación de información financiera y análisis integral para la oportuna toma de decisiones.

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

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

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

Se realizó el estudio de evaluación financiera frente al sector, contemplando la perspectiva económica. Esta labor incluyó el análisis de diversas variables internas y externas, permitiendo una comprensión integral de la gestión financiera del Servicio y su posición en el mercado, referente para iniciar el proceso de planeación presupuestal de 2025. Este estudio permitió identificar aspectos relevantes 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 de cierre del año para estimar los posibles impactos de las diferentes variables económicas y sectoriales en la dinámica del Servicio, con un enfoque en la gestión de la liquidez y la eficiencia operacional. En la planeación financiera de 2025, se establecieron objetivos y metas específicas para el Servicio, asegurando la alineación con los objetivos definidos en el direccionamiento estratégico 2023-2026.

En el marco del proyecto de la Transformación Financiera, se trabajó en fortalecer los procesos de la operación financiera para hacerlos más eficientes para las Unidades de Servicio, los clientes y los afiliados. Se implementó Black Line, herramienta que agilizó los procesos de compensación transaccional en un 40 %, generando eficiencias en la operación de conciliación bancaria y de medios electrónicos.

Respecto a las principales cifras, se destaca lo siguiente:

Hotelería y Turismo

- Los ingresos se situaron en $ 57.164 millones, con un incremento de 10 % con respecto a 2023.
- Se generó un subsidio por $ 48.045 millones, ocasionado por el objeto social de estos servicios, donde las tarifas para las categorías A y B son menores que los costos de operación.

Recreación y Deportes

- Los ingresos se situaron en $ 170.468 millones, con un incremento de 20,2 % con respecto a 2023.
- Se generó un subsidio por $ 130.919 millones, ocasionado por el objeto social de estos servicios, donde las tarifas para las categorías A y B son menores que los costos de operación.

Cultura y Teatro

- Los ingresos se situaron en $ 28.011 millones, con un incremento de 8,9 % con respecto a 2023.
- Se generó un subsidio por $ 9.858 millones, ocasionado por el objeto social de estos servicios, donde las tarifas para las categorías A y B son menores que los costos de operación.

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 Entretenimiento Colsubsidio generan riqueza y la distribuyen en la operación y en los grupos de interés.

	CULTURA Y TEATRO			HOTELERÍA Y TURISMO			RECREACIÓN Y DEPORTES		
I. Valor económico generado Cifras en mm de $	**2022**	**2023**	**2024**	**2022**	**2023**	**2024**	**2022**	**2023**	**2024**
Ingresos operacionales y no operacionales	$ 23.647	$ 25.703	$ 28.011	$ 44.353	$ 51.908	$ 57.164	$ 116.789	$ 141.813	$ 170.468
TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO	**$ 23.647**	**$ 25.703**	**$ 28.011**	**$ 44.353**	**$ 51.908**	**$ 57.164**	**$ 116.789**	**$ 141.813**	**$ 170.468**
II. Valor económico distribuido									
Pagos realizados a terceros, Estado, trabajadores de la Caja	**$ 25.024**	**$ 35.419**	**$ 36.470**	**$ 65.369**	**$ 89.491**	**$ 95.703**	**$ 196.206**	**$ 244.227**	**$ 284.842**
Pagos realizados al Estado	$ 443	$ 358	$ 373	$ 3.639	$ 4.478	$ 5.015	$ 9.417	$ 12.051	$ 13.655
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja	$ 9.695	$ 11.100	$ 11.683	$ 19.731	$ 25.662	$ 28.671	$ 32.972	$42.183	$ 47.058
Pago a proveedores	$ 14.885	$ 23.961	$ 24.415	$ 42.000	$ 59.351	$ 62.017	$ 153.817	$ 189.992	$ 224.128
Otros conceptos	-$ 1.377	-$ 9.717	-$ 8.459	-$ 21.016	-$ 37.584	-$ 38.539	-$ 79.417	-$ 102.414	-$ 114.373

II. Valor Económico Distribuido	CULTURA Y TEATRO			HOTELERÍA Y TURISMO			RECREACIÓN Y DEPORTES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Utilidad/Remanente	-$ 2.752	-$ 11.065	-$ 9.858	-$ 26.981	-$ 45.702	-$ 48.045	-$ 91.236	-$ 116.514	-$ 130.919
Provisiones	$ 0	$ 52	$ 52	$ 11	$ 38	$ 23	$ 35	$ 147	$ 281
Amortización	$ 83	$ 0	$ 5	$ 516	$ 1.201	$ 1.179	$ 2.357	$ 2.522	$ 2.889
Depreciación	$ 1.291	$ 1.297	$ 1.342	$ 5.438	$ 6.880	$ 8.305	$ 9.428	$ 11.431	$ 13.375
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	**$ 23.647**	**$ 25.703**	**$ 28.011**	**$ 44.353**	**$ 51.908**	**$ 57.164**	**$ 116.789**	**$ 141.813**	**$ 170.468**
III. Valor económico retenido	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0	$ 0

Fuente: Sistema de Información Contable – SAP.
Cifras en millones de pesos.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Tabla contenidos GRI

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

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD ENTRETENIMIENTO 2024 - ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI DE CONFORMIDAD

Declaración de uso	Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2024
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplican los Estándares Sectoriales GRI para la Corporación.

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
Contenidos generales									
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Impactos Perfil del servicio Infraestructura	7, 13, 17						WEF 1
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil del servicio	13						
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Palabras de la subdirectora Caracteristicas del informe	4,5,12						
	2-4 Actualización de la información	Caracteristicas del informe	12						
	2-5 Verificación externa		12		No procede	Este informe no será verificado por externos			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Portafolio de Servicios Infraestructura Generar Desarrollo Humano Integral	13, 16, 17, 96						
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	47						
	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	28,3				P1		WEF 2
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	28				P1		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Consejo Directivo	3						
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	28						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
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia	28, 3						
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El Director Administrativo presenta el Informe de Gestión y Sostenibilidad Corporativo ante la Asamblea de Afiliados.							
	2-15 Conflictos de interés	Ética, Transparencia Corporativa	32, 34						
	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							
	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 Auditoria del Consejo Directivo recibieron capacitación sobre conflicto de interes, anticorrupción, ciber seguridad y una actualización sobre las normas aplicables al subsido familiar.							
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	28						
	2-19 Políticas de remuneración	El Director administrativo es de libre nombramiento y remoción, ejerce la representación legal y es el responsable de fijar la remuneración de la Alta Dirección y del resto de trabajadores de la Organización, de acuerdo con la Política de Compensación establecida. Esta política es definida teniendo en cuenta aspectos de mercado, estudios nacionales e internacionales y criterios claros que permiten la consecución y retención del talento que requiere la Caja para el logro de sus objetivos.	29						WEF 3E WEF 4E
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	29						
	2-21 Ratio de compensación total anual				Restricciones de Confidencialidad	La organización considera que esta información es confidencial			WEF 19E

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Palabras del Director Palabras de la Subdirectora Retos	4, 5, 9						
	2-23 Compromisos y políticas	Perfil del Servicio Ética, Transparencia Corporativa Sistema de gestión integral de riesgos Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	36, 73				P1		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil del servicio	13				P1		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Colsubsidio cuenta con una Política de Resarcimiento y no se presentó ningun caso de impacto negativo.							
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno, Ética y Transparencia	28						WEF 5
	2-27 Cumplimiento de la lesgislación y las normativas	Protección de datos personales	37						
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	21						
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad Grupos de Interés	24				P1		WEF 3
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones Laborales	63				P3		
Gri 3: Temas materiales									
GRI 3: Tema Material 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	24						WEF 3
	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	24						WEF 3 WEF 6
Materialidad Entretenimiento									
TM1. Experiencia del cliente	3-3 Gestión de los temas materiales	Experiencia del Cliente	40						WEF 3
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Medición de la experiencia de nuestros clientes	40						

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
TM 2. Portafolio de productos y servicios, variados, accesibles, pertinentes y de alta calidad	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	16, 96					SASB SV-HL-000.B SASB SV-LF-000.a	WEF 3
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	43						
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sistema Integral de Administración de Riesgos	31, 35				P10		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	34				P10		WEF 4
	205-3 Casos de corrupción confirmados medidas tomadas	Ética, Transparencia Corporativa	34				P10		WEF 4
	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas contra la libre competencia	Colsubsidio no tuvo acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y prácticas monopólicas.							
	207-1 Enfoque fiscal	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.	36						
	207-3 participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	La organización cuenta con un mecanismo de PQRSF coordinado entre las UES.							
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia	29				P6		WEF 2 WEF 11
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	De acuerdo con la Ley 1098 de 2006 la organización no contrata menores de edad ni incurre en trabajo infantil.					PG5		WEF 14 WEF 22E
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	De conformidad a la Ley 1010 de 2006 la organización no incurre en operaciones de trabajo forzoso u obligatorio.					P4		WEF 14 WEF 22E
	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Durante el periodo del informe no se presentaron violaciones a los pueblos indigenas					P1		

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
TM 2. Portafolio de productos y servicios, variados, accesibles, pertinentes y de alta calidad	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	43				P1 P2		
	414-2 Impactos sociales negativos en lacadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	43				P1 P2		
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Eje ambiental Biodiversidad	89				P8		
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	96				P1		
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales				No procede	No se reportaron operaciones con impactos negativos significativos	P1		
	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios				No procede	La organización no oferta productos o servicios que requieran de etiquetado			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se reportaron casos de incumplimiento							
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se reportaron casos de incumplimiento							
TM 3 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el mejor talento humano	44						WEF 3
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	64						
	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al minímo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.							WEF 13
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Contratación Rotación	45, 51-56						

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
TM 3 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	64						
	401-3 Permiso parental	Permiso parental	70						
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Durante el periodo del informe no hubo cambios operacionales significativos							
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	66						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	66						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66						
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66						
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	66						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	66						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	66						
	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	66						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	68						WEF 15
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	68						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	60				P1 P4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	60						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	47-50						
	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	29				P6		WEF 12
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Para el periodo de reporte no se presentó ningún caso de discriminación.					P2 P6		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 Laborales	63				P3		WEF 21E

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
TM 4. Gestión eficiente de recursos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Asegurar solidez financiera para la equidad	116						WEF 3
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	118						WEF 18 WEF 21 WEF 33E WEF 34E
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia							WEF 29E
TM 5. Contribución a la protección del medioambiente	3-3 Gestión de los temas materiales	Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	72						WEF 3
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	84				P7 P8 P9		
	302-2 Consumo energético fuera de la organización				No procede	La organización no contempla por ahora realizar medición para este estándar	P7 P8 P9		
	302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	84				P7 P8 P9		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	74				P7 P8 P9		
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	75, 76				P7 P8 P9		
	303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	74				P7 P8 P9		
	303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	75, 76				P7 P8 P9		
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	74				P7 P8 P9		

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión			Estándares complementarios		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación	Pacto Global	SASB	SCM-WEF
TM 5. Contribución a la protección del medioambiente	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Eje Ambiental Biodiversidad	89				P7 P8 P9		WEF 9
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad		89				P7 P8 P9		
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Eje Ambiental Biodiversidad	89				P7 P8 P9		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	83				P7 P8 P9		WEF 7
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	83				P7 P8 P9		WEF 7
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Eje Ambiental Aire	84				P7 P8 P9		
	306-1(2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	78				P7 P8 P9		
	306-2(2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	78, 79				P7 P8 P9		
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	78, 79				P7 P8 P9		
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	78				P7 P8 P9		
	306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	78				P7 P8 P9		
TM 6. Eficiencia operacional	3-3 Gestión de los temas materiales	Transformación y agilidad organizacional	38						WEF 3

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Tabla contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
1. Fin de la pobreza	1	96
	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.	116
2. Hambre Cero	2	96
3. Salud y Bienestar	3	96
4. Educación de Calidad	4	96
	4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos	16
5. Igualdad de Genero	5	44
6. Agua limpia y saneamiento	6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial	74
	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	74
	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	74
	6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento	74
7. Energía asequible y no contaminante	7.b De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo	83

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
8. Trabajo decente y crecimiento económico	8	44, 96
	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	44
	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	44
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	44
	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	44
	8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	112
9. Industria, innovación e infraestructura	9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos	10
	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	23
10. Reducción de las desigualdades	10	96
11. Ciudades y comunidades sostenibles	11	96
12. Producción y consumo responsables	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	72
	12.4 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	72
	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	
	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, 12
	12.b Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	112

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

ODS	META INDICADOR	PÁGINA
13. Acción por el Clima	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	72
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad de las personas e instituciones para mitigar el cambio climático, adaptarse a él, reducir sus efectos y dar alerta temprana	72
15. Vida de ecosistemas terrestres	15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial	87
	15.4 Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible	87
	15.5 Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción	87
	15.7 Adoptar medidas urgentes para poner fin a la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas de flora y fauna y abordar la demanda y la oferta ilegales de productos silvestres	87
	15.8 Prevenir las especies exóticas invasoras en los ecosistemas terrestres y acuáticos.	87
	15.9 Para 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad	102
	15.a Movilizar y aumentar significativamente los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la biodiversidad y los ecosistemas	87
	15.b Movilizar un volumen apreciable de recursos procedentes de todas las fuentes y a todos los niveles para financiar la gestión forestal sostenible y proporcionar incentivos adecuados a los países en desarrollo para que promuevan dicha gestión, en particular con miras a la conservación y la reforestación	87
16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas	28, 34
	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	26, 34
	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades	26
17. Alianzas para lograr los objetivos	17.19 De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo	12

Caja Colombiana de Subsidio Familiar
Colsubsidio

Director Administrativo
Luis Carlos Arango Vélez

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

Gestión de la Información
Pablo Andrés Tobar Ruiz

Cultura y Teatro
Luz Adriana Ospina Raigosa

Hotelería y Turismo
Bibiana Rojas Bautista

Recreación y Deportes
Sandra Patricia Quintero Cruz

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

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