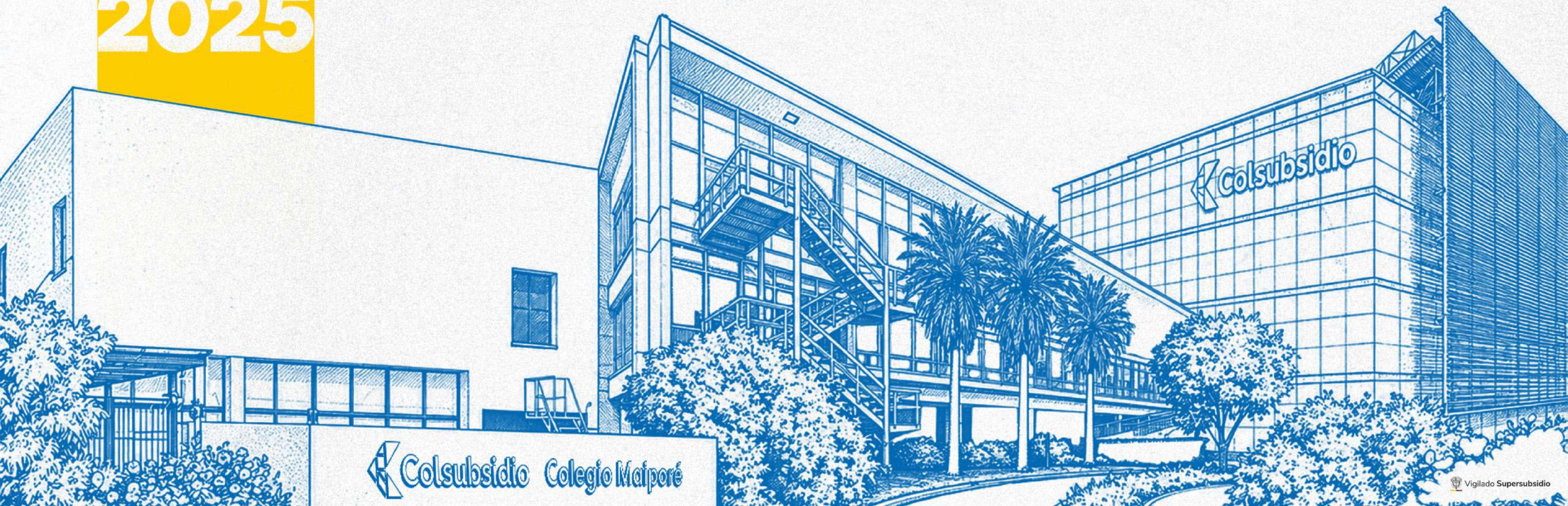


INFORME DE SOSTENIBILIDAD EDUCACIÓN, ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD



2025



 Colsubsidio Colegio Maiporé

Contenido

- 4 Palabras del director
- 5 Palabras de la subdirectora de servicios sociales
- 6 Impactos
- 8 Retos
- 10 Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS
- 12 Perfil del servicio
- 20 Reconocimientos y certificaciones
- 22 Asociaciones y gremios

1.

Transparencia y gobierno corporativo

- 24 Orientación estratégica
- 29 Grupos de interés
- 32 Gobierno, ética y transparencia
- 38 Gestión organizacional

2.

Contar con el mejor talento humano

- 44 Equipo de trabajo
- 53 La experiencia del trabajador como motivador del talento humano
- 56 Liderazgo movilizador con propósito
- 59 Relaciones laborales de confianza
- 60 Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores

3.

Contribuir a la conservación del ambiente

- 72 Eje ambiental agua
- 74 Eje ambiental suelo
- 79 Eje ambiental aire
- 81 Eje ambiental biodiversidad
- 83 Conciencia e inversión ambiental

4.

Generar desarrollo humano integral

- 85 Educación
- 102 Alimentación
- 107 Productividad

5.

Asegurar solidez financiera para la equidad

- 120 Valor económico generado y distribuido
- 121 Tabla GRI
- 136 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



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Consejo directivo

GRI 2-11

Primer semestre 2025

Presidente

Nelson Caballero Herrera

Vicepresidente

Alejandro Noguera Cepeda

Empleadores

Principales

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

Andrés López Valderrama

Corporación de Ferias y Exposiciones S.A.

Eduardo Antonio Visbal Rey

Federación Nacional de Comerciantes –
Fenalco

Segundo semestre 2025

Presidente

Luis Felipe Gutiérrez Navarro

Vicepresidente

Francisco Antonio Burchardt Melo

Trabajadores

Principales

Nelson Caballero Herrera

Itaú Corpbanca Colombia S.A. –
Adeban - CGT

Francisco Antonio Burchardt Melo

Ministerio de Relaciones Exteriores – CGT

Oscar 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.

Monica Fernanda Rubiano Torres

Consortio Express S.A.S.

Carlos Alberto Beltrán Ayala

Flexospring – CTC

Germán Patiño Soche

Alcaldía de Soacha - CUT

Revisores fiscales

Principal

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

Laura González-Pacheco Mejía

Subdirectora Planeación e Innovación

Liliana María Orozco Lozada

Auditora interna

Alejandro Fajardo Pinto

Subdirector comercial

Álvaro Salcedo Saavedra

Jefe Oficina Jurídica y Secretaría General

Carlos Urueña Castañeda

Subdirector de Salud

Óscar Leonardo Eslava Gallo

Subdirector Financiero

Ana María Cifuentes Patiño

Subdirectora de Servicios Sociales

Claudia Ximena Camacho Corzo

Gerente Educación y Productividad

Alba Cristina Velázquez Narváez

Jefe Departamento Educación

Ximena Lizeth Rodríguez Benavides

Jefe Departamento Productividad y
Desarrollo Empresarial

Maritza Ayure Urrego

Jefe Estructuración de Portafolio

Édgar Fernando Flórez Mantilla

Jefe Departamento Administrativo
y Financiero

Maura Teresa Acevedo Barón

Rectora CET Colsubsidio Educación
Tecnológica

Guillermo Herrera Pinilla

Gerente Alimentos y Bebidas

Diana Constanza Porras Sarmiento

Coordinadora Administrativa
y Financiera A y B

Martha Elena Vargas Arévalo

Coordinadora Aseguramiento
de Calidad A y B

Julio César Díaz Quevedo

Jefe de Operaciones Alimentos y Bebidas

Víctor Manuel Ariza Rodríguez

Jefe de Operaciones Alimentos y Bebidas

Astrid Rubiela Cucaita

Estructuradora de Ofertas

Sandra Paola Morales Quevedo

Jefe de Operaciones Alimentos y Bebidas

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Palabras del director

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



LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ

Director Administrativo

Colsubsidio durante 2025, y a pesar de las dificultades estructurales por las que atravesó el país, le cumplió a los colombianos, a nuestras empresas afiliadas, a sus trabajadores y a los beneficiarios de los fondos de protección social.

Sus resultados en materia de cobertura social, de redistribución del ingreso y de solidez financiera para la equidad fueron sobresalientes.

El 2025 fue un año bastante retador. Afrontamos una incertidumbre permanente debido a la situación de varios sectores, en especial el de salud, debido a las deudas de las Entidades Promotoras de Salud, al aumento de la cartera y la elevada demanda de servicios por parte de la población adscrita.

Enfrentamos desafíos asociados a la crisis financiera de este sector, la cartera vencida, la falta de flujo de caja, con deudas críticas de Famisanar y de la Nueva EPS, que generaron retrasos en los pagos a nuestros proveedores.

Además, el modelo propuesto enfrenta presiones al mantener servicios de alta calidad con recursos limitados dado el esquema planteado, el desajuste de la unidad de pago por capitación y el aumento del gasto en salud. La falta de acuerdos claros y sostenibles de política pública reducen la previsibilidad

necesaria para que en el sector de la salud se planifique y se mejoren sus capacidades a largo plazo, lo que se traduce en un riesgo estructural del sistema de protección social.

Esta situación nos exigió, como en otras oportunidades, enfrentar esta dificultad que aún no termina, adaptarnos y continuar con las estrategias de eficiencia operativa, innovación, transformación de procesos, agilidad y automatización, para todos los servicios de la Corporación.

No obstante, estas condiciones, conseguimos cumplir con nuestro propósito de brindarle a las familias oportunidades de bienestar. Y lo seguiremos haciendo con determinación y con firmeza.

Los resultados de la gestión, desarrollada por la Corporación en su conjunto, se publicaron en el Informe de Gestión y Sostenibilidad Colsubsidio 2025, 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 tercer Informe de gestión y sostenibilidad Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio, con el fin de presentar a los grupos de interés las estrategias que se han desarrollado y los resultados obtenidos durante el año, y la contribución específica que realizan estos servicios a la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, la perdurabilidad de la Organización y el desarrollo sostenible.

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

LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ

Director Administrativo

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Palabras de la subdirectora de Servicios Sociales

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



ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO
Subdirectora Servicios Sociales

En este tercer Informe de gestión y sostenibilidad de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio, reportamos los resultados de las estrategias desarrolladas para aportarle a la educación y formación de los afiliados a lo largo de la vida, a la productividad de los trabajadores y las empresas afiliadas, así como la gestión realizada para suministrar alimentos nutritivos y la promoción de hábitos saludables de alimentación.

Durante 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la generación de bienestar y el cierre de brechas sociales, contribuyendo de manera decidida al desarrollo humano integral y a la sostenibilidad de Colsubsidio.

En Educación, consolidamos una oferta integral y articulada que acompaña a las personas desde la primera infancia hasta la educación superior, garantizando acceso continuo, inclusivo y equitativo en 16 localidades de Bogotá y 67 municipios de Cundinamarca. La atención a más de 37.000 niños y niñas en primera infancia, con resultados sobresalientes en desarrollo y nutrición, y la consolidación de la Jornada Escolar Complementaria como estrategia de calidad y equidad para más de 25.000 estudiantes, reflejan el impacto de una educación pertinente y con enfoque territorial, inclusivo y de género.

Adicionalmente, avanzamos en la pertinencia y la empleabilidad mediante educación flexible y superior, y dimos un paso estratégico en la gestión de nueva alianza con la Universidad de los Andes,

que busca transformar a la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio en TecAlianza, una nueva institución que iniciará operación en 2026, orientada a responder a las demandas actuales y futuras del mercado laboral en estrecha articulación con el sector productivo.

En Alimentación, fortalecimos un portafolio de servicios que promueve hábitos saludables y aporta al bienestar de niños, pacientes, trabajadores y empresas. Durante el año, suministramos más de 8,3 millones de servicios de alimentación, con un crecimiento significativo frente al año anterior, a través de una red de 154 sedes en Bogotá y Cundinamarca. Destacamos el impacto de los programas de alimentación escolar y hospitalaria, así como la consolidación del Centro de Producción y Distribución de Alimentos, que se posicionó como eje central de la operación, fortaleciendo la eficiencia, la calidad y la capacidad de respuesta del servicio.

En productividad, ampliamos de manera significativa la cobertura y el alcance de nuestros programas, acompañando a

casi 7.000 empresas, formando a más de 100.000 personas y logrando la vinculación laboral de más de 75.000 buscadores de empleo. La consolidación de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo como aliado estratégico del tejido empresarial, el fortalecimiento de la formación pertinente y el impulso a la sostenibilidad y transformación de las mipymes, reflejan nuestro compromiso con una productividad que genera oportunidades, empleo y desarrollo económico con sentido social.

Estos resultados evidencian una gestión enfocada en el impacto, que integra calidad, cobertura y pertinencia, y que contribuye de manera concreta al cierre de brechas, al fortalecimiento de la productividad y a la construcción de bienestar para las personas, las familias y las empresas afiliadas. Desde Educación, Alimentación y Productividad, seguiremos trabajando con determinación para aportar al propósito de Colsubsidio y al desarrollo sostenible del territorio.

ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO
Subdirectora Servicios Sociales

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Impactos

GRI 2-1, GRI 2-6

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

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

Desde su creación, el servicio de Educación ha desarrollado modelos para la atención de la primera infancia, básica primaria y secundaria, media, técnica y tecnológica. En los colegios propios se han graduado de bachiller 11.355 estudiantes, reflejando el impacto sostenido en la culminación de procesos académicos. En el colegio Fundación Colombia, en administración, se han graduado 314 estudiantes, fortaleciendo la proyección social de la Organización. Adicionalmente, la CET ha registrado 15.853 estudiantes matriculados en sus programas técnicos y tecnológicos.

En los restaurantes escolares, desde 2017, se han suministrado 34.301.134 raciones, entre refrigerios, almuerzos y medias nueves reforzadas, procurando una alimentación sana y equilibrada para cada grupo etario.

El Sistema de Productividad, que integra los servicios de empleabilidad, formación, desarrollo empresarial, el observatorio para la productividad y la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET, contribuyen al mejoramiento de la productividad de las personas y las empresas afiliadas, entendiendo que esta es una fórmula virtuosa entre el capital humano y los procesos de transformación organizacional para crear valor a la sociedad.

En cumplimiento del propósito superior de la Organización de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales, estos servicios han logrado objetivos socialmente deseados, que le son reconocidos por los grupos de interés por aportar al bienestar de los colombianos. La gestión de estos programas se da bajo un ejercicio de gobernanza colaborativa, en conjunto con actores públicos y privados, para contribuir a la prestación de servicios de calidad.

Desde el enfoque de Desarrollo Humano Integral, Colsubsidio orienta su gestión a través de tres ejes estratégicos que articulan su oferta de servicios y su contribución al cierre de brechas sociales: Constitución de Patrimonio, Construcción de Comunidad y Atención en Salud. Estos ejes permiten abordar de manera integral las dimensiones económicas, sociales y

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

humanas del bienestar, a lo largo del ciclo de vida de las personas y sus familias.

En particular, el eje de Constitución de Patrimonio busca facilitar el acceso a una vivienda digna y a activos financieros y educativos que permitan satisfacer necesidades fundamentales, fortalecer la seguridad económica y potenciar la productividad de las personas.

Desde esta perspectiva, la educación se consolida como un activo intangible fundamental, al ampliar las oportunidades de aprendizaje, mejorar la empleabilidad y transformar las trayectorias de vida de las personas, generando impactos positivos tanto en el desarrollo social como en la competitividad y productividad del país.

De manera complementaria, la productividad se concibe como un habilitador clave para la generación de valor sostenible, al articular el fortalecimiento del capital humano con el desarrollo de competencias, la empleabilidad y los procesos de transformación organizacional de las empresas. A través de sus servicios, Colsubsidio contribuye a mejorar la capacidad de las personas y de las empresas afiliadas para participar de manera más efectiva en los mercados

laborales y productivos, impulsando el crecimiento económico con enfoque social.

En este marco, la alimentación cumple un rol estratégico como medio esencial para el bienestar y el desarrollo de capacidades, al garantizar condiciones nutricionales adecuadas que favorecen el aprendizaje, la salud, el rendimiento académico y la productividad. El acceso a una alimentación nutritiva y equilibrada no solo impacta positivamente la calidad de vida, sino que potencia los efectos de la educación y la formación, al crear entornos propicios para el desarrollo físico, cognitivo y socioemocional de las personas, especialmente en las etapas tempranas de la vida.

Así, la articulación entre educación, alimentación y productividad permite a Colsubsidio generar impactos integrales y sostenibles, al fortalecer las capacidades individuales, promover la movilidad social y contribuir al bienestar colectivo. Este enfoque reconoce que la constitución de patrimonio no se limita a activos materiales, sino que incluye activos humanos y sociales que amplían las oportunidades, reducen desigualdades y generan valor social sostenible para las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.

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

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

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



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Retos

GRI 2-23

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

FONIÑEZ - ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA

- Fortalecer la calidad de los procesos con la implementación del Sistema de Monitoreo y Evaluación.
- Afianzar prácticas inclusivas por ciclos: 0 a 2 años y 3 a 6 años, desde la diversidad cultural, relacional y de desarrollo.
- Lograr que el 82 % de niñas y niños queden en nivel alto de desarrollo infantil.
- Continuar promoviendo la participación de las familias para implementar estrategias encaminadas a la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, articulando acciones con actores intersectoriales que contribuyan a la reducción de casos de exceso de peso.

FONIÑEZ - JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

- Cualificar al equipo docente en competencias socioemocionales, dando respuesta a la necesidad de los aliados y de la formación integral de los niños, niñas y adolescentes.
- Fortalecer los mecanismos que permitan la articulación de las familias y las comunidades de las instituciones educativas distritales y departamentales para lograr mayores índices de permanencia de los estudiantes durante todo el programa.
- Consolidar redes de aprendizaje para fortalecer la estrategia pedagógica y la formación integral de los estudiantes de básica y media vinculados al programa.
- Fortalecer los semilleros de investigación Chicas CILAB como propuesta innovadora que aporta al cierre de brechas de género.
- Fortalecer la implementación del modelo pedagógico a través de la metodología de aprendizaje basado en proyectos con un enfoque de sostenibilidad y solución de problemas contextualizados.

RED COLEGIOS COLSUBSIDIO

- Alcanzar un promedio de 70 puntos en las pruebas Saber 11.
- Lograr que el 70 % de los estudiantes de 11.º alcancen niveles B1 o B+ en las pruebas Saber.
- Alcanzar un índice de 93 en clima laboral, y de 90 en bienestar escolar.
- Obtener un índice de 3,6 sobre 4 en el ambiente escolar, de acuerdo con las mediciones de Cognia.
- Ubicarse entre los 300 primeros colegios en el *ranking* de la revista Dinero.
- Lograr que el 50 % de los estudiantes de 11º. se certifiquen internacionalmente en nivel B1.
- Iniciar la articulación con la educación técnica con la TEC Alianza en todos los colegios de la Red.
- Implementar el Programa de Orientación Socioocupacional, articulado con el sector productivo.
- Alcanzar un puntaje de 80 en el *Net Promoter Score*, de los padres de familia de los Colegios.

EDUCACIÓN FLEXIBLE

- Consolidar la ruta de educación flexible centrada en el bienestar, la productividad y la sostenibilidad de las personas y las empresas.
- Consolidar la operación de las Bibliotecas Colsubsidio en el entorno virtual y en el entorno móvil, ampliando la cobertura en los municipios de Cundinamarca.
- Consolidar la oferta de cursos para la productividad, aumentando la cobertura de los trabajadores activos y buscadores de empleo.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

EDUCACIÓN SUPERIOR

- Consolidar la transformación y operación de TecAlianza.
- Consolidar cuatro escuelas de formación.
- Implementar el proyecto de articulación con los estudiantes de educación media de los colegios de Colsubsidio.
- Desplegar el nuevo modelo de relacionamiento con el sector productivo, para establecer vías de colaboración relacionadas con el diseño curricular, la ampliación de capacidades de formación de la institución, la detección y el análisis de necesidades de formación, así como para profundizar la conexión de los estudiantes con el empleo.
- Fortalecer las capacidades tecnológicas y organizacionales para garantizar una transformación efectiva.

ALIMENTACIÓN

- Consolidar la operación del Centro de Producción y Distribución de Alimentos alcanzando el 99 % de uso en la capacidad instalada
- Implementar el 100 % de la fase II del Plan de Mercadeo con foco en los segmentos empresarial y sector gastronómico.
- Profundizar el índice de penetración en empresas afiliadas a través de estrategias de gestión comercial, estructura tarifaria e implementación de tecnología transaccional.
- Asegurar el cumplimiento de los indicadores de gestión ambiental asociados a los niveles de residuos orgánicos, residuos aprovechables, huella de carbono y huella hídrica.

PRODUCTIVIDAD

EMPLEO

- Diseñar servicios de empleabilidad orientados a fortalecer la atención, atracción y fidelización de grandes empresas.
- Incrementar la colocación laboral en cargos tácticos y estratégicos y para personas en rutas sectoriales y poblacionales.
- Consolidar la comunidad de líderes de talento humano con 400 empresas atendidas.
- Colocar laboralmente más de 73.000 cesantes y gestionar más de 3.476 empresas.

FORMACIÓN

- Continuar fortaleciendo las competencias de la población cesante, articuladas con las demandas actuales del mercado laboral.
- Potenciar la pertinencia de los procesos de formación y actualización del talento de las empresas afiliadas, aumentando la cobertura en empresas grandes y medianas.
- Estructurar el portafolio de formación bajo un modelo de trayectorias.
- Lograr una cobertura de 115.000 personas formadas y 613 empresas atendidas.

DESARROLLO EMPRESARIAL

- Ampliar el portafolio de desarrollo empresarial dirigido a mipymes, con énfasis en las que se encuentran en etapas avanzadas de madurez y requieren soluciones altamente especializadas para escalar su crecimiento.
- Facilitar el acceso permanente a herramientas y recursos, garantizando que las mipymes fortalezcan de manera continua su productividad y competitividad.
- Consolidar la Red de Negocios de Empresarios, vinculando más de 600 empresas.



Perfil Corporativo

Transparencia y 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 2025

Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

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



2. Hambre Cero		2023	2024	2025
2.1	Número de beneficiarios primera infancia	44.253	41.561	37.494
2.1	Millones en Bonos Loncheras	\$ 23.682	\$ 20.631	\$ 24.928
2.1	Número de raciones en programas de alimentación escolar en los Jardines sociales/Día en promedio	912.538	856.551	952.972



4. Educación de calidad		2023	2024	2025
4.1	Número de matriculados en colegios Colsubsidio	6.198	6.353	7.833
4.2	Número de beneficiarios primera infancia	44.253	41.561	37.494
4.3	Número de estudiantes de la CET	1.057	1.688	1.658
4.4	Número de atendidos en programas de ciencia y tecnología (C-Labs y de Robótica en Colegios y JEC y Jóvenes graduados de carreras T y T)	5.122	4.971	7.484
4.6	Número de graduados Colegio En Conexión	259	241	249
4.a	Número de colegios, CET, jardines propios y en convenio	230	291	270
4.c	Porcentaje de la planilla que trabaja en Educación y Productividad	13 %	16 %	17 %



5. Igualdad de género		2023	2024	2025
5.1.1	Número de niñas atendidas en programas de JEC	13.352	13.123	12.945



8. Trabajo decente y crecimiento económico		2023	2024	2025
8.5	Número de personas colocadas laboralmente por la Agencia de Empleo Colsubsidio	62.133	68.585	75.424



10. Reducción de las desigualdades		2023	2024	2025
10.2	Número de beneficiarios del Fosfec	23.049	31.537	27.022

Perfil Corporativo

Transparencia y
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 2025

Características del informe

ODS 12.6, ODS 17.19, WEF 1

Este informe de gestión y sostenibilidad anual presenta los resultados obtenidos por los servicios de Educación, Alimentación y Productividad en 2025, de conformidad con los estándares GRI. GRI 2-3



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

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

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

En los análisis, se tuvieron en cuenta, entre otros, el Plan decenal de educación 2016-2026, el Estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo, la Política Pública

de Seguridad Alimentaria y Nutricional para Bogotá: Construyendo Ciudadanía Alimentaria 2019-2031, y el Informe nacional de competitividad 2021.

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

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

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

Referencias

TM#

Tema material que Colsubsidio identificó y gestiona a través de su operación y de los servicios sociales.

ODS#

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

GRI#

Dato del indicador social, económico o ambiental que reporta la Corporación de acuerdo con los Estándares GRI.

PG#

Dato del indicador de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción que reporta la Corporación de acuerdo con los Principios del Pacto Global.

WEF#

Dato del indicador de gobernanza, personas, planeta y prosperidad que reporta la Corporación de acuerdo con las Metas de Capitalismo Consciente – SCM del Foro Económico Mundial.

SASB#

Dato del indicador social, económico y ambiental que reporta la Corporación de acuerdo con las Métricas del *Sustainability Accounting Standards Board* – SASB.

AyB:

Alimentos y Bebidas

EP:

Educación y Productividad

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Perfil del servicio

GRI 2-1, WEF 1, WEF 1E, PG 1

Los programas de Educación, Alimentación y Productividad hacen parte integral de los servicios sociales de Colsubsidio, corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema Integral de Protección y Seguridad Social colombianos.

Su propósito es aportar a la educación, la formación de los afiliados a lo largo de la vida, a la alimentación y nutrición, y a la productividad de las empresas y trabajadores afiliados, con la promesa de:

- Facilitar el acceso a servicios educativos de alta calidad e impacto.
- Nutrir la vida con bienestar, servicio, aromas, sabores y colores.
- Elevar las capacidades de las personas y las empresas con espacios para la innovación y la generación de conexiones para impulsar la productividad, el crecimiento y oportunidades que transforman la sociedad.

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

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

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

GRI 2-6



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

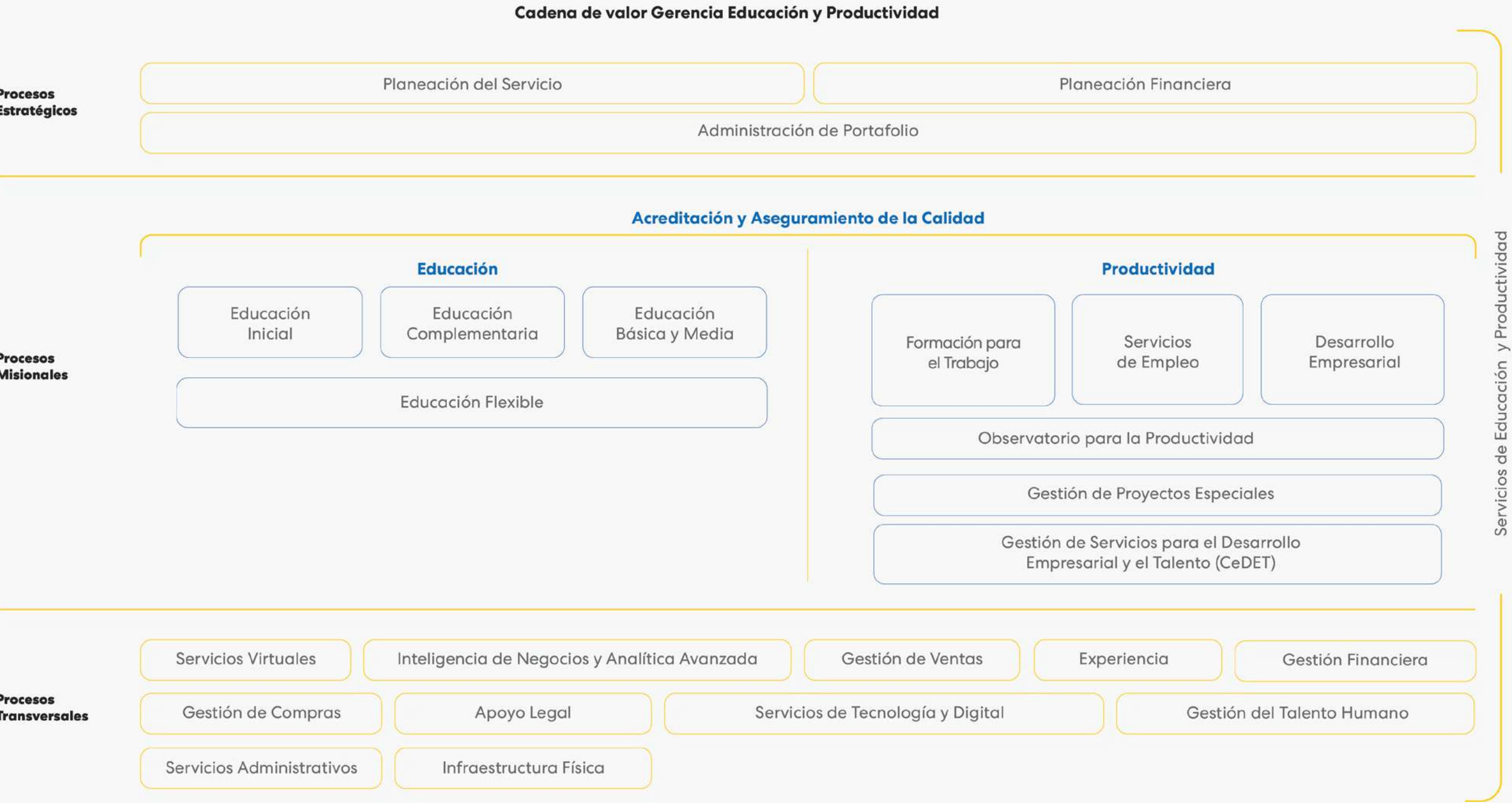
Asegurar solidez financiera para la equidad



Cadena de valor

GRI 2-6

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



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

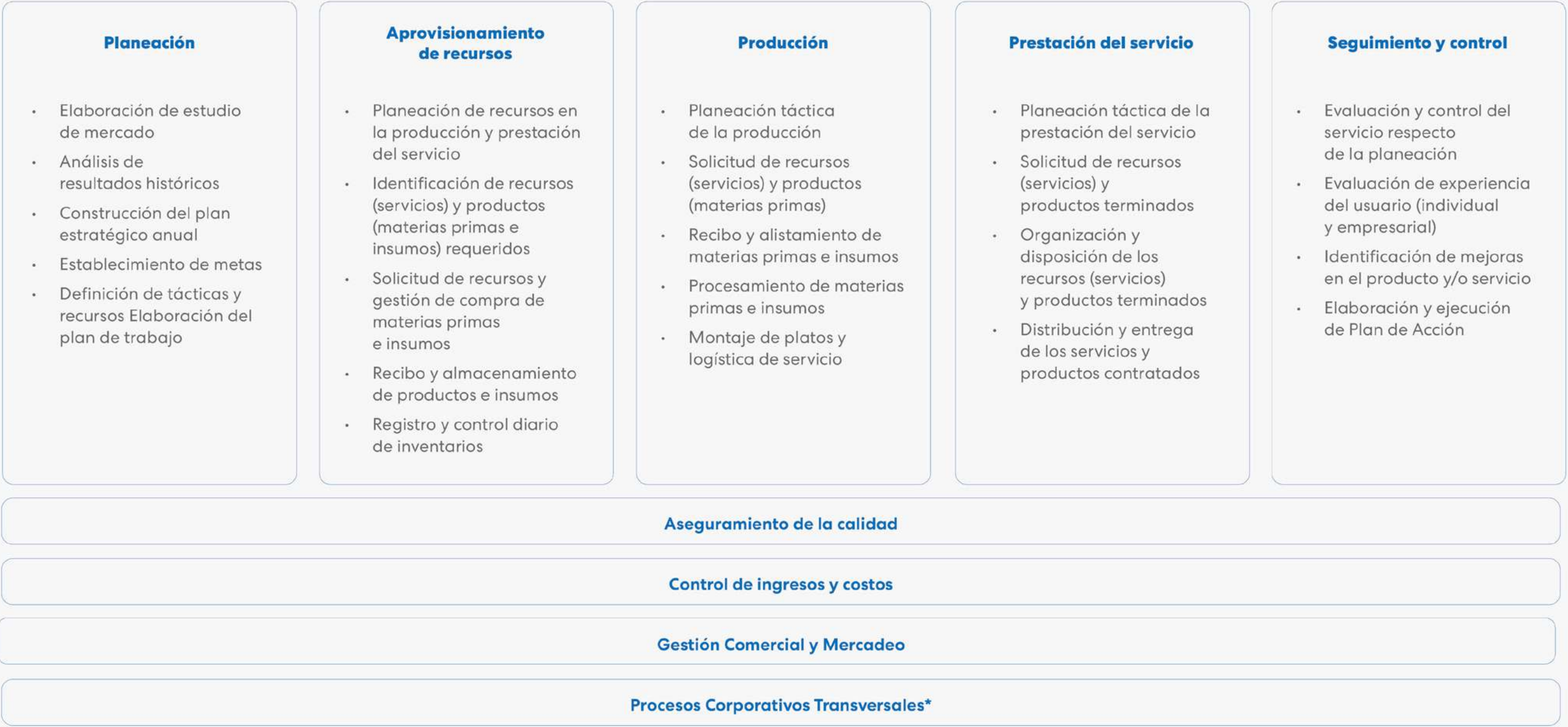
Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Cadena de valor de Alimentos y Bebidas



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

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Valores

La gestión desarrollada por los servicios de Educación, Alimentos y Productividad Colsubsidio está enmarcada en una cultura de servicio con sentido social y en los valores corporativos.
GRI 2-23 GRI 2-24

EXCELENCIA

Nos desafiamos continuamente para ser cada día mejores.

- Reflexiono, aprendo y propongo nuevas formas de hacer las cosas para mejorar continuamente.
- Me comunico de manera abierta, colaborando y confiando en el trabajo de los demás para construir y alcanzar metas juntos.
- Tomo decisiones de manera consciente y responsable, pensando siempre en el cliente y en 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 y 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.
- Cumpro y hago cumplir las políticas, los reglamentos y las normas aplicables a la Organización.
- Respondo por mis obligaciones y comunico los resultados oportunamente.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025



Portafolio integral de servicios

TM 11, GRI 3-3, GRI 2-6, ODS 4.a

► **Educación y formación:**

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

- Colegios Colsubsidio
- Programas Tecnológicos CET
 - Tecnología en Gestión Logística Nacional e Internacional
 - Tecnología en Regencia de Farmacia
- Programas Técnicos Laborales CET
 - Técnico laboral en Auxiliar en Control de Calidad de Alimentos
 - Técnico laboral en Servicios Farmacéuticos
 - Técnico Laboral en Auxiliar en Enfermería
 - Técnico Laboral en Auxiliar Administrativo en Salud
 - Técnico laboral en Auxiliar administrativo
 - Técnico laboral en Cocina
 - Técnico laboral en Auxiliar contable
 - Técnico laboral en Procesamiento de datos
 - Técnico laboral en Seguridad y salud en el trabajo
 - Técnico laboral en Codificación de software
 - Técnico Laboral en Agente de viajes y turismo
 - Técnico Laboral en Servicios hoteleros
- Preparación Pruebas Saber 11 (Prelcfes)
- Cursos cortos empresariales
- Escuelas de bienestar y motivación
- Semilleros de aprendizaje
- Alianzas con universidades

► **Alimentos y bebidas:**

- Alimentación escolar
- Alimentación hospitalaria
- Alimentación empresarial
- Eventos sociales y corporativos - *catering*
- Centro de Producción y Distribución de Alimentos
- **Otros:** servicios atendidos en autoservicios, barras de café, carros vending, alimentación transportada, restaurantes de servicio a la mesa y nuevos conceptos, entre otros.

► **Soluciones para la productividad empresarial:**
Herramientas para fortalecimiento de la Organización.

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

► **Bienestar y crecimiento para el trabajador y sus familias:**

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

- Salas de lactancia materna
- Inglés para niños y jóvenes
- Estimulación para bebés
- Biblioteca Digital

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

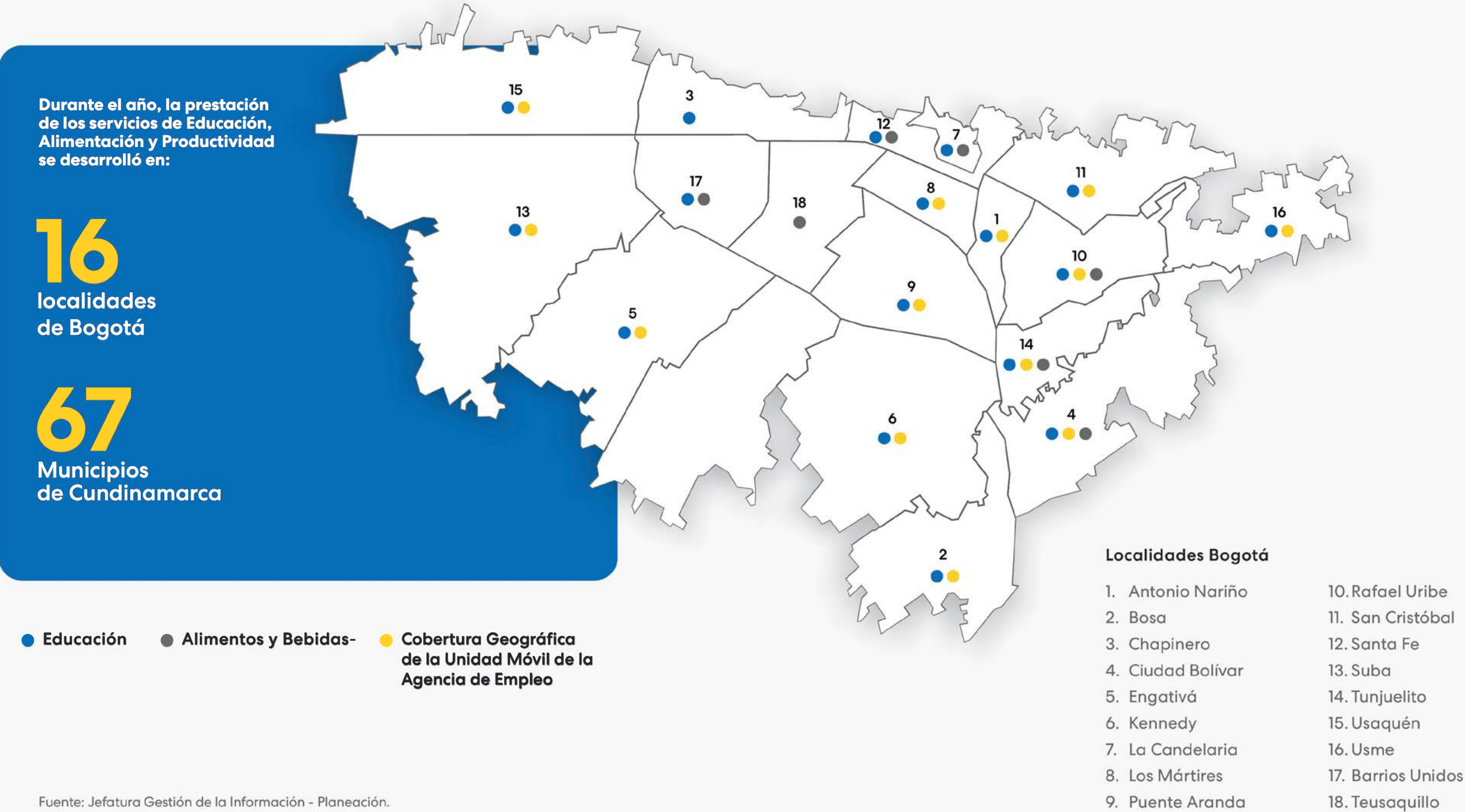
Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Cobertura geográfica

GRI 2-1. GRI 2-6



Perfil Corporativo

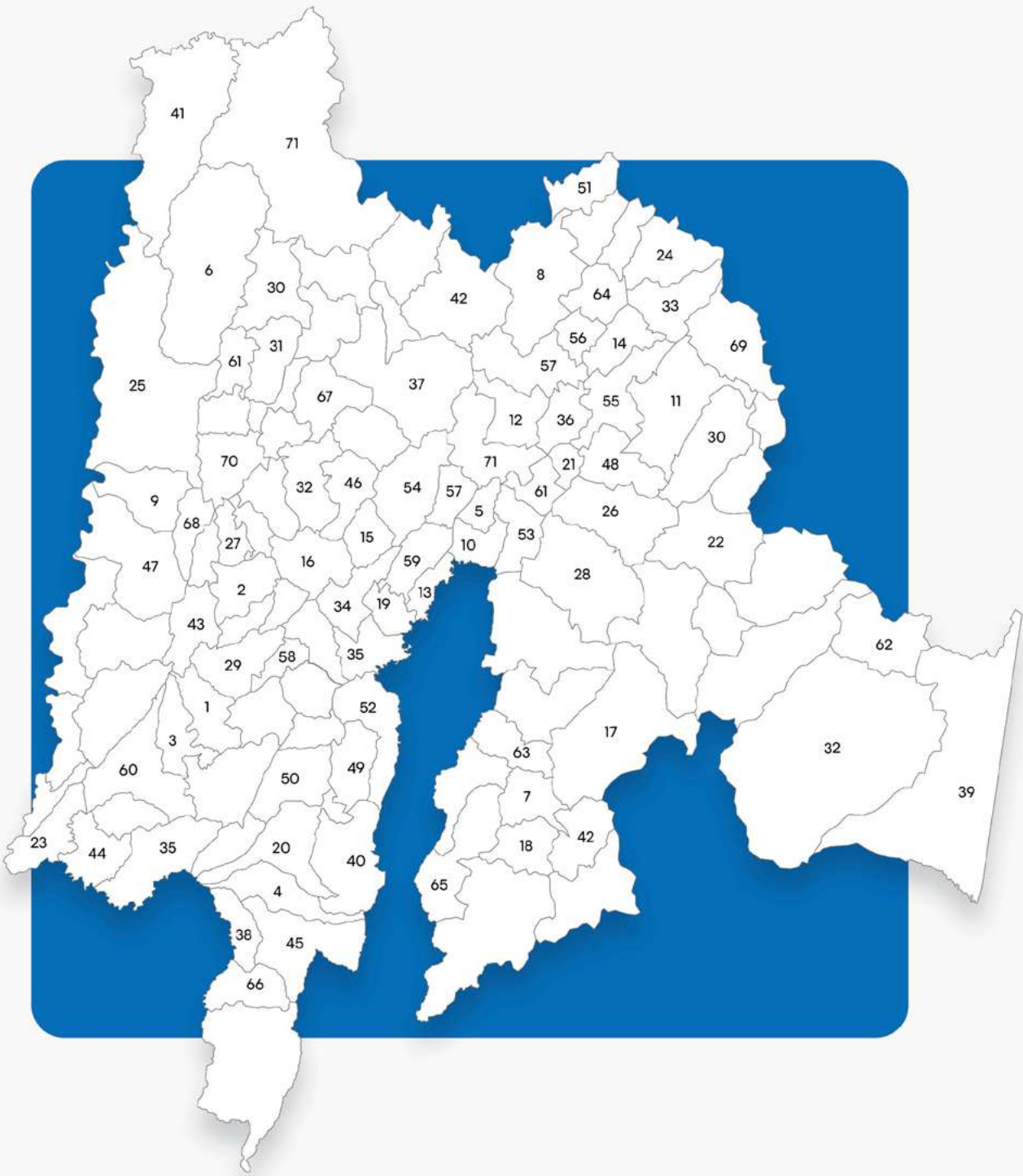
Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



● Educación ● Alimentos y Bebidas ● Cobertura Geográfica de la Unidad Móvil de la Agencia de Empleo

MUNICIPIOS CUNDINAMARCA

● 1. Anapoima	● 25. Guaduas	● 49. Sibaté
● 2. Anolaima	● 26. Guatavita	● 50. Silvania
● 3. Apulo	● ● 27. Guayabal de Siquima	● 51. Simijaca
● 4. Arbeláez	● ● 28. Guasca	● ● 52. Soacha
● 5. Cachipay	● 29. La Mesa	● ● 53. Sopó
● ● 6. Cajicá	● 30. La Palma	● 54. Subachoque
● 7. Caparrapí	● 31. La Peña	● 55. Suesca
● ● 8. Cáqueza	● 32. La Vega	● 56. Sutatausa
● 9. Carmen de carupa	● 33. Lenguazaque	● 57. Tausa
● ● 10. Chía	● ● ● 34. Madrid	● ● 58. Tena
● ● 11. Chocontá	● ● ● 35. Mosquera	● ● 59. Tenjo
● ● 12. Cogua	● ● 36. Nemocón	● 60. Tocaima
● ● 13. Cota	● ● 37. Pacho	● 61. Tocancipá
● 14. Cucunubá	● 38. Pandi	● 62. Ubalá
● ● 15. El rosal	● 39. Paratebueno	● 63. Ubaque
● ● 16. Facatativá	● 40. Pasca	● ● 64. Ubaté
● 17. Fómeque	● 41. Puerto Salgar	● 65. Une
● 18. Fosca	● 42. Quetame	● 66. Venecia
● ● ● 19. Funza	● 43. Quipile	● 67. Vergara
● ● 20. Fusagasugá	● ● 44. Ricaurte	● ● 68. Vianí
● ● ● 21. Gachancipá	● 45. San Bernardo	● ● 69. Villapinzón
● 22. Gachetá	● 46. San Francisco	● ● 70. Villeta
● ● 23. Girardot	● 47. San Juan de Rioseco	● 71. Yacopí
● 24. Guachetá	● 48. Sesquilé	● ● ● 72. Zipaquirá

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Puntos de atención

GRI 2-6, ODS 9.1



Fuente: Jefatura Gestión de la Información - Planeación.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Premios, 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.



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

1. Premio otorgado por Andesco a la Ruta empleabilidad para personas con discapacidad.
2. Mención otorgada por Acodres al Café de las Letras por la Cocina Fusión Sudamericana de Alto Nivel.
3. Reconocimiento como organización educadora otorgado por la Secretaría de Educación de Chía al programa de educación inicial Colsubsidio.
4. Reconocimiento como Organización Líder Educadora, otorgado por la Alcaldía de Funza al Programa de Educación Inicial.
5. Reconocimiento a la calidad educativa – Premios de Calidad de Funza otorgado por la Alcaldía de Funza al programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC).
6. Reconocimiento institucional – Gala de los Mejores en Soacha otorgado por la Alcaldía de Soacha al equipo pedagógico del programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC).
7. Campeones nacionales y cuarto puesto con clasificación internacional otorgado por el World Robot Olympiad (WRO), categoría Robo Mission Elementary al programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC) CILAB Cota-Cundinamarca.
8. Ganadores nacionales con clasificación internacional otorgado por la Fundación Red Colombiana de Semilleros de Investigación – RedCOLSI al programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC) CILAB Cucunubá, Tausa y Sutatausa.
9. Ganadores nacionales Desafío STEAM Rural Fundación Visión 20–20 (categorías *Teen* y *Junior*). Premio otorgado al programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC) CILAB Cogua y Cucunubá por el desarrollo de proyectos STEAM con enfoque territorial.
10. Ganador internacional, primer lugar del concurso literario “50 años, 50 relatos: Ciencia y Creatividad”, otorgado por la facultad de Ciencias, Universidad de Santiago de Chile, al programa de Jornada Escolar Complementaria (JEC) Soacha, en la modalidad Ciencia y Tecnología.
11. 1^{er} Puesto Campeón Colombia de Ciberhéroes torneo a nivel internacional de Ciudadanía Digital otorgado por BlinkLearning al Colegio Colsubsidio Ciudadela.

Perfil Corporativo

Transparencia y
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 2025

Colsubsidio continúa trabajando para mantener altos estándares de calidad y operación en las Unidades de Servicio, de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés.

GESTIÓN SOCIAL

Certificado
ISO 9001:2015
SC4905-2

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

ALIMENTOS Y BEBIDAS

Certificado
HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points)

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

**COLSUBSIDIO EDUCACIÓN
TECNOLÓGICA - CET**

Certificado
NTC 5555

Diseño y prestación de servicios de educación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas de Gastronomía y administración.

Certificado
NTC 5581

Programas de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Técnico laboral en Auxiliar administrativo.

Certificado
NTC 5665

Programas de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Técnico laboral en Cocina.

CORPORATIVO

Certificado
ISO 14001:2015

Certificación del sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015.

EDUCACIÓN

Certificado
Cognia (AdvancED)

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

Certificado
ISO 9001:2015
SC 5655-1

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



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Asociaciones y gremios

GRI 2-28

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

Particularmente, en el sector educativo, alimentario y empresarial, la Unidad de Servicio de Educación, Alimentos y Productividad hace parte de las siguientes asociaciones y gremios:

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





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 2025, 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.

Transparencia y 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 año 2025 fue el tercero de ejecución de las iniciativas establecidas en la Estrategia Competitiva de Educación, Alimentación y Productividad Colsubsidio 2023-2026, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa Mantener el liderazgo como caja de compensación familiar.

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

Contexto de sostenibilidad

ODS 9.5

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

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

MODELO DE SOSTENIBILIDAD COLSUBSIDIO

Asegurar solidez financiera para la equidad

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

Transparencia y gobierno corporativo

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



Generar desarrollo humano integral

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

Contar con el mejor talento humano

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

Contribuir a la conservación del ambiente

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

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Materialidad

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

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

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



EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

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

ALIMENTOS Y BEBIDAS

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

► **Para conocer la influencia** de los asuntos en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a la Caja, la Corporación incluyó en el análisis de entorno los impactos en materia laboral, de protección social y de responsabilidad ambiental identificados por distintas entidades a nivel nacional e internacional. Además, se incluyeron las necesidades y opiniones de los grupos de interés identificadas en las encuestas realizadas a los usuarios y en los resultados de los estudios de mercado y de entorno.

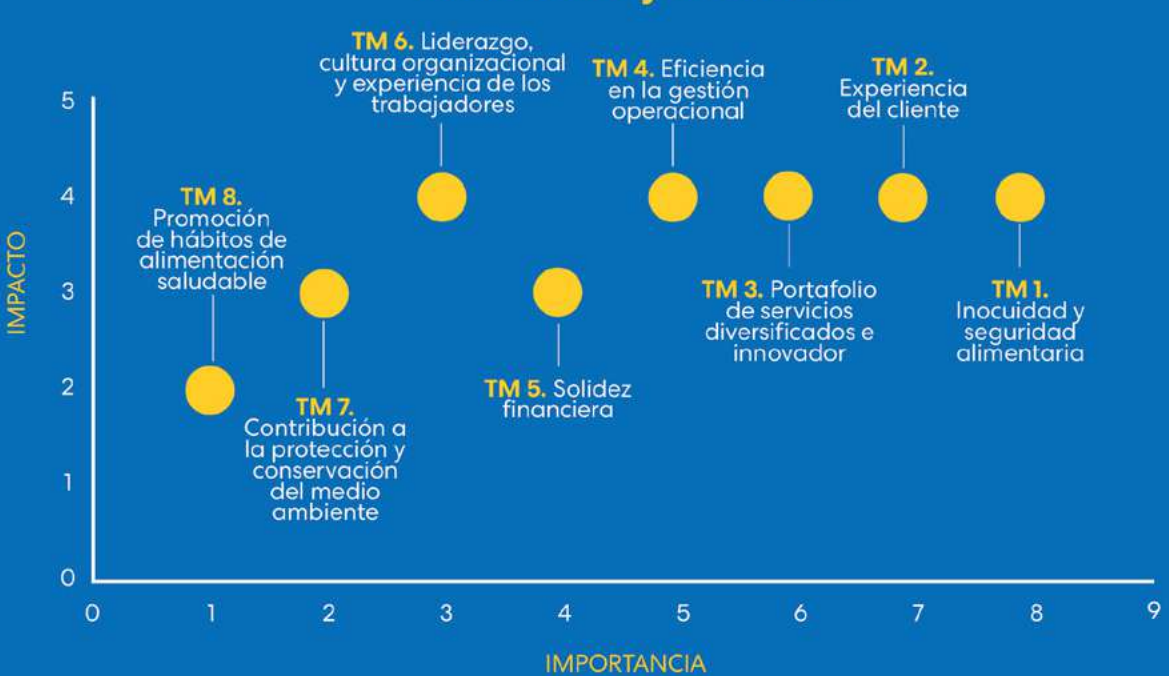
► **Para determinar el impacto** sobre los grupos de interés de la gestión que hace Colsubsidio de los asuntos identificados, la Caja revisó sus mapas de riesgos, el Modelo de Sostenibilidad y los objetivos del Direccionamiento Estratégico 2023-2026, pensados para satisfacer las necesidades de sus grupos de interés. También se incluyeron las expectativas de los grupos de interés sobre los asuntos relevantes y cuál sería el impacto sobre ellos. Estas valoraciones fueron obtenidas de fuentes de información directa con los usuarios y de socializaciones con grupos de interés específicos. **GRI 2-29**

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

Matriz de materialidad
Educación y Productividad



Matriz de materialidad
Alimentos y Bebidas



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

TEMAS MATERIALES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD				
	Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de Interés
1	Impacto social de los programas y servicios	Describe los resultados de los programas asociados al cierre de brechas sociales y al mejoramiento de la productividad de las personas.	Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial	Usuarios y trabajadores afiliados Gobierno Comunidad
2	Portafolio de servicios integral y pertinente	Detalla el portafolio de servicios que responde a las necesidades de las poblaciones que atiende la Unidad de Servicios de Educación y Productividad.	Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial	Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas
3	Calidad en la prestación de los servicios	Detalla el cumplimiento de altos estándares de calidad utilizados en la prestación de los servicios.	Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial	Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad
4	Gestión eficiente de recursos	Se refiere a las estrategias que le permiten a la Unidad de Servicio de Educación y Productividad otorgar subsidios razonables a los beneficiarios de los programas.	Gerencia Educación y Productividad Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial	Colsubsidio Usuarios, empresas y trabajadores afiliados Gobierno
5	Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.	Gerencia Educación y Productividad Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial	Colsubsidio Trabajadores de Educación, Productividad



TEMAS MATERIALES ALIMENTOS Y BEBIDAS

Tema material	Definición	Área responsable	Grupo de Interés
1 Inocuidad y seguridad alimentaria	Establece los procesos para manejar, preparar y almacenar los alimentos de manera que se prevengan las enfermedades transmitidas por los alimentos y que no causen daños a la salud de los usuarios.	Coordinación Aseguramiento de la Calidad	Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad
2 Experiencia del cliente	Describe las acciones realizadas para lograr cercanía con los usuarios, brindar experiencias memorables, cumplir la promesa de valor, bajo un marco de confianza y comprensión de sus necesidades.	Jefaturas de Operaciones, Experiencia de usuario	Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas
3 Portafolio de servicios diversificado e innovador	Detalla el portafolio de servicios y productos que responde a las necesidades de los usuarios.	Gerencia de Alimentos y Bebidas Área de Estructuración de Oferta	Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas
4 Eficiencia operacional	Implica la mejora continua de los procesos y la optimización de los recursos usados en la prestación del servicio.	Jefatura de Operaciones, áreas de producción, Coordinación Administrativa y Financiera	Colsubsidio, usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Gobierno
5 Solidez financiera	Se refiere a las estrategias que le permiten al área alcanzar un crecimiento sostenible y asegurar un retorno social.	Gerencia de Alimentos y Bebidas, área de Estructuración de oferta, Coordinación Administrativa y Financiera	Colsubsidio, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad
6 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	Expone las características del talento humano y el compromiso de Colsubsidio por construir un ambiente de trabajo sano y seguro, garantizando que trabajar en la Corporación sea una experiencia positiva.	Jefatura de Talento Humano Jefatura de Operaciones	Trabajadores Colsubsidio
7 Contribución a la protección del medioambiente	Implica una gestión que responde por los impactos ambientales que se producen en la prestación del servicio.	Gestión Ambiental corporativa Coordinación de Aseguramiento de la Calidad	Colsubsidio, trabajadores y empresas afiliadas Gobierno Comunidad
8 Promoción de hábitos de alimentación saludable.	Describe las acciones realizadas para fomentar comportamientos y hábitos de alimentación y nutrición para llevar una vida sana y productiva.	Área de nutrición Área de producción	Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas Comunidad



GRUPOS DE INTERÉS

ODS 16.6, ODS 16.7

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

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

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

GRUPOS DE INTERÉS EDUCACIÓN, ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

No.	Grupo	Definición	Compromiso y área responsable	Canales de comunicación
1	COLSUBSIDIO	Organización a la que pertenece la Unidad de Servicio de Educación, Alimentos y Productividad	Cumplir con la Estrategia Competitiva definida para la Unidad de Servicio. Responsables: Gerencia Educación y Productividad Gerencia Alimentos y Bebidas	• Comités de seguimiento
2	USUARIOS/ PÚBLICO	Usuarios y/o beneficiarios de los servicios de Educación, Alimentos y Productividad	Brindar servicios ágiles, pertinentes y centrados en las necesidades de los usuarios. Ofrecer un portafolio innovador, de calidad, ajustado a las necesidades de los usuarios. Contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el bienestar. Responsables: Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial Gerencia de Alimentos y Bebidas	• Entrevistas de profundidad • Encuestas de satisfacción • Centros de servicio • Portal transaccional • Portal www.tusbeneficioscolsubsidio.com • Línea audio servicios • Redes sociales • Boletines electrónicos

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



No.	Grupo	Definición	Compromiso y área responsable	Canales de comunicación
3	EMPRESAS AFILIADAS Y NO AFILIADAS	Personas jurídicas afiliadas o no afiliadas a Colsubsidio	Brindar servicios ágiles, pertinentes y centrados en las necesidades de los usuarios. Ofrecer un portafolio innovador, de calidad, ajustado a las necesidades de los usuarios. Contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y el bienestar. Responsables: Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial Gerencia de Alimentos y Bebidas	• Asamblea General de Afiliados • Asesores de cuenta corporativa • Portal transaccional • Línea audio servicios • Centros de servicio • Guía de servicios • Informe anual de Gestión y Sostenibilidad
4	TRABAJADORES AFILIADOS	Trabajadores afiliados a Colsubsidio	Brindar un portafolio de servicios y programas innovador, de calidad, ajustado a las necesidades de los trabajadores. Responsables: Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial Gerencia de Alimentos y Bebidas	• Entrevista de profundidad • Encuestas de satisfacción • Centros de servicio y puntos de atención • Portal transaccional www.colsubsidio.com • Portal: www.tusbeneficioscolsubsidio.com • Línea audio servicios • Redes sociales • Guía de servicios • Tienda en línea • App mi Colsubsidio • Portal transaccional personas
5	TRABAJADORES DE COLSUBSIDIO	Personas que tienen un vínculo laboral y que trabajan en las Unidades de Servicio	Construir un buen lugar para trabajar, con ambientes seguros, apoyando el desarrollo personal y profesional. Responsable: Gerencia Educación y Productividad Gerencia Alimentos y Bebidas	• Videos institucionales • Intranet Tangram y Aula Virtual • Portal del líder • Pantallas en sedes • Redes sociales • Arboles de WhatsApp • Noticiero 120 segundos • Mensajes de texto • Programa CreSer • Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral • Comité de Convivencia

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



No.	Grupo	Definición	Compromiso y área responsable	Canales de comunicación
6	GOBIERNO	Entidades de las ramas de poder público y los organismos de inspección, vigilancia y control	Operar con efectividad los programas sociales. Ser un aliado estratégico para ejecutar políticas públicas sociales. Responsables: Gerencia Educación y Productividad Gerencia de Alimentos y Bebidas	• Página web www.colsubsidio.com • Redes sociales • Reportes periódicos de gestión • Reuniones programadas o por requerimiento • Planes de mejora • Informe anual de Gestión y Sostenibilidad • Canales definidos en los Fondos de Protección Social
7	PROVEEDORES ALIADOS	Personas naturales o jurídicas que prestan un servicio bajo la modalidad de contratación, convenio o alianza	Asegurar una relación de confianza, con acuerdos claros y cumplimiento de compromisos. Responsables: Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial Gerencia de Alimentos y Bebidas	• Equipo de Compras, Manual de compras y contratación, documentos que soportan la relación • Evaluación y revaluación • Portal Transaccional empresas • Comunicación directa por correo electrónico • Comités • Reuniones de entendimiento
8	COMUNIDAD/ SOCIEDAD	Población colombiana y sus representantes	Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida con servicios de impacto social. Responsables: Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial Gerencia de Alimentos y Bebidas	• Página web www.colsubsidio.com • Redes sociales • Participación en equipos interinstitucionales, foros y congresos • Línea audioservicios • Informe anual de Gestión y Sostenibilidad • Canales definidos para cada uno de los programas sociales



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

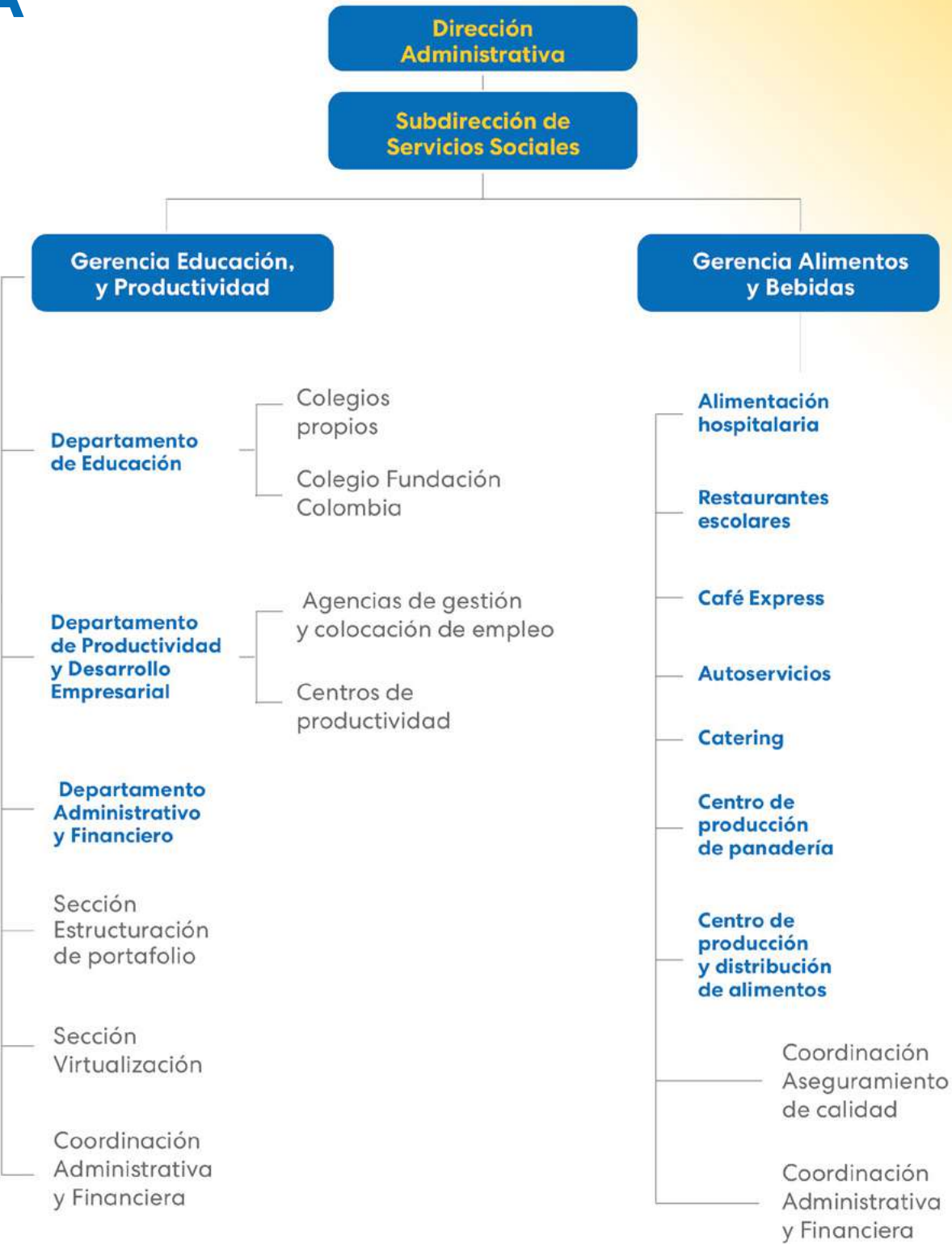
Asegurar solidez financiera para la equidad

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

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

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

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



Los cargos directivos de Educación y Productividad los ocupan 23 personas, distribuidas en jefaturas de departamentos y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el puesto desempeñado, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento. El 61 % de los cargos directivos del servicio de Educación y Productividad lo ocupan mujeres.

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

Los cargos directivos de Alimentos y Bebidas los ocupan siete personas, distribuidas en jefaturas y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el puesto desempeñado, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento. El 71 % de los cargos directivos del servicio lo ocupan mujeres.

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

ALTA DIRECCIÓN EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DISTRIBUIDA POR GÉNERO

GRI 405-1

Cargo	Femenino				Masculino				Total general
	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerente		1		1					1
Jefes departamentos y homólogos	1	10	1	12	3	4	1	8	20
Total	1	12	1	14	3	4	2	9	23

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

ALTA DIRECCIÓN ALIMENTOS Y BEBIDAS DISTRIBUIDA POR GÉNERO

GRI 405-1

Cargo	Femenino				Masculino				Total general
	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	
Director							1		1
Subdirector		1		1					1
Gerente							1	1	1
Jefes departamentos y homólogos	2	1	1	4	1	1		2	6
Total	2	2	1	5	1	1	2	3	9

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



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

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

GRI 2-9

Comité	Periodicidad	Hombres	Mujeres
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD			
Comité Ejecutivo Gerencia	Bimensual	3	6
Comité Compras	Mensual	4	3
Comité con la Subdirección	Mensual	2	6
ALIMENTOS Y BEBIDAS			
Comité Ejecutivo Gerencia	Mensual	3	4
Comité de Gestión	Mensual	3	5
Comité de Fondos de Protección Social	Mensual	2	6

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

Sistema de control interno

La Corporación cuenta con órganos e instrumentos de administración y de control, como el Consejo Directivo, el Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, las áreas de Auditoría Interna, Riesgo Corporativo y Cumplimiento, la Revisoría Fiscal, la Defensoría del Afiliado, y los comités de apoyo a la administración y a la gestión.

Se rige por políticas corporativas y procedimientos para la gestión interna y prestación de los servicios, y sus procesos se soportan en los sistemas de información que cumplen la normatividad y las buenas

prácticas de gobierno y gestión de controles generales de tecnología, tales como el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – COSO, y Libros III y IV de la Circular Única de la Superintendencia del Subsidio Familiar, y las Circulares 5-5 de 2021 y 51-53 de 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud.

El monitoreo del sistema contempla además las evaluaciones de la Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal y la gestión del Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

GRI 205-1b



Auditoría interna, riesgos y cumplimiento

Durante 2025, Colsubsidio avanzó en su proceso de transformación organizacional mediante la consolidación de las funciones de Auditoría Interna, Riesgos y Cumplimiento.

La Auditoría Interna, actuando con independencia y objetividad, contribuyó al fortalecimiento del valor corporativo mediante el aseguramiento y la asesoría basados en riesgos, en línea con la Circular Única del Subsidio Familiar, la regulación aplicable y las políticas del Consejo Directivo y del Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.

El plan de auditoría aprobado se ejecutó sin restricciones ni conflictos de interés, y abarcó, entre otros aspectos:
GRI 2-15

La verificación del cumplimiento normativo, regulatorio y de políticas internas.

La revisión de las cifras financieras y la validación de controles sobre la gestión del efectivo e inventarios.

La evaluación de la efectividad del Sistema de Control Interno, los controles de seguridad de la información y los subsistemas de riesgos, protección de datos, SARLAFT, SICOF y el programa de Ética y Transparencia.

El seguimiento a planes de mejora derivados de visitas de entes de control.

Así mismo, acompañó la atención de visitas de la Contraloría y de las Superintendencias, y apoyó la implementación de cambios normativos y la respuesta a requerimientos de entidades estatales. Adicionalmente, brindó acompañamiento en procesos con riesgos relevantes, como inventarios físicos, actividades promocionales, recaudo, facturación electrónica y cláusulas contractuales sobre propiedad intelectual, privacidad y seguridad de la información.

En 2025, se ejecutaron 14 auditorías para la Gerencia de Educación y Productividad, y 9 para la Gerencia de Alimentos y Bebidas según el plan anual, incorporando revisiones integrales orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno. El trabajo incluyó validaciones transversales de tecnología basadas en estándares como COBIT, ITIL, NIST y normas ISO, lo que permitió robustecer la gestión de tecnología, la seguridad de la información, la integridad de los datos y la continuidad del negocio.

El Comité Independiente de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento sesionó seis veces en el año, con el quorum requerido, abordando temas claves, como:

- La aprobación y seguimiento del Plan Anual de Auditoría 2025, la recepción de reportes periódicos de Auditoría Interna, Revisoría Fiscal, Cumplimiento, Transparencia, Ética Empresarial y Protección de Datos. Revisión sobre las evaluaciones de los sistemas SICOF y Sarlaft/FPADM, así como la gestión de la Línea Ética y el Comité de Buen Gobierno.
- La presentación al Consejo Directivo y a la Asamblea General de Afiliados los informes sobre su gestión, los estados financieros de 2024 y la evaluación del Sistema de Control Interno. Adicionalmente, hizo seguimiento a los riesgos estratégicos, de seguridad de la información, continuidad del servicio y riesgos operativos.
- El análisis de aspectos relevantes como la reforma laboral, el ambiente laboral y la capacitación en Sarlaft/FPADM.
- La revisión de los resultados de visitas de la Superintendencia del Subsidio Familiar y la Contraloría General de la República, y aprobó actualizaciones a las Políticas de Continuidad del Servicio y de Administración de Riesgos.
- La autoevaluación anual de su gestión, a partir de la cual definió acciones de mejora continua.

Ética y transparencia corporativa

En 2025, Colsubsidio consolidó su Sistema de Transparencia y Ética Corporativa como eje del gobierno corporativo, fortaleciendo la gestión de riesgos de corrupción, fraude, soborno y Sarlaft/FPADM, en cumplimiento de la normativa aplicable. Este enfoque reforzó la confianza de los grupos de interés y la integridad institucional.

En el marco de su política de Tolerancia Cero a la Corrupción, la Corporación capacitó a 8.238 trabajadores en temas asociados a la Política Anticorrupción, Antisoborno y Antifraude – Política AAA, tales como ética, anticorrupción y Sarlaft/FPADM, promoviendo la apropiación de sus políticas y canales de denuncia. De ellos, 1.599 pertenecen a Educación y Productividad, y 309 a Alimentos y Bebidas.

[GRI 205-2.](#)

TRABAJADORES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Familia de cargo	Cantidad	%
Dirección	2	0 %
Coordinación	77	5 %
Ejecución	814	51 %
Soporte – Operativo	706	44 %

TOTAL 1.599 100 %

TRABAJADORES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Regional	Cantidad	%
CENTRO	1.580	99 %
CENTRO SUR	19	1 %

TOTAL 1.599 100 %

TRABAJADORES ALIMENTOS Y BEBIDAS CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Familia de cargo	Cantidad	%
Dirección	2	1 %
Coordinación	26	8 %
Ejecución	13	4 %
Soporte – Operativo	268	87 %

TOTAL 309 100 %

TRABAJADORES ALIMENTOS Y BEBIDAS CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Regional	Cantidad	%
CENTRO	308	100 %
CENTRO SUR	1	0 %

TOTAL 309 100 %

Transparencia y 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 Gerencia de Talento Humano, junto con los líderes de cada área, evaluó 12 declaraciones de potencial conflicto de interés registradas en la plataforma corporativa, adoptando las acciones necesarias frente a los casos que representaban riesgo.

A través de la Línea Ética, se gestionaron denuncias y casos relacionados con convivencia laboral y transparencia. Todos fueron investigados y respondidos al denunciante por medio del tercero independiente que administra el canal.

Dentro de las actividades desarrolladas, se destaca:

- **Datos personales:** con el compromiso de continuar protegiendo los datos personales de los grupos de interés, se actualizaron la Política y el Manual de Tratamiento de Datos Personales, precisando roles, principios, y gratuidad. Así mismo, la autorización de datos personales se amplió para incluir el perfilamiento, prospección y análisis de tendencias de mercadeo, con o sin uso de herramientas de inteligencia artificial. El oficial de Protección de Datos Personales efectuó los reportes requeridos y la actualización de las bases de datos registradas, de acuerdo con las disposiciones de la Superintendencia de Industria y Comercio y el Registro Nacional de Bases de Datos. Se capacitaron 1.180 trabajadores de Educación y Productividad y 233 de Alimentos y Bebidas en los temas relacionados con la Ley de Protección de Datos Personales.
- Se fortaleció la cultura ética de la Corporación con programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los trabajadores. Adicionalmente, realizó un análisis de riesgos para los servicios de Medicamentos y la IPS, identificando 26 riesgos cuya exposición, tras evaluar la efectividad de los controles existentes, se mantuvo dentro del apetito de riesgo definido por la Organización.
GRI 205-1



GESTIÓN ORGANIZACIONAL

GRI 3-3 TM 4 AYB

Para cumplir con el propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales, Colsubsidio trabaja permanentemente en el desarrollo de las capacidades organizacionales que le permiten una mayor eficiencia y prestar un mejor servicio.

Transformación de procesos, agilidad y automatización

Colsubsidio continúa su evolución hacia una organización cada vez más ágil, con proyectos de alto impacto y mejoramiento continuo, con un enfoque en la transformación estratégica de procesos. La mentalidad de transformación ha fomentado la colaboración, el aprendizaje continuo y la experimentación, permitiendo 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 los usuarios y los afiliados, brindando una mejor experiencia y mejorando sus procesos internos para ser cada vez más eficiente.

Se implementaron exitosamente 38 proyectos transformadores, lo que representa un incremento del 58 %, con respecto a los proyectos implementados en 2024,

dirigidos a optimizar la experiencia de los usuarios y afiliados, la automatización de trámites recurrentes, la digitalización de procesos críticos y la implementación de plataformas que facilitan el acceso a servicios. Estas iniciativas redujeron tiempos de espera, aumentaron la disponibilidad de información en tiempo real y mejoraron la precisión operativa, permitiendo a los afiliados acceder a servicios de manera más ágil, transparente y simple.

La transformación alcanzada se tradujo en una mayor eficiencia interna, capacidad de respuesta y estandarización de procesos, fortaleciendo la toma de decisiones basada en datos y permitiendo que los equipos operen con mayor autonomía y con enfoque en resultados. Con ello, Colsubsidio avanza hacia un modelo más flexible, innovador y centrado en las personas, generando valor

sostenible tanto para los afiliados como para la operación institucional.

De los proyectos desarrollados se destaca la modificación del modelo de abastecimiento en Alimentos y Bebidas, creando una unidad especializada, en la que se fortaleció la coordinación entre áreas clave como Recreación, Hotelería, Eventos, Infraestructura, Licitaciones y las jefaturas financieras, garantizando eficiencia operativa, continuidad del servicio y mayor capacidad de negociación y economías de escala.

Además, se consolidó una infraestructura centralizada que permite el desarrollo de nuevos y mejores productos y servicios, garantizando mayores niveles de eficiencia operativa y financiera mediante la incorporación de innovación en procesos y tecnología.

Entre sus principales resultados, se destacan:

- La centralización de la producción de alimentos y bebidas, logrando la estandarización de procesos y la optimización de economías de escala para fortalecer el índice financiero.
- La implementación de tecnologías para la creación de nuevos productos, como la comida abatida, lista para regenerar y consumir.
- El fortalecimiento de la alianza académica con la CET Colsubsidio para la formación y entrenamiento de estudiantes de gastronomía.
- La ampliación de la capacidad instalada del CPDA para producir más de 30.000 porciones al día.
- La disminución de 24 toneladas promedio en la generación de desperdicios del proceso de producción.

Transparencia y 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 implementaron 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, con el objetivo de contar con un ecosistema de soluciones de clase mundial desarrollando nuevas competencias y capacidades en Inteligencia Artificial, Big Data, automatización inteligente y ciberseguridad.

Dentro de las actividades desarrolladas durante el año se destaca el fortalecimiento de la eficiencia operativa, la experiencia del usuario y la sostenibilidad de los servicios educativos. Se implementó Sirdeco como solución para automatizar los procesos de inscripción, matrícula, asignación y seguimiento de cursos cortos de Educación Flexible, habilitando una operación más ágil y escalable.

Así mismo, se garantizó el cumplimiento normativo en todos los sitios web y landing pages mediante la incorporación del check de tratamiento de datos personales y derecho a la intimidad, reforzando la seguridad y confianza de los usuarios.

Se ampliaron los convenios de contenidos de la Biblioteca Digital y se gestionó la contratación para la actualización del sistema de gestión bibliotecaria, lo que permitirá mejorar significativamente la experiencia de consulta y el acceso a los recursos.



Experiencia del cliente

Los servicios de Educación, Alimentación y Productividad cuentan con un modelo de experiencia que analiza la voz del cliente y permite diseñar estrategias para garantizar un servicio cercano, oportuno y coherente en todos los puntos de contacto con los usuarios y las empresas.

Continuando con la evolución del modelo de cultura de experiencia de cliente, durante el año, se fortalecieron los comportamientos de servicio de los trabajadores a través de la “Temporada de Experiencia”, abordando temas como el trabajo en equipo y el impacto de las acciones diarias en la experiencia del cliente.

En formación, se desarrollaron cursos basados en retos y misiones, talleres internos y "Cápsulas de experiencia", videos con recomendaciones que buscan fortalecer las prácticas de servicio para 620 colaboradores, con contenidos enfocados en amabilidad y servicio, accesibilidad, inclusión y satisfacción de clientes.

En el marco del Programa de Reconocimiento, se destacaron las actitudes y logros de 1.203 trabajadores, quienes contribuyeron a la generación de experiencias superiores. Su compromiso fue visibilizado mediante el otorgamiento de insignias digitales, fortaleciendo así una cultura más colaborativa.

Medición de la experiencia de nuestros clientes

La medición de la experiencia transaccional permite identificar procesos clave, impulsando mejoras en momentos de verdad, mayor acompañamiento en procesos de varias etapas, estrategias de comunicación más amplias y un portafolio de servicios acorde con las necesidades de los clientes. Se evalúan los siguientes indicadores:

Satisfacción General

Mide la complacencia de los afiliados que utilizaron los servicios durante el año para conocer la percepción del servicio recibido. El índice se calcula con el promedio de las calificaciones proporcionadas por los clientes, que se registran en una escala de 1 a 10 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.

En 2025, se obtuvieron las opiniones de 63.287 usuarios de los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, obteniendo los siguientes resultados:

EXPERIENCIA USUARIOS

Servicio	Indicadores	2023	2024	2025
Educación	Satisfacción	89	90	94
	NPS	70	73	85
	Esfuerzo	16 %	12 %	8 %
Alimentación	Satisfacción	92	93	95
	NPS	80	81	91
	Esfuerzo	2 %	1 %	0 %
Productividad	Satisfacción	93	95	96
	NPS	84	90	92
	Esfuerzo	10 %	7 %	6 %

Fuente: Base de datos medición relacional personas 2025 – proveedor Optimo.



La valoración de los afiliados refleja un desempeño creciente, alineado con estándares óptimos de experiencia.

De las actividades desarrolladas para mejorar la experiencia de sus usuarios, se destacan:

Educación

Las acciones se enfocaron en la calidad educativa, fortaleciendo la corresponsabilidad y la comunicación entre el colegio y la familia, promoviendo la formación integral de los estudiantes y un entorno de aprendizaje seguro e inclusivo.

Alimentación

Se amplió la cobertura para la atención de trabajadores y se fortaleció el portafolio para las empresas afiliadas, promoviendo conversatorios con estudiantes y docentes, y a través de talleres se reforzaron los hábitos de alimentación en la comunidad educativa.

Productividad

Las acciones se encaminaron en acercar más los servicios a la comunidad con la unidad móvil, la gestión de talento táctico y estratégico para las empresas y el acompañamiento a entidades que vinculan población con discapacidad. En la oferta de formación, se robustecieron las alianzas educativas que contribuyen al fortalecimiento de las competencias de los cesantes y trabajadores activos.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Contact center

La gestión se enfocó en brindar una atención más ágil, cercana y orientada a las necesidades de los usuarios. Se realizaron campañas contactando directamente a los afiliados para informarles y ofrecerles los servicios de Educación. Estas acciones permitieron acercar aún más la oferta institucional, facilitar el acceso a los beneficios y promover una participación más activa por parte de los afiliados.

Durante el año, se recibieron 2.406.857 llamadas, de las cuales 63.287 fueron atendidas de manera asistida para los servicios de Educación y del Fosfec.

Centros de servicio

Colsubsidio dispone de siete centros de servicio, en donde los usuarios pueden realizar trámites y acceder a la oferta de servicios con condiciones adecuadas de accesibilidad, cercanía y atención integral. El canal presencial se fortaleció con la instalación de islas comerciales en centros comerciales ubicados estratégicamente y la presencia de asesores in-house en empresas afiliadas para brindar acompañamiento directo. En los Centros de Servicio, se atendieron 4.149 turnos relacionados con los servicios de Educación.

Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios

Colsubsidio continuó fortaleciendo la gestión de sus productos y servicios en Educación, Alimentación y Productividad, con acciones orientadas a la optimización de procesos, el fortalecimiento de la información suministrada a los usuarios y la mejora continua en la prestación de los servicios, con el propósito de ofrecer una atención más ágil, clara y oportuna. Durante el año, se registraron 690 reclamaciones asociadas a distintas tipologías relacionadas con la prestación de estos servicios.

En Educación, se continuó con el fortalecimiento de los procesos de inscripción, asignación de cupos y matrícula, con el propósito de ofrecer a los usuarios una experiencia más ágil, clara y oportuna. Igualmente, se reforzó la comunicación dirigida a padres de familia sobre los cambios tarifarios derivados de modificaciones en la categoría o de la desafiliación de la Caja, favoreciendo una mejor comprensión de estas situaciones.

Como resultado, se registró una disminución del 35 % en las reclamaciones frente a 2024. Así mismo, los reclamos asociados a inscripción, asignación de cupos y matrículas disminuyeron en un 61 %, y aquellos relacionados con cambios tarifarios se redujeron en un 59 %, evidenciando avances en la gestión del servicio y en la calidad de la información entregada a los usuarios.

RECLAMACIONES

UES	2023	2024	2025
Educación	989	718	468
Alimentación	49	14	12
Productividad	845	281	210

Fuente: Sistema gestión de PQRS TP Client - Salesforce.

En Alimentación, se mantuvo una baja incidencia de reclamaciones, con 12 casos registrados frente a 14 en 2024, lo que evidencia estabilidad en la prestación del servicio y continuidad en los estándares de calidad y atención.

En Productividad, se avanzó en el fortalecimiento de los procesos de acceso a cursos para la población cesante, con mejoras orientadas a brindar mayor oportunidad y agilidad en la gestión. Entre estas acciones se destacó el aseguramiento de la pre-matrícula desde la Agencia de Empleo, lo que permitió optimizar el proceso y reducir los tiempos de atención para los usuarios.

Como resultado, se registró una disminución del 25 % en las reclamaciones frente a 2024. De manera particular, los casos asociados al proceso de matrícula a cursos para cesantes presentaron una reducción del 87 %.

En conjunto, los avances registrados en Educación, Alimentación y Productividad reflejan el compromiso de Colsubsidio con la mejora continua, la transparencia en la información entregada a los usuarios y el fortalecimiento de procesos focalizados en una atención más eficiente, oportuna y centrada en las necesidades de las personas.

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 \$ 3 billones, de las cuales, el 57,3 % corresponden a proveedores locales, entendidos como proveedores nacionales. En el caso del servicio de Medicamentos, las compras locales representan el 33 %, lo que se explica porque los laboratorios farmacéuticos tienen su casa matriz fuera del país. Exceptuando estas, las compras a proveedores locales equivaldrían al 81,3 % del total.

GRI 204-1

Los servicios de Educación y Productividad realizaron el 3,5 % de las compras totales de la Corporación, equivalentes \$ 106.451 millones. El 97 % de ellas corresponden a proveedores locales.

GRI 204-1

COMPRAS A PROVEEDORES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (cifras en millones de pesos)

Área	2023	2024	2025
Locales	\$ 64.786	\$ 97.345	\$ 103.515
Internacionales	\$ 1.692	\$ 979	\$ 2.936
TOTAL	\$ 66.477	\$ 98.323	\$ 106.451
Porcentaje locales/ internacionales	97 %	99 %	97 %

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

El servicio de Alimentos y Bebidas realizó compras por \$ 20.633 millones, equivalentes al 0,6 % de las compras totales de la Corporación, todas ellas a proveedores locales.

GRI 204-1

COMPRAS A PROVEEDORES ALIMENTOS Y BEBIDAS (cifras en millones de pesos)

Área	2023	2024	2025
Locales	\$ 8.045	\$ 10.407	\$ 20.633
Porcentaje locales/ internacionales	100 %	100 %	100 %

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

02.

CONTAR CON EL
MEJOR TALENTO
HUMANO

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

El bienestar de las personas y la experiencia que viven los trabajadores diariamente en Colsubsidio son fundamentales para cumplir con el objetivo de atraer y fidelizar el mejor talento, esencial para cumplir con el propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales en el país.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

El bienestar de las personas y la experiencia que viven los trabajadores diariamente en Colsubsidio son fundamentales para cumplir con el objetivo de atraer y fidelizar el mejor talento, esencial para cumplir con el propósito superior de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales en el país.

Una de las prioridades para cumplir este objetivo es consolidar una Marca Empleadora sólida, soportada en una cultura organizacional que valora la diversidad, promueve la inclusión y reconoce en las personas su principal activo estratégico. Colsubsidio integra de manera transversal su razón de ser, como el centro de la gestión diaria y guía para el desempeño, la innovación y la sostenibilidad, potenciando así una experiencia del trabajador coherente con los desafíos del entorno y con su compromiso social.

Con el fin de responder con pertinencia y excelencia a las necesidades de las poblaciones que atiende, a la evolución de las formas de trabajo y a las nuevas habilidades exigidas, la Corporación se enfoca en consolidar un talento humano competente, dinámico y alineado con la transformación digital y las nuevas exigencias de los afiliados y clientes. En este sentido, la Caja fortalece las habilidades de los trabajadores y de los líderes en los procesos de aprendizaje y de gestión del cambio, para dotarlos de conocimientos y capacidades que les permitan desempeñarse mejor en un entorno cada vez más cambiante, fortaleciendo aún más su sentido humano y social.

En coherencia con su propósito superior, la Caja garantiza el respeto y la protección de los derechos humanos de sus trabajadores, afiliados, usuarios y clientes, aplicando prácticas responsables, [asegurando el cumplimiento normativo laboral y fortaleciendo el respeto, las relaciones de confianza y el desarrollo sostenible](#).

A continuación, se presentan las características del equipo humano y las principales estrategias implementadas durante 2025, que le han permitido a Colsubsidio avanzar de manera significativa en su objetivo de ofrecer una experiencia integral a su talento humano.



EQUIPO DE TRABAJO

PG 6, WEF 11

El equipo humano de Colsubsidio se caracteriza por su alta capacidad técnica, su compromiso con el servicio y su identificación con el propósito superior de la Corporación de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales. Cada trabajador contribuye activamente al logro de las metas organizacionales, actuando con Excelencia, Integridad, Pasión por Servir y Compromiso Social, valores que orientan el quehacer diario y consolidan una gestión responsable y sostenible.

Esta fuerza laboral se fortalece en un entorno en donde convergen distintas generaciones, culturas y formas de pensar, lo que amplía la mirada estratégica, potencia la innovación y enriquece la toma de decisiones. En este contexto, el poder de la diferencia se asume como un habilitador del desempeño y del valor que Colsubsidio aporta a la sociedad.

En coherencia con la misión organizacional, los procesos de selección se estructuran bajo criterios de mérito y accesibilidad, garantizando un entorno libre de discriminación, alineados con principios de equidad e inclusión. Igualmente, se promueve el crecimiento profesional del talento

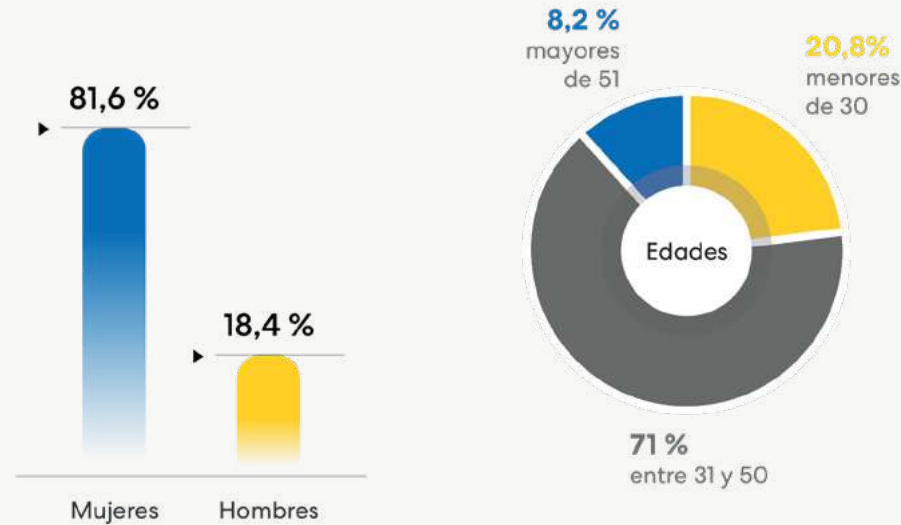
mediante la priorización del desarrollo interno y la promoción para quienes demuestran las competencias y el potencial requeridos para asumir nuevos desafíos.

Durante 2025, Colsubsidio fortaleció su modelo de atracción y selección con la incorporación de herramientas tecnológicas y esquemas de evaluación diferencial, acordes con las necesidades corporativas, de las unidades de servicio y los perfiles requeridos. Estas soluciones optimizaron la articulación entre vacantes disponibles y candidatos idóneos, mejorando la experiencia de los aspirantes y reduciendo los tiempos de contratación, permitiendo a la Corporación tener mayor agilidad y responder de manera oportuna a las demandas del mercado.

Al cierre del año, el equipo de trabajo de los servicios de Educación, Alimentación y Productividad estaba conformado por 3.203 trabajadores, correspondientes al 20 % del total de los colaboradores de la Corporación.

Educación y Productividad

Al cierre del año, el equipo de trabajo de Educación y Productividad lo conformaban 2.787 trabajadores, de los cuales, el 81,6 % eran mujeres y el 18,4 %, hombres.En cuanto a la distribución por rangos de edad, el 20,8 % tenía menos de 30 años, el 71 % se encontraba entre los 31 y 50 años, y el 8,2 % superaba los 51 años.
GRI 405-1, GRI 2-7, WEF 2



TRABAJADORES POR GÉNERO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 405-1b

Género	2023	%	2024	%	2025	%
Mujeres	2.012	82,6 %	2.328	83,3 %	2.273	81,6 %
Hombres	423	17,4 %	468	16,7 %	514	18,4 %
TOTAL	2.435	1	2.796	1	2.787	1

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

Estos servicios mantuvieron una estabilidad en su fuerza laboral, registrando una variación del 0,3 %. Este comportamiento refleja la solidez y continuidad en la ejecución de los convenios que atiende el servicio, permitiendo una gestión del talento alineada con los compromisos contractuales vigentes.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 405-1b

Tipo de contrato	2023	%	2024	%	2025	%
Indefinido	106	4,4 %	273	9,8 %	288	10,3 %
Fijo	586	24,1 %	635	22,7 %	673	24,1 %
Obra o labor*	1.743	71,6 %	1.888	67,5 %	1.826	65,5 %
TOTAL	2.435	100	2.796	100	2.787	100



En los servicios de Educación y Productividad se mantiene una predominancia de contratos por Obra o Labor con un 65,5 %, que responde a la temporalidad de los ciclos académicos y la ejecución de convenios y proyectos educativos específicos. [En cuanto a la presencia territorial, la operación continúa concentrada principalmente en la Zona Centro, región que agrupa el 98,6 % del talento.](#)

La distribución de trabajadores por rango de edad evidencia una composición etaria diversa y equilibrada. Los trabajadores con edades entre 31 y 50 años concentran el 71 % del total, lo que garantiza una operación basada en la experiencia y el dominio técnico de los procesos educativos. Complementariamente, el talento joven entre 21 y 30 años representa el 20,8 %, impulsando el dinamismo necesario para los procesos de innovación pedagógica, mientras que los trabajadores mayores de 50 años representan el 8,2 %, quienes contribuyen a la transferencia de conocimiento y al fortalecimiento de capacidades organizacionales.

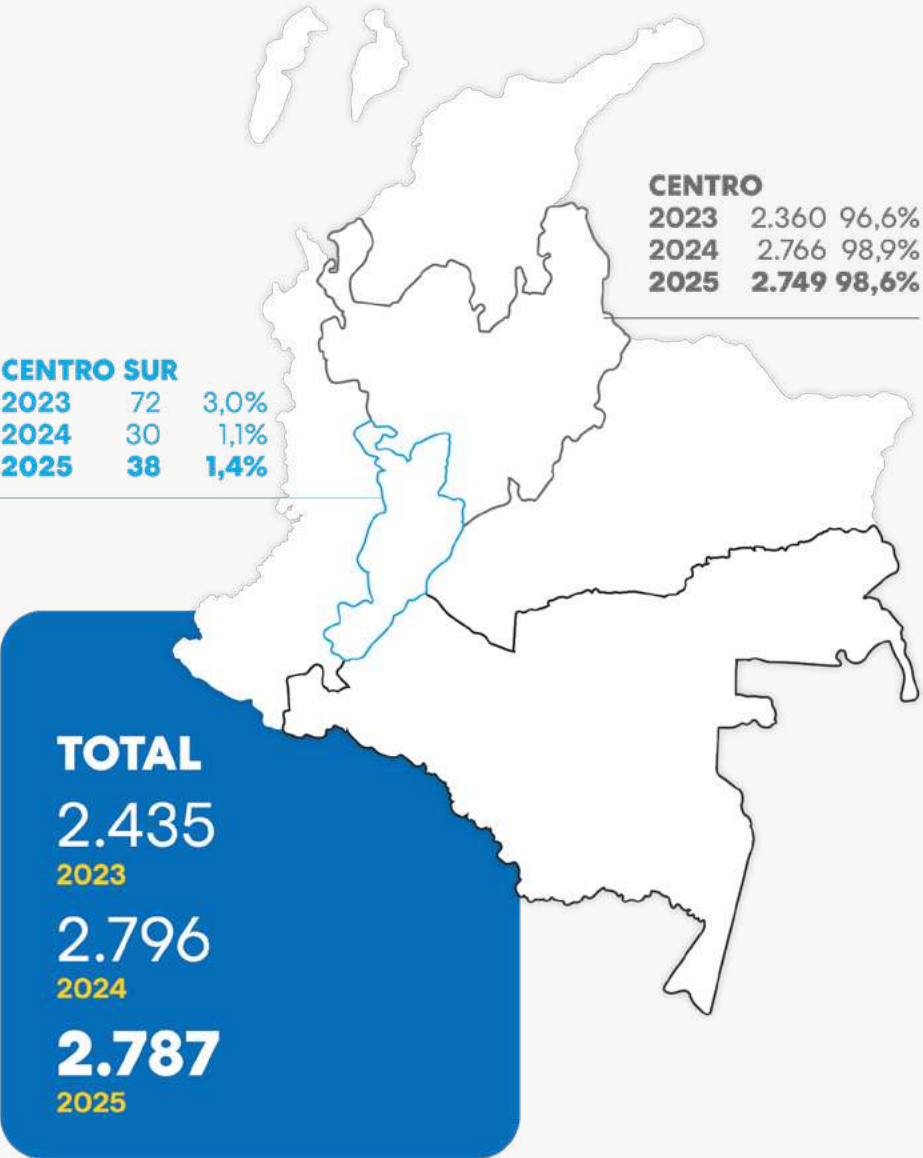
TRABAJADORES POR REGIÓN EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 405-1b

Zona	2023	%	2024	%	2025	%
Centro	2.360	96,9 %	2.766	98,9 %	2.749	98,6 %
Centro Sur	72	3,0 %	30	1,1 %	38	1,4 %
Oriente	3	0,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
TOTAL	2.435	100	2.796	100	2.787	100

TRABAJADORES POR RANGO
DE EDAD EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 405-1b

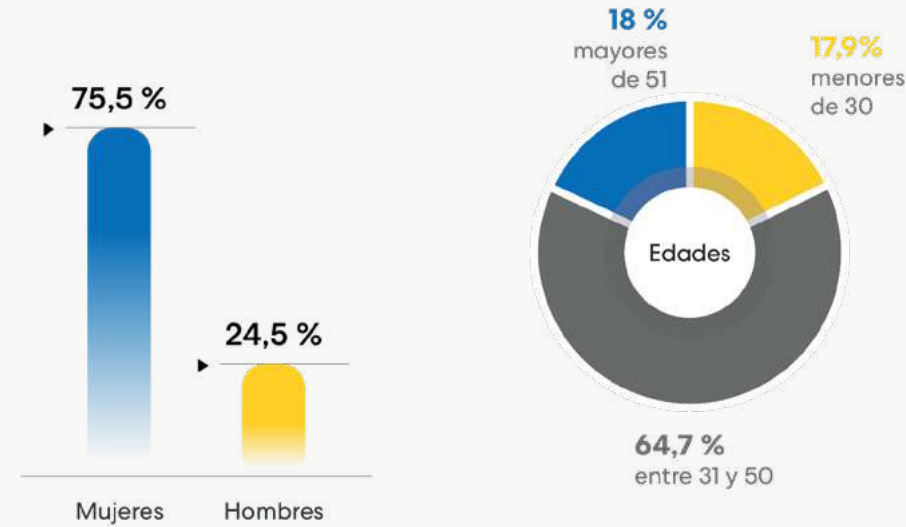
Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	12	0,5 %	13	0,5 %	8	0,3 %
De 21 a 30	642	26,4 %	750	26,8 %	572	20,5 %
De 31 a 40	1.028	42,2 %	1.200	42,9 %	1.273	45,7 %
De 41 a 50	536	22,0 %	638	22,8 %	706	25,3 %
Mayores de 50	217	8,9 %	195	7,0 %	228	8,2 %
TOTAL	2.435	100	2.796	100	2.787	100

TRABAJADORES POR REGIÓN EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 405-1b



Alimentación

Al cierre del año, el equipo de trabajo del servicio de Alimentación estaba conformado por 416 trabajadores, de los cuales, el 75,5 % eran mujeres y el 24,5 % hombres. En cuanto a la distribución por rangos de edad, el 17,9 % tenía menos de 30 años, el 64,7 % se encontraba entre los 31 y 50 años, y el 18 % superaba los 51 años.
GRI 405-1, GRI 2-7, WEF 2



TRABAJADORES POR GÉNERO ALIMENTACIÓN GRI 405-1b

Género	2023	%	2024	%	2025	%
Mujeres	151	72,6 %	277	79,4 %	314	75,5 %
Hombres	57	27,4 %	72	20,6 %	102	24,5 %
TOTAL	208	1	349	1	416	1

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

El servicio de Alimentación registró un crecimiento del 19 % en la fuerza laboral, lo que se explica por el fortalecimiento de la operación del Centro de Producción y Distribución de Alimentos y el Centro de Producción de Panadería. **Por tipo de contrato, el 43 % está a término indefinido y el resto en fijo y obra o labor, de acuerdo con la duración de los convenios suscritos.**

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO ALIMENTOS Y BEBIDAS GRI 405-1b

Tipo de contrato	2023	%	2024	%	2025	%
Indefinido	152	73,1 %	153	43,8 %	179	43,0 %
Fijo	53	25,5 %	103	29,5 %	112	26,9 %
Obra o labor	3	1,4 %	93	26,6 %	125	30,0 %
TOTAL	208	100	349	100	416	100

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.



En cuanto a la presencia territorial, la operación continúa concentrada principalmente en la Zona Centro, región que agrupa al 99,5 % de los trabajadores.

TRABAJADORES POR REGIÓN AYB
GRI 405-1b

Zona	2023	%	2024	%	2025	%
Centro	207	99,5 %	347	99,4 %	414	99,5 %
Centro Sur	1	0,5 %	2	0,6 %	2	0,5 %
TOTAL	208	100	349	100	416	100

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

En la distribución por rango de edad, el 64,7 % tiene de 31 a 50 años, garantizando un equilibrio óptimo entre madurez operativa y capacidad de ejecución en servicios de alta demanda. Por su parte, los trabajadores mayores de 51 años mantienen una participación relevante del 18,0 %, aportando una base de experiencia crítica para el cumplimiento de estándares de calidad. **El talento joven, menores de 30 años, representa el 17,3 % del total de trabajadores, un segmento clave que acompaña la expansión de la operación y asegura una base de talento con proyección de crecimiento interno a largo plazo.**

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD AYB
GRI 405-1b

Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	0	0,0 %	5	1,4 %	6	1,4 %
De 21 a 30	48	23,1 %	74	21,2 %	66	15,9 %
De 31 a 40	58	27,9 %	112	32,1 %	133	32,0 %
De 41 a 50	59	28,4 %	104	29,8 %	136	32,7 %
Mayores de 50	43	20,7 %	54	15,5 %	75	18,0 %
TOTAL	208	100	349	100	416	100

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.



Rotación
GRI 401-1b, PG 1

Durante el año, la tasa de rotación en Educación y Productividad se ubicó en 8,20 %, reflejando un incremento frente al año anterior, asociado al creciente dinamismo y competitividad del mercado laboral en el sector educativo.

TASA DE ROTACIÓN

	Educación y productividad	Alimentación
2023	8,99 %	22,60 %
2024	7,35 %	25,80 %
2025	8,20 %	19,00 %

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

En Alimentación, la tasa de rotación se ubicó en el 19,0 %, logrando una reducción en comparación con el año anterior. Este resultado responde a la implementación de estrategias de fidelización del talento, mejoras en la estabilidad de los equipos operativos y un fortalecimiento de los procesos de selección, lo cual ha permitido consolidar una fuerza laboral más estable.

Del análisis de la rotación registrada durante el año, se destacan los siguientes aspectos:

EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Los hombres representan el 18,4 % de la fuerza laboral y fueron el grupo con mayor tasa de rotación, con un 16,54 %. Por su parte, las mujeres, quienes constituyen el 81,6 % del personal, presentaron una rotación significativamente menor, ubicándose en un 6,34 %.

ROTACIÓN POR GÉNERO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Género	Trabajadores	Retiros	Rotación
Femenino	2.273	144	6,34 %
Masculino	514	85	16,54 %

TOTAL	2.787	229	8,2 %
-------	-------	-----	-------



Los trabajadores entre 31 y 50 años concentraron el 68,1 % de los retiros totales del período. Dentro de este grupo, la tasa de rotación más alta se encuentra en los trabajadores entre 31 y 40 años, con un 8,17 %.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	8	0	0,00 %
Entre 21 y 30	572	53	9,27 %
Entre 31 y 40	1.273	104	8,17 %
Entre 41 y 50	706	52	7,37 %
Mayores de 51	228	20	8,77 %

TOTAL	2.787	229	8,20 %
-------	-------	-----	--------

La rotación de personal se concentró en la regional Centro, zona que agrupa el mayor volumen operativo, registrando una tasa del 8,2 %.

TASA DE ROTACIÓN POR REGIONAL EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Género	Trabajadores	Retiros	Rotación
Centro	2.749	229	8,2 %
Centro sur	38	0	0,0 %

TOTAL	2.787	229	8,2 %
-------	-------	-----	-------

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

- Perfil Corporativo
- Transparencia y Gobierno Corporativo
- Contar con el mejor talento humano
- Contribuir a la conservación del ambiente
- Generar desarrollo humano integral
- Asegurar solidez financiera para la equidad



ALIMENTACIÓN

En este servicio, las mujeres representan el 75,5 % de la operación, aportando la mayor estabilidad con una rotación del 14,33 %. En contraste, los hombres, con una participación del 24,5 %, registraron una tasa de rotación más elevada, alcanzando el 33,33 %, lo que refleja la alta movilidad dentro del sector.

ROTACIÓN POR GÉNERO ALIMENTACIÓN

Región	Trabajadores	Retiros	Rotación
Femenino	314	45	14,33 %
Masculino	102	34	33,33 %
TOTAL	416	79	19,0 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.



Los trabajadores entre 31 y 50 años concentraron el 63,2 % de los retiros totales del período. Dentro de este grupo, la tasa de rotación más alta se encuentra en los trabajadores entre 31 y 40 años, con un 23,31 %.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD ALIMENTACIÓN

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	6	4	66,67 %
Entre 21 y 30	66	19	28,79 %
Entre 31 y 40	133	31	23,31 %
Entre 41 y 50	136	19	13,97 %
Mayores de 51	75	6	8,00 %
TOTAL	416	79	19,00 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

La rotación de personal se concentró en la regional Centro, zona que agrupa el mayor volumen operativo, con una tasa del 19 %.

TASA DE ROTACIÓN POR REGIONAL ALIMENTACIÓN

Región	Trabajadores	Retiros	Rotación
Centro	414	79	19,0 %
Centro sur	2	0	0,0 %
TOTAL	416	79	19,0 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

Contratación
GRI 401-1a, PG 1, WEF 17

En 2025, Colsubsidio gestionó todas sus contrataciones mediante firma digital, lo que reafirma el compromiso de la Corporación con la innovación y la eficiencia en sus procesos.

En Educación y Productividad, se formalizaron 756 contrataciones; el 75,13 % de incorporaciones correspondió a mujeres, equivalentes a 568 ingresos. Por regional, la mayor concentración se registró en la zona Centro, que aportó 745 contrataciones, es decir, el 98,54 % del total. En relación con los rangos de edad, el grupo predominante fue el de personas entre 21 y 40 años, quienes representaron el 74,08 % de las vinculaciones realizadas durante el año.

CONTRATACIONES POR REGIÓN
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Zona	Cantidad	Participación
Centro	745	98,54 %
Centro Sur	11	1,46 %
TOTAL	756	100 %

CONTRATACIONES POR GÉNERO
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Género	Cantidad	Participación
Femenino	568	75,13 %
Masculino	188	24,87 %
TOTAL	756	100 %

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	1	0,13 %
Entre 21 y 30	241	31,88 %
Entre 31 y 40	319	42,20 %
Entre 41 y 50	181	23,94 %
Mayores de 51	14	1,85 %
TOTAL	756	100 %



Perfil Corporativo

Transparencia y 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 servicio de Alimentación registró 124 contrataciones, todas en la regional Centro, con un 65,32 % de mujeres. El talento entre 21 y 40 años lideró las incorporaciones, con el 72,58 % de los ingresos. Esta composición permite equilibrar la agilidad operativa con la solidez técnica, garantizando la excelencia en el servicio y la transferencia de conocimiento.

CONTRATACIONES POR GÉNERO AYB

Género	Cantidad	Participación
Femenino	81	65,32 %
Masculino	43	34,68 %
TOTAL	124	100 %

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD AYB

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	0	0,00%
Entre 21 y 30	47	37,90 %
Entre 31 y 40	43	34,68 %
Entre 41 y 50	30	24,19 %
Mayores de 51	4	3,23 %
TOTAL	124	100 %

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.



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

GRI 404-3

Durante el año, Colsubsidio fortaleció su compromiso con una experiencia del trabajador concebida como un viaje integral a lo largo de su vida laboral en la Corporación. El objetivo es asegurar que las interacciones que el trabajador tiene en los diferentes momentos de su viaje laboral, desde la atracción hasta la desvinculación, sean humanas, ágiles y digitales, garantizando así una experiencia superior.

Entendiendo que cada momento laboral es distinto, la Caja definió objetivos específicos para las distintas etapas de la experiencia, así:

- ▶ **Incorporación:** asegurar una experiencia ágil, cercana y digital, que refleje los atributos de la Marca Empleadora que se ofrece al momento de presentar la oferta de valor de empleo.
- ▶ **Adaptación (*onboarding*):** vivir una adaptación cercana y humana que le permita a los trabajadores conectarse con el propósito superior y tener claridad de su aporte y contribución individual.
- ▶ **Fidelización:** generar sentido de orgullo y pertenencia a través de la vivencia de una cultura y ambiente laboral positivos.
- ▶ **Desarrollo:** garantizar un proceso de desarrollo y crecimiento dinámico y flexible, a la medida de su desarrollo de carrera.
- ▶ **Desvinculación:** asegurar una experiencia empática, humana e informada que contribuya a disminuir el impacto de la desincorporación.



Esta experiencia se desarrolló y divulgó bajo el concepto “Nada supera trabajar en Colsubsidio”, que fomentó el sentido de orgullo y pertenencia de los trabajadores, evidenciado en el posicionamiento interno del *Ranking* Merco Talento y el índice de recomendación del 92,1 %, medido bajo el modelo de Voz del trabajador, destacándose el orgullo que sienten los trabajadores por pertenecer a Colsubsidio y su inspiración con el propósito, valores e impacto en la sociedad.

Una cultura y un ambiente laboral positivos

PG 1, PG 2

Durante el año, se impulsaron espacios de encuentro y diálogo que fortalecieron la conexión de los trabajadores con el propósito superior de la Corporación, reafirmando los valores que los identifican. Iniciativas como el “Encuentro con el director”, liderada por el director administrativo, Luis Carlos Arango Vélez, fortalecieron un diálogo institucional cercano y transparente, alineado con el propósito corporativo, impactando a 2.728 trabajadores de manera presencial y 5.110 de forma virtual.

Así mismo, en la conmemoración del 68.º aniversario de Colsubsidio, el 100 % de los trabajadores vivieron experiencias significativas que reforzaron su compromiso con la misión de la Corporación, dando vida al concepto “Esto es Colsubsidio” como una expresión compartida de identidad, compromiso y cohesión institucional.

Colsubsidio consolidó su cultura de reconocimiento mediante la implementación de un programa de agradecimiento diario, centrado en fortalecer la valoración mutua entre equipos y líderes. Como resultado, se otorgaron 16.849 insignias digitales, lo que se tradujo en un aumento del 6,8 % en la percepción de los trabajadores frente a una cultura de reconocimiento, en comparación con 2024.

Este resultado ratifica el reconocimiento como un habilitador estratégico del bienestar, la motivación y el compromiso organizacional. Igualmente, y con el fin de visibilizar la cultura deseada, se llevó a cabo el programa anual de Reconocimiento a la excelencia, que premia el talento inspirador, a los líderes inspiradores, al talento joven, la pasión por servir y los equipos y proyectos innovadores que reflejan lo que es Colsubsidio: una corporación dinámica, que se adapta y que con su talento hace de Colombia un país mejor.

RESULTADOS DE CULTURA Y AMBIENTE LABORAL 2025

Dimensión	Educación y productividad	Alimentación
Ambiente de Trabajo	87,03 %	87,88 %
Crecimiento y Desarrollo	88,24 %	89,20 %
Formas de Trabajo	88,48 %	88,34 %
Liderazgo	88,28 %	87,26 %
Orgullo y Pertenencia	92,68 %	92,38 %
Propósito	95,12 %	94,62 %

TOTAL	89,5 %	89,4 %
-------	--------	--------

Fuente: OCC Pulso 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 digitales que impactaron directamente en los procesos de incorporación, adaptación, gestión del desempeño y acceso a servicios y beneficios.

En el proceso de incorporación, se fortaleció la plataforma tecnológica para la atracción y selección de talento, complementada con notificaciones automáticas que optimizaron la experiencia de los candidatos al mantenerlos informados sobre el estado de su proceso. Esta estrategia permitió atraer 850.552 candidatos, evaluar digitalmente a 30.529 aspirantes y realizar 3.309 contrataciones exitosas.

Además, se consolidó la plataforma CreSer, que dinamizó la gestión integral del desempeño para 1.202 trabajadores, incluyendo 451 líderes, 151 cargos clave y 600 posiciones a demanda. Este sistema aseguró la planificación, alineación, seguimiento y evaluación de resultados.

Durante el año, se fortalecieron los canales de atención, acompañamiento y orientación a los trabajadores, destacándose herramientas como SOFI Chat, el aplicativo SuccessFactors, como parte del Centro de Atención Virtual al Trabajador, y la Línea de Atención. Particularmente, esta última mostró un notable avance, incrementando su nivel de servicio en un 3 %, pasando de 87 % a 90 %, y su nivel de atención se ubicó en 98 %, 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 92 % en la percepción de calidad de los servicios prestados. Este indicador subraya la efectividad y receptividad de los canales diseñados.

En términos de atención al trabajador, se implementaron mejoras al aplicativo SuccessFactors que permitieron una mejor accesibilidad y navegación, traducándose en una mejor experiencia, logrando un total de 46.706 solicitudes a través del Centro de Atención Virtual al Trabajador CAV y SOFI Chat para trabajadores activos, y TPClient para extrabajadores. Este progreso evidencia una mejora en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta.

Los resultados obtenidos durante el año 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.

Cultura de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad e Inclusión

En respuesta a los nuevos desafíos del entorno laboral, la Corporación continuó consolidando su estrategia de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad e Inclusión - DHDEI, orientada a promover el respeto por las diferencias, garantizar la igualdad de oportunidades y construir entornos inclusivos que valoren las perspectivas y aportes únicos de cada trabajador.



Como parte de este compromiso, se desarrolló el Encuentro por los Derechos Humanos, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, que convocó a 14.104 trabajadores bajo el concepto “Voces que suman”, visibilizando que cada persona es fundamental en la construcción de una cultura diversa e inclusiva. Adicionalmente, se implementaron iniciativas focalizadas como el programa Mujeres C+, que impactó a 1.510 mujeres a través de espacios de conexión y desarrollo como “Café entre ellas”, un *mentoring* grupal para mujeres directivas; “Mujeres LIT”, que busca el fortalecimiento de habilidades de liderazgo y empoderamiento, y “Guapas”, enfocado en el desarrollo del liderazgo personal. Este compromiso se complementó con el lanzamiento del curso “Somos Diversidad”, que contó con la participación de 2.500 trabajadores, consolidando una cultura organizacional basada en el respeto por las diferencias.

Colsubsidio trabaja día a día para mejorar el ambiente laboral, considerado un pilar clave para una experiencia positiva en la Corporación. Al cierre del año, se mantuvo el Índice de Cultura y Ambiente Laboral del 86 %, reflejando el impacto de las acciones implementadas para garantizar condiciones laborales óptimas, que promuevan la productividad, el bienestar y la cultura en los trabajadores.

LIDERAZGO MOVILIZADOR CON PROPÓSITO

Durante el año, Colsubsidio reforzó su compromiso con el desarrollo de un liderazgo alineado con la estrategia corporativa 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 llevadas a cabo, se destaca el “Encuentro de Liderazgo”, que impactó a 1.320 líderes a nivel nacional, promoviendo su desarrollo y alineación con los objetivos corporativos. Igualmente, se implementó el “Laboratorio de Conversaciones”, para consolidar la capacidad comunicativa de los líderes mediante herramientas conversacionales prácticas que consolidan el ADN organizacional y las competencias clave, transformando cada interacción en un vehículo de cultura, compromiso y crecimiento. Este programa potenció la habilidad de los líderes para generar entornos de alto desempeño y maximizar su impacto en los equipos.

En la Subdirección de Servicios Sociales, 494 líderes desarrollaron competencias operativas y humanas enfocadas en la calidad del servicio y la experiencia del usuario, el bienestar integral y la ergonomía, la estandarización de procesos y la gestión documental, así como en el uso responsable de la información y la protección de datos, fortaleciendo una cultura de servicio, inclusión y cuidado.

En línea con el fortalecimiento del liderazgo estratégico, la Subdirección de Servicios Sociales llevó a cabo la Convención de Líderes, un espacio de inmersión diseñado para potenciar la cohesión de los equipos y la innovación ante entornos dinámicos. Este encuentro, que contó con la participación de 65 líderes de dirección, gerencia estratégica y gerencia media, se centró en los pilares de confianza, colaboración y agilidad operativa para transformar la gestión social en valor extraordinario para los afiliados. En esta oportunidad la Gerencia de Educación y Productividad destacó con la ponencia «Derribando barreras cambiamos vidas», en la cual se expuso el impacto social profundo de un ecosistema que acompaña a las personas a lo largo de todo su ciclo

vital, abarcando desde la atención a la primera infancia a los tres meses de edad, el tránsito por la formación escolar, técnica y tecnológica, hasta la efectiva vinculación al mercado laboral a través de su red de empleo. Esta ruta progresiva de inclusión no solo disminuye las brechas sociales, sino que actúa como un motor de transformación real para el bienestar y la productividad de los trabajadores y sus familias.

Complementando este enfoque, la Gerencia de Alimentos y Bebidas desarrolló el conversatorio «La eficiencia operativa como factor de éxito», enfocado en la consolidación estratégica de la Planta de Producción y Distribución de Alimentos. Con la estabilización completa de su operación durante el año 2025, esta infraestructura a gran escala ha revolucionado el suministro en la Corporación. La planta logró un incremento del 92% en su capacidad productiva, hito que se apoya en una gestión de excelencia en el manejo de residuos orgánicos por servicio, y una disminución de la huella de carbono e hídrica de cara a los compromisos de sostenibilidad institucional.

Desarrollo del talento

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 el año, se fortaleció un ecosistema de aprendizaje dinámico y digital, con estrategias adaptadas a las necesidades de cada área, consolidando una cultura de aprendizaje y mejora continua en la Corporación.

Se ejecutaron 301 programas de formación, alcanzando una cobertura del 89,7 % de los trabajadores, logrando un nivel de satisfacción del 89 % respecto a los programas corporativos implementados.

Se dio continuidad al programa Becas C, que brindó a los trabajadores y sus familias oportunidades de formación tecnológica y educación continua, en colaboración con la Corporación de Educación Tecnológica Colsubsidio – CET. Se otorgaron nueve becas a trabajadores de Educación, Alimentación y Productividad, siete por parte de la Gerencia de Educación y Productividad, y dos por la Gerencia de Alimentos y Bebidas, en áreas como *Big Data* con Power BI, curso de Excel (básico, intermedio y avanzado), curso de inglés (según nivel) y técnico laboral en procesamiento de datos, fortaleciendo sus competencias y aportando al plan de crecimiento y desarrollo individual.

En el programa “Talento Colsubsidio”, diseñado para ofrecer primeras oportunidades laborales y formar una banca de talento en áreas de difícil consecución, se incorporaron 160 estudiantes, de los cuales 13 corresponden a Educación y Productividad y 5 al servicio de Alimentación, quienes desarrollaron 15 proyectos de mejora enfocados en innovación, agilidad, comunicación e inteligencia emocional, y vivieron con Colsubsidio su primera experiencia laboral.

En Educación y Productividad, se acumularon 84.405 horas de aprendizaje, en las que participaron 2.787 trabajadores, y en Alimentación, 32.094 horas, en las que participaron 416 trabajadores, consolidando una cultura de aprendizaje continuo, centrada en la excelencia.

Los programas abordaron temas como innovación y transformación organizacional, gestión de datos personales, gestión y protección de la información corporativa, políticas y lineamientos institucionales, gestión integral de seguridad y salud en el trabajo, diplomado en Administración de Operaciones de Alimentos y Bebidas, Embajadores de Eventos Sostenibles, Laboratorio de Conversaciones, Microsoft Power Automate, Presentaciones de Alto Impacto, Ventas de Alto Impacto, Taller Lanzamiento Papi, Taller Experiencial, 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 2025 EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Familia de cargo	Horas de formación			Trabajadores formados			Media total horas de formación		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	56	17	73	9	5	14	6,2	3,4	5,2
Coordinación	2.358	496	2.853	150	40	190	15,7	12,4	15,0
Ejecución	32.283	11.974	44.257	1.065	351	1.416	30,3	34,1	31,3
Soporte	33.519	3.704	37.223	1.049	118	1.167	32,0	31,4	31,9
TOTAL	68.215	16.190	84.405	2.273	514	2.787	30,0	31,5	30,3

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2023	2.799	2.275	5.074
2024	87.099	11.042	98.141
2025	68.215	16.190	84.405

Fuente de información: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO ALIMENTACIÓN
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Año	Femenino	Masculino	Total
2023	16.015	2.384	18.399
2024	14.653	3.938	18.591
2025	24.195	7.902	32.094

Fuente de información: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2025 ALIMENTACIÓN
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	72	73	145	1	1	2	72,0	73,0	72,5
Coordinación	2.277	1.836	4.113	21	15	36	108,4	122,4	114,3
Ejecución	741	398	1.139	14	4	18	52,9	99,5	63,3
Soporte	21.102	5.595	26.697	278	82	360	75,9	68,2	74,2
TOTAL	24.192	7.902	32.094	314	102	416	77,0	77,5	77,1

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

RELACIONES LABORALES DE CONFIANZA

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

En desarrollo de la estrategia corporativa, Colsubsidio reconoce que unas relaciones laborales sólidas son fundamentales para el bienestar de sus trabajadores y para la sostenibilidad de la Organización. Por ello, orienta sus esfuerzos al fortalecimiento de vínculos basados en la transparencia, la confianza y el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

La Corporación promueve el diálogo social como un mecanismo esencial para la concertación y la participación con las organizaciones de trabajadores, impulsando un relacionamiento estable, transparente y constructivo. En este marco, se aseguró el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Organización Sindical de Industria UTCF, vigente entre 2023 y 2025. Así mismo, se garantizó el cumplimiento de la Convención Colectiva con la Organización Sindical de Industria Sinaltracomfasalud, con vigencia de 2024-2027. Estos acuerdos benefician a 1.223 trabajadores; 106 de ellos laboran en los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, de los cuales, 84 son mujeres y 22, hombres.

Adicionalmente, el Pacto Colectivo de Trabajo, vigente de 2023 a 2027, suscrito con representantes de trabajadores no

sindicalizados, cuenta con la adhesión voluntaria de 11.547 trabajadores; 558 de ellos laboran en los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, con una composición de 387 mujeres y 171 hombres. Durante sus tres primeros años de implementación, el pacto ha cumplido satisfactoriamente su propósito de promover el bienestar integral, la formación, el desarrollo profesional y [el progreso económico de los trabajadores](#).

La Corporación realiza un seguimiento permanente al cumplimiento de los acuerdos colectivos, garantizando el desarrollo sistemático de mesas de diálogo colectivo con ambas organizaciones sindicales, así como la atención oportuna a las solicitudes que fortalece las relaciones laborales con base en la confianza mutua, el diálogo constructivo y la mejora continua.



**Las relaciones
laborales de confianza
impulsan el bienestar,
el desarrollo y la estabilidad
de los trabajadores.**

BIENESTAR INTEGRAL COMO FACTOR PARA LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES

El modelo de bienestar evolucionó para favorecer la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, dentro de un ecosistema de bienestar integral que potencia la productividad, genera cultura de autocuidado y desarrolla sentido de propósito, a partir de tres impulsores:

- ▶ **Salud:** enfocado en la salud física, emocional y laboral.
- ▶ **Conexiones:** centrado en las relaciones, en el entorno, equilibrio vida personal y laboral.
- ▶ **Crecimiento personal:** orientado al propósito personal y al desarrollo individual.

Durante el año, se llevaron a cabo 380 actividades dentro de un marco de actuación estratégico definido para la realización de activaciones en sedes, concursos y retos, conversatorios y

webinarios, movilización de campañas de autocuidado y dos grandes encuentros de salud y bienestar, con la participación de 25 aliados del portafolio de beneficios brindados, alcanzando una cobertura del 71 % de los trabajadores.

Se obtuvo un Índice de Bienestar de los trabajadores de 80,61 %, lo que acredita la efectividad de las iniciativas en los diferentes niveles de acción y garantiza la alineación con los objetivos estratégicos de bienestar, como un pilar estratégico para la sostenibilidad.



Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades

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

Durante el año, Colsubsidio fomentó entornos de seguridad psicológica mediante la participación de los trabajadores en programas dirigidos al bienestar mental y emocional. Así mismo, garantizó espacios de trabajo sanos y seguros en cuanto a la prevención de riesgos, más un enfoque integral de convivencia laboral y bienestar, a través de acciones de formación, promoción, prevención e intervención focalizada, así:

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Actividad	Educación y Productividad	Alimentos y Bebidas
Ecosistema de Bienestar Integral Lanzamiento y movilización - aplicación “VIVE + LONGEVO”: app autogestión pausas activas, <i>coach</i> alimentación saludable, <i>coach</i> actividad física, <i>coach</i> meditación y actividades de salud mental. Activaciones en sedes y retos: actividades de promoción y prevención para adoptar hábitos de vida y trabajo saludables enfocados en salud física, mental y laboral. Actividades en equipo, actividades para promover el cuidado del entorno. Encuentro con mi bienestar semestral: espacio interactivo para promover calidad de vida y bienestar, Feria de servicios y beneficios, "Muro guardianes de vida" "Vive la Navidad en familia", "Vive la Navidad en tu sede", “Vive la Navidad en equipo" "Escoge la felicidad que compartimos" Conversatorios y webinarios: “Conversemos por la vida”, " La prevención empieza contigo”, “¡Hablemos de lo que nos hace bien!", "Hábitos financieros" "Planificación financiera”, “Impacto reforma pensional", "Crea tu presupuesto en 5 pasos", "Consejos para una salud financiera sólida", "Preparando tu presupuesto personal" Toques y píldoras: "Prevención de enfermedades", "Seguridad vial", "Gestión emocional efectiva", "ADN de la postura saludable", "Relaciones sanas en tu entorno", "Armonía con el medioambiente" Programa AMAR - Becas C - Prepensionados y presencia institucional	3.111	316
Programa Salud Mental - #SanaMente Gestión del riesgo psicosocial Talleres y actividades de promoción y prevención • Empatía, inclusión y comprender las emociones • Estrategias de afrontamiento al estrés para los días difíciles • Autoestima empoderamiento - Autocuidado y amor propio • Inteligencia emocional - Píldoras de bienestar emocional • Sana convivencia - Prevención de acoso laboral y sexual en el ámbito laboral • Adaptación al cambio - Equilibrio personal y hábitos saludables • Pausas que cuidan - Primeros Auxilios Psicológicos • <i>Mindfulness</i> - Gimnasia mental - Prevención de sustancias psicoactivas • Atención y orientación psicológica, Línea Amiga	3.882	777

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Actividad	Educación y Productividad	Alimentos y Bebidas
Gestión del Riesgo Biológico • Curso de bioseguridad, lavado de manos y riesgo biológico	37	1
Gestión del Riesgo Biomecánico • Ergonomía en el manejo de Cargas • Ergonomía en el trabajo • Capacitación en estándares ergonómicos • Caminata Ergocheck - Rumbaterapia	3.433	156
Gestión conservación de la voz • Primeros auxilios vocales • Cuidado y conservación de la voz	1.331	0
Gestión de emergencias • Sensibilización del Plan de Emergencia, capacitación al 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, gestión del riesgo público, accidentes viales, derrame y AT sustancias químicas, control del fuego.	4.416	191
Gestión de accidentalidad • Reporte e investigación de accidentalidad • Prevención de accidentes	1.581	0
Gestión del riesgo químico • Manejo seguro de productos químicos • Uso de elementos de protección respiratoria y manipulación de sustancias químicas	7	0



Se fortaleció la generación de espacios de trabajo sanos y seguros, con un enfoque integral en la prevención de riesgos, la convivencia laboral y el bienestar, a través de acciones de formación, promoción, prevención e intervención focalizada.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Actividad	Educación y Productividad	Alimentos y Bebidas
Gestión seguridad vial • Comportamientos seguros para los actores en la vía	1.588	3
Sistema de gestión y riesgos • Inducción y Reinducción Sistema de gestión de seguridad y salud en el 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	3.551	47
Gestión riesgo locativo • Mecanismo potencialmente evitable (MPE)	4	0
TOTAL	22.941	1.491

Fuente: Campus virtual, SIGSTO y Matriz de interacciones de bienestar.





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

Con el esquema de un Sistema de Gestión Integral que articula los componentes de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Vial, se impactó al 100 % de los trabajadores y de las sedes de la Corporación, logrando mantener los estándares normativos definidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072, con un 94 % de cumplimiento en su evaluación más reciente. Complementariamente, el Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV registró un nivel de avance del 91 %, evidenciando un desempeño consistente y un compromiso sostenido con la mejora continua de los procesos.
GRI 403-1a, GRI 403-1b

Seguridad y salud en el trabajo

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

En Colsubsidio, la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un componente estratégico, que contribuye directamente al bienestar de los trabajadores porque permite anticipar y controlar los riesgos laborales, proteger el talento humano y asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, alineadas con los objetivos corporativos.

Durante el año, los principales mecanismos de lesiones por accidentalidad y los tipos más frecuentes de dolencias y enfermedades laborales fueron:

PRINCIPALES TIPOS DE DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

Tipo de dolencia	%
Osteomuscular	100 %

Fuente: Indicadores SGSST.

PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL*

Mecanismos	Educación y productividad	Alimentación
Caída al mismo nivel	29 %	13 %
Golpe por o contra objetos	25 %	0 %
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	6 %	7,3 %
Contacto con herramientas u objetos	0 %	11 %
Caída a diferente nivel	3 %	0 %
Exposición o contacto con temperaturas extremas (calor o frío)	0 %	7,3 %

*Del 100 % de mecanismos identificados, estos son los porcentajes correspondientes a los más relevantes.
Fuente de información: Indicadores SGSST.

La tasa de frecuencia de accidentalidad se mantuvo igual para los servicios de Educación y Productividad, mientras que para Alimentos y Bebidas, la tasa presentó un aumento del 4,3 %, asociado a la naturaleza operativa del servicio, lo que requirió desarrollar un plan de intervención focalizado para reforzar la prevención en los mecanismos de accidentalidad presentados.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA
% TRABAJADORES EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	1,6 %	0,6 %	0,5 %
Mujeres	4,7 %	4,3 %	4,4 %

TOTAL 6,3 % 4,9 % 4,9 %

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA
% TRABAJADORES ALIMENTOS Y BEBIDAS

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	3,8 %	3,2 %	3 %
Mujeres	10,8 %	8,3 %	10 %

TOTAL 14,6 % 11,5 % 13 %

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de días perdidos presentó un incremento del 1,5 % para los servicios de Educación y Productividad. En los servicios de Alimentación, aumentó en un 49,5 % en comparación con 2024, lo que evidencia un impacto significativo en la severidad de los accidentes.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP
POR ACCIDENTE DE TRABAJO EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	4,3 %	0,2 %	1,1 %
Mujeres	12,9 %	11,4 %	14,8 %

TOTAL 17,2 % 11,6 % 15,9 %

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP
POR ACCIDENTE DE TRABAJO ALIMENTOS Y BEBIDAS

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	8,5 %	15,2 %	20,4 %
Mujeres	24,1 %	33,0 %	77,2 %

TOTAL 32,5 % 48,1 % 97,6 %

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de incidencia de enfermedades laborales en Educación y Productividad registró un incremento del 0,1 %, luego de dos años consecutivos, 2023 y 2024, sin casos diagnosticados. Para Alimentos y Bebidas, la incidencia aumentó 0,2 %.

TASA DE INCIDENCIA ENFERMEDADES LABORALES (TIEL)
EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Ítem	2025
Hombres	0,0 %
Mujeres	0,1 %
TOTAL	0,1 %

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DE INCIDENCIA ENFERMEDADES LABORALES (TIEL)
ALIMENTOS Y BEBIDAS

Ítem	2023	2024	2025
Hombres	3,8 %	3,2 %	3 %
Mujeres	10,8 %	8,3 %	10 %
TOTAL	14,6 %	11,5 %	13 %

Fuente: Indicadores SGSST.



En los servicios de Educación, Alimentación y Productividad, la tasa de absentismo laboral – TAL se mantuvo en cero, dado que no se presentaron días de incapacidad por los casos de enfermedad laboral.

Beneficios
GRI 201-3, GRI 401-2

Colsubsidio reafirmó su compromiso de ofrecer un portafolio de beneficios con soluciones integrales que contribuyen al bienestar y a la calidad de vida de sus trabajadores y sus familias.

Durante el año, los trabajadores de Educación y Productividad recibieron 3.784 beneficios por un valor de \$ 6.114 millones, y los del servicio de Alimentación, 1.007 beneficios por \$ 1.029 millones, consolidando su enfoque en el apoyo social y económico. Esta gestión refuerza su propósito de una mejor calidad de vida para todos los trabajadores.



BENEFICIOS ENTREGADOS A LOS TRABAJADORES 2025
Cifras en millones de pesos

Beneficios	Educación y Productividad		Alimentación	
	Número	Valor	Número	Valor
Prima semestral adicional	1.129	\$ 3.294	351	\$ 532
Prima de vacaciones	725	\$ 771	225	\$ 154
Prima de antigüedad	136	\$ 688	56	\$ 84
Beneficio salud	233	\$ 470	24	\$ 67
Incrementos salariales por promociones	90	\$ 268	111	\$ 64
Auxilio educativo hijo trabajador	303	\$ 169	20	\$ 47
Bono de retiro	6	\$ 165	4	\$ 37
Auxilio de movilización	546	\$ 92	9	\$ 16
Auxilio educativo trabajador	47	\$ 72	30	\$ 9
Cambio de lentes	197	\$ 47	25	\$ 4
Auxilio incapacidad UTCF	115	\$ 32	30	\$ 4
Bono por paso a pensión	2	\$ 14	37	\$ 3
Día adicional vacaciones	37	\$ 11	37	\$ 3
Bono alimentación UTCF	82	\$ 5	19	\$ 2
Permiso de matrimonio	6	\$ 4	25	\$ 1
Auxilio muerte familiar	14	\$ 4	3	\$ 1
Bono transporte UTCF	66	\$ 3	1	\$ 1
Permiso por cumpleaños	26	\$ 3		
Prima de nacimiento	24	\$ 2		

TOTAL

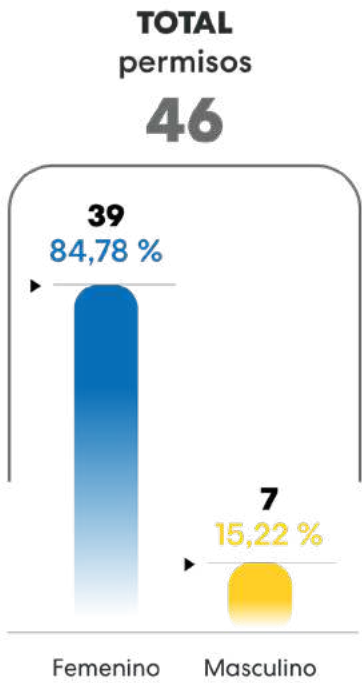
3.784 \$ 6.114 1.007 \$ 1.029

Fuente Informe de Nómina 2025 y SuccessFactors.

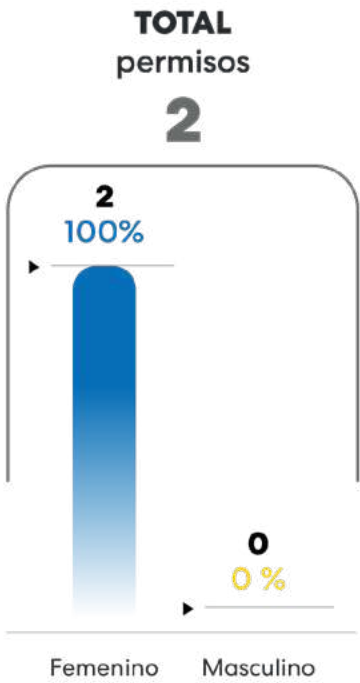
Permiso parental
GRI 401-3

Durante 2025, 46 trabajadores de Educación y Productividad y 2 trabajadores de Alimentos y Bebidas hicieron uso del permiso parental remunerado tras el nacimiento de sus hijos, con una duración de 18 semanas para las mujeres y 2 semanas para los hombres.

TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD



TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD



Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

Después de terminar el permiso parental, 41 trabajadores para la Gerencia de Educación y Productividad, equivalentes al 89 %, y 2 para la Gerencia de Alimentos y Bebidas, equivalentes al 100 %, regresaron a sus labores.

TRABAJADORES QUE REGRESARON EDUCACION Y PRODUCTIVIDAD

Género	Total	%
Femenino	35	89,74 %
Masculino	6	85,71 %
TOTAL	41	89 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

TRABAJADORES QUE REGRESARON ALIMENTACIÓN

Género	Total	%
Femenino	2	100 %
Masculino	0	0 %
TOTAL	2	100 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

El 59 % de los trabajadores de Educación y Productividad y el 60 % de los de Alimentación que se acogieron al permiso parental durante el periodo anterior continuaron vinculados en la plantilla laboral 12 meses después de haber regresado al trabajo.

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES EDUCACIÓN

Género	Permiso parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	35	20	57,14 %
Masculino	2	2	100 %
TOTAL	37	22	59,46 %

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES AYB

Género	Permiso parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	4	2	50 %
Masculino	1	1	100 %
TOTAL	5	3	60 %





03.

CONTRIBUIR A LA CONSERVACIÓN DEL AMBIENTE

GRI 3-3, TM 7 AYB, ODS 12.2, ODS 2.1, ODS 12.4, ODS 13.2, ODS 13.3, PG7, PG8, PG9

Colsubsidio, consciente de la relación entre desarrollo humano y protección ambiental, continúa implementando el Modelo Ambiental Corporativo, que orienta la gestión y el desarrollo de los programas y proyectos en las Unidades de Servicio.
GRI 3-1, 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



El Modelo Ambiental Corporativo se compone de ejes ambientales que definen los objetivos según las particularidades de cada Unidad de Servicio; un Plan Operativo Ambiental que establece actividades y controles en los ejes agua, aire, suelo y biodiversidad, y los Estándares de Excelencia Ambiental, que representan compromisos voluntarios superiores a la normatividad y aportan al cumplimiento de los ODS. La Organización fortalece su enfoque preventivo mediante el Sistema Integrado de Gestión, incluyendo la implementación de ISO 9001:2015, la certificación ISO 14001 en Piscilago, el certificado CT CER658012 en los hoteles y las matrices de riesgos y oportunidades en las sedes.

GRI 2-23

El proceso de mejora continua permitió revisar los aspectos e impactos ambientales para cerrar brechas, y reducir y mitigar impactos, lo que derivó en la actualización del Modelo de Gestión Ambiental para asegurar una gestión estratégica y sostenible.

Con este nuevo modelo, se creó el Plan Corporativo de Gestión Ambiental, que busca afianzar la gobernanza ambiental y asegurar el cumplimiento normativo, estructurado en tres componentes: responsabilidad legal, desempeño ambiental y portafolio de servicios ambientales. Incorpora los ejes ambientales en nuevos programas de gestión climática, biodiversidad y servicios ecosistémicos, circularidad, gestión integral del agua y construcción sostenible, permitiendo consolidar procesos, mejorar el seguimiento ambiental y ampliar los servicios internos y externos.

El seguimiento y aseguramiento de la información del modelo se realiza mediante tableros de indicadores por eje ambiental, matrices de aspectos e impactos, control normativo, comités ambientales y auditorías internas, elementos clave para la toma de decisiones.

EJE AMBIENTAL AGUA

La gestión del agua constituye uno de los aspectos más relevantes para la Organización, dado que la operación no sería posible sin este recurso esencial.

En este sentido, la identificación de los cuerpos hídricos y del acueducto público resulta fundamental, considerando factores como la ubicación, la capacidad de suministro, las condiciones geográficas y las medidas de protección de las fuentes.

La captación y el abastecimiento de agua para las operaciones de la Administración y de los servicios de Educación y Productividad se realizan a través del suministro directo de los acueductos públicos de cada región. A través de los programas de uso eficiente y ahorro de agua, busca controlar y proteger el recurso hídrico mediante la implementación de estrategias dirigidas a sus grupos de interés.

CONSUMO Y EXTRACCIÓN DE AGUA (megalitros ML)* GRI 303-3 , GRI 303-5

Fuente	Sedes	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Acueducto*	Colegios	26,3	25,3	21,04	-17 %
	Jardines**	0,04	0,0	0,0	
	Agencias de Empleo	1,0	0,9	1,06	21 %
	Centros de Productividad	1,3	1,5	1,50	0 %
	CET	1,0	0,5	0,61	18 %
	Bodega ***			0,04	
	Sedes Restaurantes	26,8	27,77	21,8	-21 %
Total agua extraída		56,44	55,97	46,05	-18%

Fuente: Indicadores de agua.
*Corresponde al consumo de diciembre 2024 - noviembre de 2025 dado los cortes de facturación por parte de los acueductos.
***Desde 2025, se reporta el consumo de agua de la Bodega de Educación y Productividad.

El consumo de agua potable de los servicios de Educación y Productividad presentó una disminución del 20 %, y en los restaurantes del 18 %, con respecto al año anterior.

Durante el año, se implementaron acciones técnicas, operativas y de sensibilización, entre las que se destacan:

- La impermeabilización del tanque de agua potable del Colegio Colsubsidio Ciudadela.
- El mejoramiento continuo de las prácticas operativas, mediante la identificación, reporte y reparación oportuna de fugas de agua.
- La entrada en operación de la Planta de Tratamiento de Aguas Grises – PTARG del Colegio Colsubsidio Maiporé.
- El ajuste de la presión del sistema de bombeo de agua potable en los colegios, para disminuir el caudal en los puntos de consumo y reducir el desperdicio de agua en cada uso.
- El desarrollo de campañas de sensibilización ambiental enfocadas en el ahorro y uso eficiente del recurso hídrico, dirigidas a estudiantes, colaboradores y usuarios.
- El seguimiento quincenal de los medidores de acueducto, facilitando la identificación temprana de variaciones en el consumo y la toma oportuna de acciones correctivas.

Suministro sistema de acueducto municipal

Colsubsidio cuenta con planes de gestión del riesgo, evaluaciones de vertimientos y planes de ahorro y uso eficiente del agua, los cuales se desarrollan en cumplimiento de la normatividad aplicable, garantizando la protección de los ecosistemas y de la población atendida en cada sede, en concordancia con el estándar. **GRI 303-2**

Durante el año, se fortalecieron los hábitos y comportamientos en las actividades de aseo y lavado, como parte del programa de ahorro y uso eficiente de agua. Así mismo, como medida de control de fugas, se realizaron inspecciones semanales para identificar de manera oportuna y atender preventivamente daños en las tuberías de agua potable.

Con el fin de controlar los parámetros y garantizar las condiciones de calidad tanto para el consumo como para el vertimiento, se realizan caracterizaciones de vertimiento, se fomentan el ahorro y el uso eficiente del agua, y, de acuerdo con la normatividad aplicable, se revisa que los mismos no afecten los ecosistemas y la población que se atiende en cada sede. **GRI 303-2**

AGUA AZUL VERTIDA EN LA CUENCA (megalitros ML) GRI 303-4

SEDE	2023	2024	2025
Colegios	26,2	25,06	20,82
Jardines	0,04	0,00	0,00
Agencias de Empleo	0,9	0,87	1,05
Centros de Productividad	1,3	1,49	1,49
CET	0,9	0,51	0,60
Bodega			0,04
Restaurantes	26,7	27,4	21,19
Total	56,04	55,33	45,19

Fuente: Huella hídrica Colsubsidio.

En las sedes, se utilizan químicos de aseo amigables con el ambiente, mitigando la contaminación de las fuentes hídricas; también, se controla su dosificación por medio de protocolos de limpieza estandarizados utilizados en las actividades internas con los proveedores. Los vertimientos generados son catalogados como aguas residuales no domésticas – ARnD.

La seguridad hídrica, en lo relacionado con las condiciones de vertimiento, es monitoreada mediante la realización periódica de caracterizaciones de las aguas residuales generadas en los colegios, las cuales evidencian el cumplimiento de los parámetros establecidos en la Resolución 0631 de 2015. Estas caracterizaciones permiten

evaluar los contaminantes presentes en las aguas residuales, y constituyen un insumo fundamental para la verificación de las condiciones fisicoquímicas y microbiológicas de las aguas servidas. Así mismo, se convierten en una herramienta clave para la identificación e implementación de estrategias de mejora para devolver al ambiente un recurso en condiciones adecuadas, minimizando los impactos sobre los ecosistemas receptores.

Las aguas residuales generadas en los servicios de alimentación se redujeron en un 23 %, frente a 2024. Los servicios de alimentación escolar, el Centro de Producción y Distribución de Alimentos y la cafetería de empleados son las sedes que más impacto tienen en la generación de vertimientos.

De las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:

- Garantizar la apertura de nuevas sedes y la operación de las existentes con separación adecuada de redes hidráulicas.
- Tratar en el Colegio Fundación Colombia las aguas residuales domésticas generadas, con un tercero, minimizando los impactos sobre el drenaje Tundama.
- Realizar mantenimiento periódico de las trampas de grasas, tanto internas como externas, en colegios y jardines.
- Operar la Planta de Tratamiento de Aguas Grises del Colegio Colsubsidio Maiporé.
- Realizar lavado y desnatado mensual de las trampas de grasas externas para mejorar la calidad de las aguas residuales descargadas al sistema de alcantarillado.
- Capacitar al personal auxiliar de cocina en el proceso de descomide y lavado, y en el manejo adecuado de los cárcamos.
- Implementar el uso de coladores durante el lavado de ollas, marmitas y azafates.
- Encapsular en bidones y entregar al gestor de residuos el aceite vegetal usado.
- Usar productos químicos de aseo con una curva de biodegradabilidad superior al 60 %.

Perfil Corporativo

Transparencia y 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 realiza un manejo integral de los residuos mediante planes de gestión que incluyen prevención, minimización, aprovechamiento, tratamiento y disposición final, garantizando control y trazabilidad documental para el cumplimiento normativo.

GRI 306 2, GRI 306 4e, WEF 17E

La trazabilidad de residuos peligrosos y no peligrosos se asegura mediante formatos de generación, manifiestos de recolección y certificados de tratamiento, aprovechamiento o disposición final emitidos por gestores autorizados.

GRI 306 4 d



Los residuos peligrosos generados en las sedes de educación corresponden principalmente a luminarias, seguidos por residuos de aparatos eléctricos y electrónicos – RAEE, envases de productos de aseo y desinfección, vidrio contaminado, reactivos de laboratorio y tóner, los cuales se derivan de la operación regular de las sedes.

Durante el año, se evidenció un incremento del 18 % en la generación total de residuos peligrosos en las sedes de educación, el cual se encuentra asociado, principalmente, a una mayor generación de residuos con destino a aprovechamiento, como los RAEE y pilas, así como a residuos destinados a procesos de eliminación, tales como tóner, sólidos contaminados con sustancias químicas y fármacos vencidos.

En cuanto a la gestión de estos residuos, el 62 % recibió un tratamiento de eliminación en celda de seguridad e incineración, y el 38 % restante fueron residuos sometidos a procesos de recuperación y reciclaje, los cuales no son sujetos de eliminación.

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*

GRI 306-4

Residuos peligrosos	2023	2024	2025
Reciclaje	0,09	0,03	0,06
Recuperación, incluida la recuperación energética	1,1	0,62	0,55
Incineración (quema de masa)	0,38	0,22	0,34
Vertedero	0,59	0,43	-
Otros (que debe especificar la Organización)**	0,06	0,09	0,69
Otros **	575,0	558,8	546,7

TOTAL	2,22	1,17	1,64
-------	------	------	------

Fuente: Indicadores de residuos.

** Corresponde de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.

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

Respecto a la generación de residuos no peligrosos, se identificó que el 13 % corresponde a materiales inorgánicos susceptibles de reciclaje, mientras que el 3 % son residuos reutilizables. Adicionalmente, el 40 % de los residuos generados son orgánicos, con potencial de aprovechamiento mediante compostaje, y el 47 % restante corresponde a residuos ordinarios, los cuales son dispuestos de manera responsable en rellenos sanitarios autorizados.

Los residuos destinados al reciclaje inorgánico registraron un incremento del 4 %, incluyendo materiales como cartón, plástico y archivo. Igualmente, se evidenció un aumento del 214 % en los residuos destinados a compostaje, asociado principalmente a la incorporación de los residuos provenientes de los mantenimientos preventivos de las zonas verdes de las sedes.

Los residuos ordinarios destinados a eliminación disminuyeron en un 20 %, lo cual contribuyó a reducir la presión sobre los rellenos sanitarios y evidencia una mejora significativa en los procesos de separación de residuos en la fuente, así como en la implementación de estrategias de aprovechamiento y economía circular.

En el servicio de Educación, se registró un incremento del 19 % en la generación total de residuos, asociado a la inclusión de los residuos vegetales provenientes de las actividades de mantenimiento preventivo de las zonas verdes de los jardines y colegios, tales como podas, corte de césped y labores de jardinería.
GRI 306-3

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*
GRI 306-4

Residuos no peligrosos	2023	2024	2025
Reciclaje	43,22	43,08	46,25
Compostaje**	701,802	606,911	762,765
Incineración	0,03	0,05	-
Vertedero	248,86	175,57	140,41
Reutilización			9,53
Otros (que debe especificar la Organización) ***	1,462	1,82	2,30

TOTAL***	995,374	827,431	961,255
----------	---------	---------	---------

Fuente: Indicadores de residuos.
*La generación reportada corresponde a diciembre 2024 – noviembre 2025.
** En 2025, incluye los residuos vegetales resultantes de los mantenimientos preventivos de zonas verdes de las sedes.
***Corresponde al aceite vegetal usado retirado por Greenfuel.

TOTAL RESIDUOS GENERADOS
GRI 306-3

Tipo de residuos (t)	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos	995,38	827,43	951,74
Residuos peligrosos	2,17	1,35	1,64

TOTAL	997,55	828,78	953,38
-------	--------	--------	--------

Fuente: Indicadores de residuos.



De los residuos generados en los servicios de Educación y Productividad, únicamente el 1 % se clasifica como residuos peligrosos, provenientes de las labores administrativas y locativas, que generan residuos de RAEE, tóner, pilas y luminarias, así como de las prácticas de laboratorio, las cuales producen residuos asociados al manejo de reactivos químicos.

El Centro de Producción y Distribución de Alimentos, que concentra la operación de *Catering*, Panadería, Pastelería y Cocina Central, es la única sede del servicio de Alimentación que realiza entrega de residuos peligrosos, los cuales se incrementaron en un 13 %. Así mismo, aumentó el material reciclable en 24 %, con un alza en la recuperación de aceite vegetal usado del 27 %.

Programas de posconsumo, aprovechamiento y circularidad

GRI 306-2

De acuerdo con el Plan de Gestión Integral de Residuos de cada sede, y en línea con el enfoque de circularidad, que permite reincorporar materiales a la cadena productiva, así como su valorización, durante el año, se desarrollaron las siguientes actividades:



Compostaje *in situ* colegio Chicalá

Se aprovecharon tres toneladas de residuos orgánicos vegetales provenientes de actividades de mantenimiento preventivo de las zonas verdes, como podas, jardinería y manejo de hojarasca, evitando su disposición final o tratamiento externo.

La transformación de estos residuos en 1,13 toneladas de abono orgánico contribuyó a la mejora de la calidad del suelo y al fortalecimiento de los servicios ecosistémicos del colegio, mediante la fertilización de 25 individuos forestales y áreas ajardinadas. El uso de compost propio favorece la retención de humedad, el incremento de materia orgánica y la actividad microbiológica del suelo, reduciendo la necesidad de insumos químicos y promoviendo prácticas de manejo ambientalmente sostenibles.

Adicionalmente, el proyecto contribuyó a la reducción de la huella de carbono asociada al transporte de residuos hacia gestores externos y a la compra de abonos comerciales, disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del uso de combustibles fósiles y de procesos industriales externos.

Proyecto evolución circular - ANDI:

Esta iniciativa se implementó en los cinco Colegios Colsubsidio, con la participación de estudiantes de los grados 4.º, 5.º y 6.º, convirtiéndose en los primeros del país en donde se aplicó y midió, con evidencia científica, una intervención basada en ciencias del comportamiento para mejorar la separación de residuos en entornos escolares.

Este proyecto se consolida como un referente a nivel nacional en el mejoramiento de la tasa de aprovechamiento de residuos en instituciones educativas, promoviendo una cultura ambiental responsable y fortaleciendo las prácticas de economía circular en el entorno escolar.

Como parte del proceso, se intervinieron 51 grupos, se capacitaron 5 comités promotores, se realizaron 30 talleres de formación, se entregaron 51 kits de canecas y 5 básculas, y se impactaron directamente 2.312 estudiantes. Adicionalmente, se realizaron 41 jornadas de pesaje y más de 3.500 encuestas que permitieron medir la línea base, el grupo de control y el grupo intervenido, garantizando la rigurosidad metodológica del estudio.

Entre los resultados obtenidos, se destacan:

- Una mejora significativa del conocimiento de los estudiantes sobre reciclaje y separación en la fuente.
- Una mayor percepción de que reciclar es fácil y útil, y que es una práctica común dentro del colegio.
- El mejoramiento de los comportamientos reales de separación, evitando el aumento de residuos no reciclables al finalizar el año escolar.
- La aceptación de la iniciativa por la comunidad educativa, percibida como una estrategia efectiva.

Perfil Corporativo

Transparencia y
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 2025

Estos hallazgos demostraron el alto potencial de cambio de comportamiento en comunidades escolares y confirmaron que este tipo de intervenciones son escalables, replicables y sostenibles en el tiempo cuando se acompañan de señalización adecuada, coherencia en la infraestructura de canecas, formación pedagógica y participación de la comunidad educativa.

A partir de estos resultados, se plantea una campaña diseñada para llevar esta experiencia piloto validada en Colsubsidio a una escala a nivel nacional, mediante una plataforma que integra diagnóstico institucional, un banco de herramientas pedagógicas y comunicativas, una comunidad de práctica para docentes y directivos, y un sistema de incentivos que permite sostener el cambio de comportamiento en el tiempo.



El proyecto contempla desarrollar las siguientes acciones:

- ▶ **Transferir capacidades** a rectores, docentes y personal de servicios generales para que lideren el proceso de manera autónoma.
- ▶ **Fortalecer la señalización**, coherencia de canecas y mensajes dentro de los colegios.
- ▶ **Involucrar** desde el inicio del año escolar a profesores, estudiantes y padres de familia.
- ▶ **Activar una comunidad** de práctica que permita compartir experiencias, resolver dudas y visibilizar casos de éxito.
- ▶ **Medir el impacto** a través de indicadores de aprovechamiento y calidad de separación.

Los Colegios Colsubsidio no solo participaron en la implementación de una estrategia ambiental, sino que se convirtieron en el laboratorio real donde se diseñó, probó y validó el modelo que ahora podrá replicarse en otras instituciones educativas del país, posicionándonos como pioneros y referentes nacionales en educación ambiental y economía circular escolar.

Programa de reducción y cambio de envases y empaques

Con criterios de economía circular, Colsubsidio promueve el uso de envases y empaques reutilizables, con características biodegradables o biocompostables. Dentro de las prácticas desarrolladas, se destacan:

- El uso de 474,4 unidades de envases y empaques, 68,26 unidades de *polyboard* y 22,45 de plástico.
- La reducción en un 50% en el uso de envases y empaques, con la entrega de los servicios de alimentación hospitalaria en losa, para los pacientes internados que tenían enfermedades infectocontagiosas.
- La reducción en un 77 % en el uso de envases y empaques de *polyboard*, por la transición hacia el uso de biodegradables y compostables.
- El uso de un 3 % más de envases y empaques plásticos, ya que no se ha logrado sustituir las tapas por material biodegradable o compostable. Y en el vaso tipo domo para las frutas y el salpicón, no se ha logrado reemplazar, dado que el consumidor no compra el producto si no lo ve en vitrina.

Reducción de residuos orgánicos

Con el fin de continuar con la reducción de residuos orgánicos, se segregaron tres etapas de generación de desperdicios orgánicos: i) descomide: alimento que no se consume, ii) prealistamiento: producción parte no comestible, y iii) producto no conforme, dadas de baja, sobreproducción, vencidos, muestras, deteriorados por conservación inadecuada.

Se identificó que la etapa de mayor generación de residuos es la pre-alistamiento, con el 71 %, seguido de la de descomide con el 22 % y la de dadas de baja y contramuestras con el 7 %.

Como tendencia se evidenció que en los servicios de alimentación hospitalaria la mayor cantidad de residuos se genera en la etapa de prealistamiento, debido a la variedad de minutas, dietas y fluctuación de pacientes, en segundo y tercer lugar se encuentra la etapa de descomide en el servicio de alimentación en los colegios y jardines sociales, y en cuarto lugar, la etapa de prealistamiento de la cocina central.



CANTIDAD DE DESPERDICIOS
ORGÁNICOS GENERADOS

Sede	Kilogramos
Clínicas	146.350
Colegios	136.499
Jardines	128.031
Cocina central CPDA	119.017
Cafetería de empleados	53.730
Catering	34.812
Antojos El Tiempo	13.128
Panadería CPDA	10.829
FNA	3.482
472	1.543
Licores CUN	483
Banco Bogotá	18

Fuente: Plataforma *Grinlic* Control Ambiental.

EJE AMBIENTAL AIRE

Colsubsidio continúa fortaleciendo la medición y gestión de su huella de carbono, mediante la determinación y seguimiento de los indicadores asociados a los diferentes alcances, así como la implementación de proyectos orientados a la eficiencia energética y a la reducción de emisiones.

Los servicios de Educación y Productividad registraron un incremento del 7 % en su huella de carbono, lo cual se explica principalmente por el aumento de las emisiones del alcance 1, por un mayor consumo de diésel en el colegio Fundación Colombia, en donde funcionó con mayor frecuencia la planta eléctrica como consecuencia de fallas en la red. Así mismo, el incremento del 3 % en la población estudiantil generó una mayor actividad operativa en las sedes educativas, especialmente en el desarrollo de las jornadas extendidas, escuelas deportivas y actividades culturales, lo cual contribuyó al aumento del consumo energético y, en consecuencia, de las emisiones asociadas.

Alcance	2023	2024	2025
Alcance 1	778,50	393,18	64,47
Alcance 2	219,54	203,28	365,34
TOTAL	998,04	596,45	429,81

Fuente: Herramienta Huella de Carbono. Año de reporte desde diciembre de 2024 a noviembre de 2025.

Alcance 1, los resultantes de emisiones directas controladas por la Organización, entre las que se encuentran gases refrigerantes, combustible ACPM y gasolina (flota vehicular propia y equipos), gas natural y propano para la prestación de servicios. **GRI 305-1**

Alcance 2, las emisiones generadas producto de la electricidad adquirida y consumida por la Organización. **GRI 305-2**

*Unidades de la huella de carbono: t CO₂e



La distribución de los consumos de insumos que impactan la huella de carbono en el alcance 2 está dada de la siguiente manera: la gasolina motor sin mezcla de bioetanol tiene la mayor participación, con un 76,6 %, insumo que es utilizado en las actividades de mantenimiento de zonas verdes, como el corte de césped en el colegio Fundación Colombia. En segundo lugar, está el consumo de diésel, con una participación del 10,4 %, y que se emplea en las plantas eléctricas de las sedes. Por su parte, el gas natural genérico representa un 5,4 %, consumido en la sede de la CET dentro de su programa educativo de turismo. Finalmente, el CO₂ utilizado para la recarga de extintores en las sedes corresponde al 5,3 % del total.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Por otro lado, en los servicios de Alimentación, las emisiones de dióxido de carbono aumentaron en un 246 % en alcance 1 y en un 254 % en alcance 2, debido al crecimiento de la capacidad instalada del Centro de Producción y Distribución de Alimentos, la cual fue del 93 %, en donde se incrementó la producción de alimentos, requiriendo mayor consumo energético.

Dentro de las iniciativas desarrolladas en la gestión de la huella de carbono, se destacan:

- El uso de equipos nuevos de bajo consumo energético en el Centro de Producción y Distribución de Alimentos.
- La atención oportuna de emergencias, subsanando daños en equipos que requieren consumo de gas y energía.



- La capacitación al personal operativo sobre el uso eficiente y ahorro de energía.
- El uso de luminarias tipo led e instalación de sensores para encendido con movimiento.
- La revisión de reguladores de gas para prevenir fugas de gas en estufas, marmitas, abatidores y hornos.

A partir del cálculo de la huella de carbono, se compensaron 5.956,5 toneladas de CO₂eq con el Programa de Aprovechamiento de Aceite Vegetal Usado, y 248,9 toneladas de CO₂eq con el proceso de compostaje y aprovechamiento de residuos orgánicos.

Control Ambiental se ha comprometido a implementar prácticas que sean respetuosas con el medioambiente y contribuyan a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Como parte de este compromiso, se ha llevado a cabo una exhaustiva medición de impacto del proceso y producto.

En relación con el ratio de intensidad energética, los servicios de Educación, Alimentación y Productividad registraron un valor de 4351 kWh, correspondiente al consumo per cápita de trabajadores, estudiantes y usuarios (equivalente a 15.662.662.663 julios).

GRI 3021ciii, GRI 3021e, GRI 3023, SASB 130a.1

La unidad no hace venta de energía, únicamente se adquiere de los operadores de energía eléctrica del país.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMBUSTIBLE VS PROCEDENCIA
GRI 302-1a, GRI 302-1b

Tipo de fuente	Categoría	2025	
		Total (julios)	Total (kWh)
	Consumo energético GRI 302-1 e	445.895.127.541.057	123.859.758
Renovable	Consumo energía eléctrica*	3.599.922.852.000,00	999.978,57
No renovable	Combustible Equipos (ACPM-gasolina-GLP)	431.155.411.682.163,00	119.765.392,13
No renovable	Gas natural	10.483.136.997.744,20	2.911.982,50
No renovable	Combustible vehículos propios (ACPM-gasolina-gasolina extra)	656.656.009.149,55	182.404,45

* Aproximadamente, el 67,1 % de la energía consumida en el país corresponde a hidroeléctricas, sin embargo, no es posible precisar la procedencia del consumo de la energía eléctrica en la Organización debido a que los operadores, de acuerdo con las condiciones climáticas (fenómeno del Niño), tienen que suplir la demanda con otras fuentes de generación con combustibles fósiles.

* Para este cálculo, se excluyen algunas sedes de la UES de Educación, cuyo consumo energético es asumido por las alcaldías o a través de convenios con Jardines Sociales.

Fuente de información. Facturación de servicios públicos, reporte de consumo de combustibles de equipos de soporte y del consumo de combustibles en vehículos propios.

EJE AMBIENTAL BIODIVERSIDAD

Colsubsidio reafirmó su compromiso con detener y revertir la pérdida de biodiversidad en los territorios donde opera, incorporando el Programa de Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos como eje transversal del nuevo modelo ambiental. La estrategia se orienta a proteger ecosistemas, prevenir y compensar impactos, restaurar áreas degradadas, fortalecer la educación ambiental e integrar criterios de biodiversidad en la toma de decisiones.

El fortalecimiento de la cobertura vegetal, con la siembra de especies nativas y labores de jardinería en las sedes, sumado a la conservación de los individuos arbóreos existentes, evidencia el compromiso institucional con el cuidado de la flora y el enriquecimiento de los ecosistemas. Actualmente, las sedes de Educación cuentan con 549 árboles de diversas especies, entre las que se destacan alisos, nogales y alcaparros.

Durante el año, se realizaron 13 talas por emergencia, asociadas a riesgos de volcamiento y de seguridad. Estas intervenciones incluyeron tres individuos de Holly liso y un roble negro en el Colegio Fundación Colombia, así como nueve acacias moradas en el Colegio Chicalá. En cumplimiento de la normatividad, se efectuaron acciones de compensación con la siembra de 27 individuos arbóreos, distribuidos en nueve robles, nueve cedros de altura y nueve sangregados, contribuyendo al restablecimiento y fortalecimiento de la cobertura vegetal.

Las actividades de siembra se desarrollaron con la participación de los vigías ambientales, el técnico de laboratorio y el docente de ciencias del colegio, generando un impacto positivo en la apropiación del entorno, el fortalecimiento de la educación ambiental y la promoción del cuidado de la flora.

Absorciones por individuos plantados

En el año 2023, se llevó a cabo un estudio para el cálculo de absorciones de carbono, con el propósito de estimar la cantidad de dióxido de carbono (CO₂) capturada por los individuos arbóreos inventariados con potencial de absorción. Como línea base, se utilizaron los inventarios forestales actualizados de las sedes en las que Colsubsidio presta servicios de Recreación, Hotelería, Educación, Vivienda y Salud.

Como resultado del análisis, se determinaron emisiones netas acumuladas para el período comprendido entre los años 2006 y 2023 equivalentes a -33.390 kg CO₂e. Este resultado obedece a que las absorciones de carbono asociadas al crecimiento de los árboles fueron superiores a las emisiones generadas por las Unidades Estratégicas de Servicio (UES), lo cual evidencia un impacto ambiental positivo en términos de mitigación del cambio climático mediante la captura de CO₂.

Para el servicio de Educación, las especies que presentaron las mayores estimaciones de absorción de gases de efecto invernadero (GEI) corresponden a *Liquidambar styraciflua*, *Callistemon viminalis*, *Acacia*



baileyana, *Tecoma stans* y *Washingtonia filifera*, las cuales, en conjunto, representan aproximadamente el 51 % del total de las absorciones potenciales estimadas.

Durante 2025, se obtuvo una tasa de fijación de carbono en biomasa total de 130 kg CO₂ por individuo/año, con un almacenamiento de carbono en biomasa total de 645 kg CO₂e asociado a las siembras realizadas en dicho periodo. Adicionalmente, se generaron emisiones de carbono equivalentes a 1.426 kg CO₂e como resultado de las talas efectuadas. En consecuencia, el balance neto de carbono para el año 2025 fue de 781 kg CO₂e, reflejando un resultado desfavorable en términos de captura neta de carbono.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

**Contribuir a la
conservación del ambiente**

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025



Avistamiento de especies

En los colegios Chicalá y Ciudadela, se registraron avistamientos de fauna silvestre, tales como serpientes sabaneras, búhos y alcaravanes, por lo que se trabajó en la protección de las personas y de los animales, realizando el acordonamiento preventivo de las áreas correspondientes y respetando el espacio natural de las especies en cada una de las sedes.

Con el fin de prevenir incidentes y promover la protección y conservación de la fauna silvestre, se desarrolló una capacitación asociada a los humedales en el Colegio Colsubsidio Maiporé, la cual permitió identificar las especies que pueden ser avistadas y fortalecer los conocimientos sobre su adecuado manejo.

Huerta escolar

Se brindó apoyo técnico y se desarrollaron jornadas de cosecha en las huertas de los colegios Chicalá y Ciudadela. En el currículo educativo, los vigías ambientales lideraron el proceso integral de siembra, riego, cuidado y cosecha de las plántulas, fortaleciendo el vínculo ambiental entre los estudiantes y el ciclo de producción de los alimentos.

Esta iniciativa contribuyó a la apropiación de prácticas sostenibles, al reconocimiento del valor del cuidado de los recursos naturales y a la disminución en la generación de desperdicio de alimentos, promoviendo hábitos responsables desde el entorno escolar.



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 los que visitan. Durante el año, se capacitaron 5.055 estudiantes y trabajadores en aspectos relacionados con los ejes del Modelo Ambiental Corporativo.

Entre las actividades de capacitación desarrolladas, sobresalen:

- El manejo y cuidado de los humedales en el Colegio Colsubsidio Maiporé.
- El avistamiento de aves en el Colegio Colsubsidio Chicalá.
- La reducción del desperdicio de residuos orgánicos en el Colegio Colsubsidio Norte.
- La segregación de residuos orgánicos, cuidado del agua y consumo responsable en el Colegio Colsubsidio Ciudadela.

De manera transversal, se desarrollaron actividades relacionadas con el manejo adecuado de residuos, el uso eficiente del agua, la aplicación de las 3R, el cuidado de los recursos naturales, la gestión responsable de la energía y la protección del ambiente en todos los colegios y unidades de trabajo. Estas acciones estuvieron orientadas a sensibilizar, involucrar y formar a estudiantes, colaboradores y a la comunidad educativa mediante actividades experienciales.

Como resultado, se promovieron actitudes, aportes y comportamientos ambientales responsables, tanto a nivel individual como colectivo, reflejados en prácticas como la

correcta separación de residuos, la reducción del desperdicio de alimentos, el cuidado del agua y la energía, y la protección de los humedales, la avifauna y los ecosistemas. Así mismo, se desarrollaron ejercicios lúdicos que fortalecieron la apropiación de estos temas, incentivando la adopción de hábitos sostenibles en la vida cotidiana.

En los servicios de Alimentación se desarrollaron capacitaciones, auditorías internas y externas, campañas de entrega y uso de vasos personales para la reducción de generación de plásticos, transición de envases de un solo uso por envases biodegradables o compostables. Durante el año, se capacitaron 256 personas en buenas prácticas ambientales, manejo de residuos sólidos y líquidos, uso eficiente y ahorro de agua y energía.

Por otra parte, se realizó aseguramiento ambiental en las 66 sedes en operación mediante 264 visitas en el año, y se elaboró un informe donde se evalúan los cuatro ejes del modelo ambiental corporativo, agua, suelo, aire y biodiversidad, logrando un cumplimiento superior al 90 %.

Inversión

En la implementación del Modelo Ambiental Corporativo, los servicios de Educación, Alimentación y Productividad invirtieron más de \$ 344 millones.

En Educación y Productividad, el 24 % del presupuesto se destinó a proyectos de compostaje, el 14 % a sensibilización y cultura ambiental, y el restante a la actualización de programas ambientales, caracterización de vertimientos, procesos silviculturales y gestión de residuos sólidos.

En los servicios de Alimentación, el 95 % del presupuesto se destinó a la disposición de residuos orgánicos, y el 1,2 % a trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, con estrategias de conservación, mitigación, seguimiento y control.

INVERSIÓN AMBIENTAL (MM)

UES	2023	2024	2025
Educación y Productividad	\$ 36	\$ 61,6	\$ 73.9
Alimentación	\$ 163	135	\$ 276
TOTAL	\$ 199	\$ 197	\$ 350

Fuente. Ejecución presupuestal.



04.

GENERAR DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

GRI 3-3, TM 1 EP, TM 2 EP, TM 3 EP, TM 3 AyB, TM 8 AyB, GRI 2-6,
ODS1, ODS2, ODS3, ODS4, ODS8, ODS10, ODS11, GRI 413-1

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

EDUCACIÓN

GRI 413-1, ODS 4.1, ODS 4.6, ODS 4.7, ODS 4.A

El servicio educativo de Colsubsidio promueve el desarrollo humano y actúa como una herramienta determinante para el cierre de brechas sociales en las comunidades atendidas.

Con el respaldo de una amplia y sólida trayectoria con capacidad técnica, financiera y administrativa despliega una arquitectura organizacional diseñada para cubrir todo el ciclo vital: educación inicial, básica y media, complementaria, flexible y superior, que le permiten beneficiar a diversas poblaciones mediante una propuesta pedagógica desarrollada en los programas de atención integral a la primera infancia, jornada escolar complementaria, colegios y en educación superior.
GRI 2-6

Los programas desarrollados fundamentan su acción en la calidad educativa como motor que impulsa la generación de valor social, promoviendo la formación integral de personas locales, globales, con carácter y criterio para la vida, comprometidas con la transformación social.

Para la prestación de este servicio, la Corporación cuenta con las redes de colegios, jardines y preescolares integrales, además de la oferta de formación flexible y complementaria, que asegura que el aprendizaje sea un proceso continuo, inclusivo y equitativo, alineado con las demandas del entorno social y laboral actual.

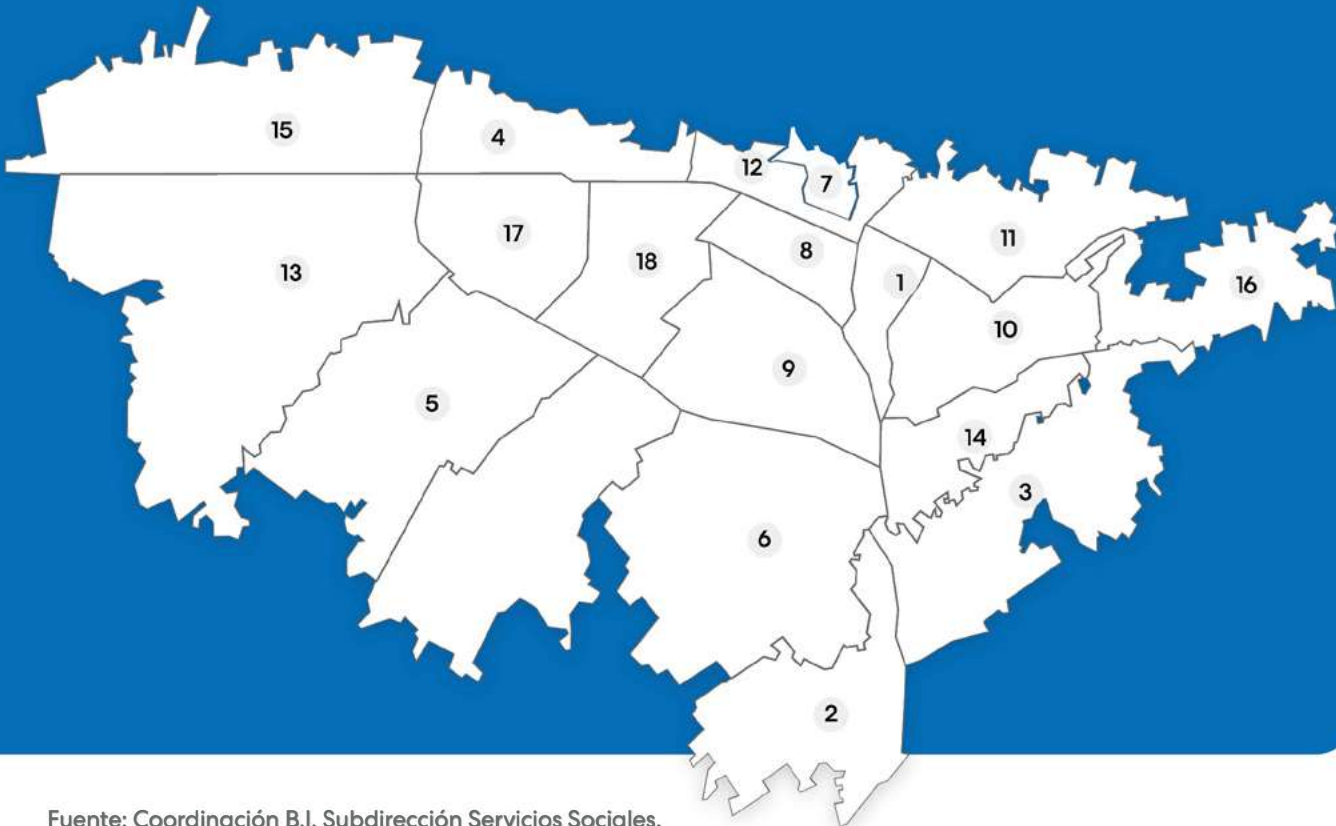
COBERTURA GEOGRÁFICA EDUCACIÓN BOGOTÁ

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

Los programas
educativos se prestan en:

16
localidades
de Bogotá

67
Municipios
de Cundinamarca



Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

Perfil Corporativo

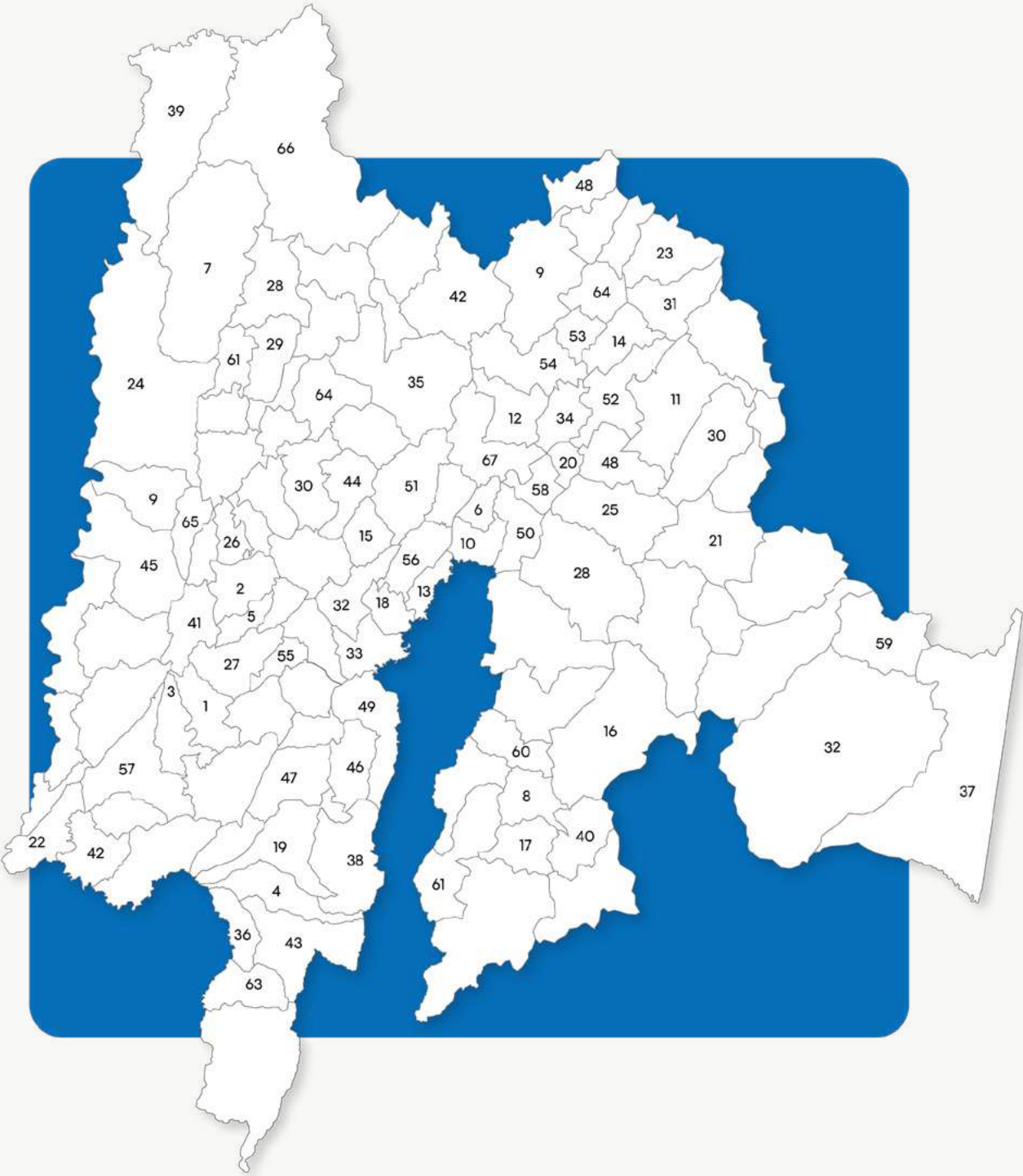
Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



COBERTURA GEOGRÁFICA EDUCACIÓN CUNDINAMARCA

1. Anapoima
2. Anolaima
3. Apulo
4. Arbeláez
5. Cachipay
6. Cajicá
7. Caparrapí
8. Cáqueza
9. Carmen De Carupa
10. Chía
11. Chocontá
12. Cogua
13. Cota
14. Cucunubá
15. El Rosal
16. Fómeque
17. Fosca
18. Funza
19. Fusagasugá
20. Gachancipá
21. Gachetá
22. Girardot

23. Guachetá
24. Guaduas
25. Guatavita
26. Guayabal de Siquima
27. La Mesa
28. La Palma
29. La Peña
30. La Vega
31. Lenguaque
32. Madrid
33. Mosquera
34. Nemocón
35. Pacho
36. Pandi
37. Paratebueno
38. Pasca
39. Puerto Salgar
40. Quetame
41. Quipile
42. Ricaurte
43. San Bernardo
44. San Francisco

45. San Juan de Rioseco
46. Sibaté
47. Silvania
48. Simijaca
49. Soacha
50. Sopó
51. Subachoque
52. Suesca
53. Sutatausa
54. Tausa
55. Tena
56. Tenjo
57. Tocaima
58. Tocancipá
59. Ubalá
60. Ubaque
61. Une
62. Ubaté
63. Venecia
64. Vergara
65. Vianí
66. Yacopí
67. Zipaquirá

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

Educación Inicial

Los programas de educación inicial, que se trabajan articuladamente con las entidades territoriales de con las Bogotá y Cundinamarca, promueven el desarrollo integral de los niños y niñas menores de seis años, garantizando su cuidado cualificado, por medio de cuatro modalidades de atención.

► **Preescolar integral**

Garantiza calidad en la educación inicial, en los grados de prejardín, jardín y transición de instituciones educativas oficiales, bajo los lineamientos y estándares para la atención integral a la primera infancia.

► **Modalidad propia**

Ofrece educación inicial multinivel a niños y niñas entre los 2 y 5 años de zonas rurales y urbanas de Cundinamarca, en infraestructuras establecidas por cada uno de los municipios.

► **Modalidad familiar**

Proporciona educación inicial que promueve el desarrollo integral de niños y niñas vulnerables menores de 5 años, habitantes de zonas rurales o urbanas de Cundinamarca, mediante encuentros pedagógicos grupales y en el hogar.

► **Jardines sociales**

Brindan educación inicial en el marco de la atención integral a niños y niñas vulnerables entre los 4 meses y los 5 años, de Bogotá y Cundinamarca, en infraestructuras del distrito y de los municipios.

Durante el año, se atendieron 37.494 niños y niñas menores de 6 años, en 12 localidades de Bogotá y 58 municipios de Cundinamarca.

ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA

Programa	2.023	2.024	2.025
Jardines y Hogares Sociales	8.407	7.818	8.517
Modalidad Propia	1.418	1.259	897
Preescolar Integral	33.519	31.769	27.385
Modalidad Familiar	909	715	695

TOTAL	44.253	41.561	37.494
--------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA POR GÉNERO

Programa	Niños	Niñas
Jardines y Hogares Sociales	460	437
Modalidad Propia	4.405	4.112
Preescolar Integral	13.890	13.495
Modalidad Familiar	361	334

TOTAL	19.116	18.378
--------------	---------------	---------------

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

Los programas de educación inicial contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, buscando reducir los desequilibrios sociales y económicos, con acciones alineadas fundamentalmente con los ODS 2 - Hambre cero, 3 - Salud y bienestar, y 4 - Educación de calidad. Durante el año, se alcanzaron importantes logros en las siguientes líneas estratégicas:

- **Desarrollo y aprendizaje infantil:** de acuerdo con la medición del Sistema de Monitoreo y Evaluación AIPI, de una muestra de 399 niños y niñas, 79 % alcanzaron un perfil de desarrollo acorde con su edad, lo que demuestra la efectividad de las prácticas pedagógicas y de las estrategias de seguimiento.

El 98 % presentó un estado nutricional adecuado, resultado de la articulación con más de 9.500 familias en acciones de educación nutricional, que fortalecen hábitos saludables desde la primera infancia.

- **Fortalecimiento del rol familiar:** el programa consolidó un enfoque de corresponsabilidad familia-escuela, impactando a 25.067 familias con talleres y procesos formativos, acciones que promovieron vínculos afectivos protectores, prácticas de crianza amorosas y la prevención de situaciones de riesgo, favoreciendo el desarrollo integral de los niños y las niñas.

- **Calidad educativa:** se fortalecieron los mecanismos de monitoreo y evaluación mediante un sistema consolidado de indicadores que permite analizar los resultados e identificar avances en la calidad pedagógica y el impacto en la población beneficiaria. Esta categoría comprende: educación inclusiva, fortalecimiento del talento humano e innovación pedagógica.

- **Educación inclusiva:** se garantizó una atención educativa inclusiva y pertinente, reconociendo la diversidad de las infancias. Durante el año, se atendieron 1.625 niños y niñas en condiciones de diversidad, entre ellos 275 con discapacidad, 162 afectados por el conflicto armado, 1.012 migrantes y 131 pertenecientes a grupos étnicos.

Así mismo, se fortaleció la atención inclusiva, desde el reconocimiento de las características de las comunidades rurales, atendiendo a 11 municipios rurales de Cundinamarca y en zonas rurales de tres localidades de Bogotá.

- **Fortalecimiento del talento humano:** con el propósito de asegurar una educación de calidad, se desarrollaron estrategias de formación y acompañamiento que fortalecieron las capacidades del equipo profesional:
 - **Liderazgo operativo:** se realizaron tres encuentros, en los que se formaron 93 profesionales en gestión del tiempo y regulación emocional.
 - **Disciplina consciente:** Se cualificaron en este enfoque 60 profesionales psicosociales, adicionalmente 300 agentes educativos participaron en talleres masivos.

- **Desarrollo Infantil:** 746 profesionales reforzaron sus competencias pedagógicas.
- **Estrategias pedagógicas:** 300 docentes se cualificaron en juego, autonomía, participación infantil e inclusión.
- **Acompañamiento pedagógico situado:** se realizaron espacios de reflexión crítica para fortalecer prácticas en coherencia con el documento pedagógico *Educación Inicial Colsubsidio “PULSO”*.
- **Innovación pedagógica:** se diseñaron e implementaron estrategias pedagógicas innovadoras ajustadas a las necesidades territoriales, fortaleciendo ambientes de aprendizaje, la resolución de conflictos y la expresión de los lenguajes propios de la infancia.



ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS INNOVADORAS

Enfoque	Nombre de la estrategia	Descripción
Diversidad e inclusión	Ainanocan, cotorreando canastos de colores	Estrategia que se movilizó con niños y niñas de pertenencia étnica indígena a través de planeaciones pedagógicas de agentes educativos desde los pilares de la educación propia de las comunidades indígenas. Se atendieron 84 niños y niñas atendidos de 47 instituciones educativas.
	Feria de Girasoles Amarillos	Estrategia diferenciada que moviliza escenarios pedagógicos para la promoción del reconocimiento del otro, al asumir lo diverso como un aspecto positivo, centrando la mirada en los niños y niñas con discapacidades y alteraciones en el desarrollo. Se atendieron 278 niños y niñas de 85 instituciones educativas.
	Calabó y bambú	Estrategia de participación infantil genuina, en la que los niños y niñas de las poblaciones NARP (negritudes, afrodescendientes, raizales y palenqueros) pueden expresar, compartir y vivenciar de forma libre aspectos particulares de su pertenencia étnica, sintiéndose visibilizados, validados y respetados en la singularidad, todo ello desde la movilización, los lenguajes expresivos y el enfoque diferencial. Se desarrolló en 43 Instituciones educativas, con la participación de 67 niños y niñas.
	Raíces que Hablan	Estrategia poderosa de inclusión y diversidad, que se centra en la riqueza cultural de cada comunidad. Se construyeron 25 museos itinerantes de memoria, en los que se dan intercambio de saberes y expresiones propias, fortaleciendo la identidad, la pertenencia y el diálogo intercultural en las instituciones educativas.
Equidad de género	Mariposas Púrpura	Impulsa la equidad de género en la primera infancia mediante experiencias educativas inclusivas que reconocen la diversidad y promueven la no discriminación, buscando la construcción de nuevas feminidades y masculinidades, de igual forma fortalece la participación de las niñas en algunas áreas STEM (ciencia, tecnología e ingeniería) para garantizar igualdad de oportunidades y relaciones equitativas. Se han impactado a 4.727 niñas de 67 instituciones educativas.



ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS INNOVADORAS

Enfoque	Nombre de la estrategia	Descripción
Educación para la paz	Museos itinerantes de cultura de paz	Escenario de conversación y autogobierno de niños y niñas basados en la participación infantil genuina, en donde se intercambiaron saberes, experiencias y sentires a propósito de la resolución de conflictos, abordando desde expresiones teatrales, literarias, plásticas y titiritescas la memoria, el conflicto y el perdón. Se desarrolló en 32 instituciones educativas, con participación de 92 niños y niñas víctimas del conflicto armado.
STEAM	Enfoque STEAM en la primera infancia	Este enfoque se centra en la generación de experiencias que amplifican la capacidad natural de explorar, observar, preguntar, imaginar y crear. Estas experiencias, respetuosas de sus ritmos, intereses y diversidad, fortalecen habilidades como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la creatividad, pilares del desarrollo infantil. Se llevó a cabo en 32 jardines sociales con una participación de 4.843 niños y niñas. Se promovieron experiencias integradas y situadas donde el juego, la exploración y la creatividad son el motor del aprendizaje. Cada una de las áreas se vive como una oportunidad para interactuar con el entorno, construir sentido y desarrollar habilidades múltiples.
Constructivismo	El aprendizaje experiencial	Se consolidó como una estrategia clave para acompañar a los niños y las niñas, potenciando su capacidad de explorar, crear y comprender el mundo desde experiencias reales y significativas. Esta estrategia fortaleció las prácticas pedagógicas, llevándolas hacia ambientes más dinámicos donde el juego, la curiosidad y la experimentación impulsan el desarrollo integral. Se llevó a cabo en 165 aulas de las instituciones educativas departamentales de Cundinamarca con la participación de 3.318 niños y niñas
	Aprender sonriendo	Se genera un espacio acogedor, divertido y seguro que brinda tranquilidad y amor en los primeros años de vida a los niños y a las niñas, a través del desarrollo de experiencias pedagógicas mediadas por el arte, el juego, la literatura y la exploración del medio como pilares de la educación inicial. Se llevó a cabo en tres jardines (dos en Bogotá y uno en Tenjo), y participaron 448 niños y niñas.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Jornada escolar complementaria

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

La Jornada Escolar Complementaria se realizó bajo la metodología de Aprendizaje Basado en Proyectos - ABP, a través de la implementación de cinco modalidades de formación con diez líneas temáticas.

JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

Enfoque	Nombre de la estrategia	Descripción
Lectura, Escritura y oralidad	Ciberliteratura	Fortalecer las prácticas de lectura, escritura y oralidad de estudiantes de básica y media a través de proyectos con metodologías activas diversas, textualidades (oral, escrita, audiovisual y digital) y herramientas tecnológicas.
	Teatro	Potenciar sensibilidad, creación y comprensión crítico cultural, valorando la diversidad y el patrimonio, y generando obras y productos que evidencien dominio técnico y expresión simbólica en múltiples lenguajes artísticos.
Formación Artística y Cultural	Música	
	Danzas	
	Artes plásticas y audiovisuales	
Educación Ambiental	Arte para el bilingüismo	Fortalecer la conciencia y la responsabilidad ambiental de los estudiantes, reconociendo las interrelaciones con su territorio y promoviendo acciones de conservación articuladas entre escuela y comunidad.
	Transformando la naturaleza	
Bilingüismo	Bilingüismo	Brindar un enfoque conversacional (<i>natural approach</i>) para alcanzar comunicación básica según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER), junto con competencias interculturales para interactuar con otras comunidades.
Ciencia y Tecnología	CILAB	Motivar la participación en espacios STEM y desarrollar habilidades investigativas para resolver problemas reales del contexto, usando la ciencia y la tecnología de forma crítica, creativa y pertinente.
	Neotech	Fortalecer las competencias mediante proyectos tecnológicos y robótica; posicionar el pensamiento computacional —abstracción, descomposición, reconocimiento de patrones y diseño de algoritmos— como eje para comprender, modelar y resolver retos.

Perfil Corporativo

Transparencia y
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 2025

Durante el año, se atendieron 25.742 niños, niñas y jóvenes, matriculados en grados de básica y media de instituciones educativas oficiales de 11 localidades de Bogotá y 30 municipios de Cundinamarca.

Así mismo, el programa profundizó y escaló sus procesos de calidad, monitoreo, inclusión y articulación con las instituciones educativas, consolidándose como una estrategia educativa robusta y pertinente para distintos territorios, reconocida por sus buenas prácticas por el Ministerio de Educación y la Superintendencia de Subsidio Familiar.

Se fortaleció la implementación del Modelo Educativo Colsubsidio, con la ejecución del Plan Operativo Anual – POA y la operación plena del Sistema de Monitoreo y Evaluación – SME, lo que permitió mejorar la experiencia pedagógica, la satisfacción de los usuarios y el avance en las metas corporativas, orientadas al cierre de brechas sociales y de género en acceso, permanencia y participación estudiantil.

Durante el periodo evaluado, el programa evidenció avances significativos en la calidad educativa, la articulación pedagógica y la experiencia de los beneficiarios, fortaleciendo la toma de decisiones y el mejoramiento continuo. Estos resultados reflejan el impacto del programa en el cierre de brechas sociales y de género, así como en el acceso, la permanencia y la participación estudiantil. A continuación, se presenta la gestión de este año:

► **Gestión de calidad y monitoreo:** la sección de educación complementaria fue nuevamente certificada por Icontec en la norma ISO 9001:2015, en los procesos de diseño y desarrollo pedagógico y de prestación del servicio, lo que evidencia buenas prácticas fundamentadas en el conocimiento de las partes interesadas y de los contextos que habitan.

Se implementó de forma integral SME, pionero a nivel nacional, el cual establece tres dimensiones: (i) diagnóstico y contexto, (ii) calidad en la atención y (iii) desarrollo del aprendizaje, que dan información de los resultados esperados, a nivel contextual de calidad y de aprendizaje, con instrumentos con confiabilidad y validez estadística, aportando evidencia robusta para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo del programa.

Se aplicaron instrumentos del sistema de monitoreo a una muestra representativa de 12.130 beneficiarios, equivalente al 47 % de la población atendida en el programa JEC.

► **Articulación pedagógica y desarrollo de aprendizaje:** este componente refleja el nivel de apropiación de la propuesta pedagógica y su coherencia con los contextos institucionales. Los resultados muestran avances significativos en los aprendizajes, la permanencia y la articulación con las instituciones educativas oficiales, a continuación, los logros más destacados:

- **El 84 %** de los docentes evidenció alto rendimiento y sólida apropiación de la propuesta pedagógica, lo que muestra una implementación pertinente y ajustada al contexto y a los procesos de aprendizaje.
- **El 90 %** de las instituciones educativas avanzó en la articulación con el Proyecto Educativo Institucional – PEI, consolidando acuerdos pedagógicos que favorecen el buen funcionamiento del programa.
- **El 45 %** de los estudiantes mejoró sus competencias durante la permanencia en el programa.
- **El 77 %** alcanzó la tasa de permanencia estudiantil, es decir, estos beneficiarios se mantuvieron a lo largo de todo el proceso educativo desde el inicio de atención.



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



- **Educación y sostenibilidad ambiental:** este componente evidencia el compromiso del programa con la formación ambiental y la sostenibilidad desde un enfoque pedagógico y territorial, a continuación, los logros más destacados:
 - Se crearon 47 huertas con enfoque en conciencia ambiental, soberanía alimentaria y tecnología.
 - Se desarrollaron 187 proyectos ambientales en 47 instituciones educativas de 22 municipios de Cundinamarca, ofreciendo soluciones concretas a problemáticas del entorno.
 - Con la entrega de 441.929 refrigerios, se generaron 10,6 toneladas de residuos inorgánicos (tetrapak y cartón), que fueron almacenados para un segundo uso.

- **Experiencia de usuario, equidad, inclusión y enfoque de género:** este apartado presenta los avances en la garantía de una experiencia educativa pertinente, inclusiva y equitativa. Los resultados reflejan el impacto del programa en el cierre de brechas sociales, de género y territoriales, así como en la satisfacción de los beneficiarios y aliados. A continuación, los logros más destacados:
 - Se consolidaron 21 semilleros de investigación Chicas STEM, integrados por 279 niñas entre los 8 y 17 años, que fortalecieron la primera red de semilleros en Ciencia y Tecnología con enfoque de género en 20 municipios de Cundinamarca y en Bogotá.
 - Se atendieron 545 estudiantes con discapacidad y 214 de comunidades indígenas y afrodescendientes.

- Se atendieron 25.742 beneficiarios, de los cuales, el 50 % eran mujeres y el 50 %, hombres.
- 3.338 beneficiarios pertenecen al sector rural, lo que evidencia el alcance territorial del programa.
- El 94 % de las instituciones educativas y aliados estratégicos manifiestan una recomendación y satisfacción plena con el programa y sus procesos.
- Se entregaron 441.929 refrigerios a los beneficiarios del programa, fortaleciendo su experiencia en la Jornada Escolar Complementaria, garantizando un acompañamiento más oportuno, cálido y de calidad.
- La entrega de 2.533 maletas y 20.698 cartucheras a los beneficiarios contribuye a mejorar la permanencia en el programa, así como promover hábitos de estudio y organización.

Los programas de la JEC se desarrollaron en Bogotá y 30 municipios de Cundinamarca, estableciendo sinergias con instituciones educativas oficiales que permitieron fortalecer los proyectos educativos ide los colegios aliados, por medio de procesos de articulación, aportando de esta manera al avance de las competencias específicas, socioemocionales y del siglo XXI de los beneficiarios.

COBERTURA GEOGRÁFICA JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

Año	Rural	Urbano	Total
2023	2.916	22.782	25.698
2024	3.648	21.932	25.580
2025	3.338	22.404	25.742

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

El 13 % de la población atendida en el programa pertenece a zonas rurales de Cundinamarca, mejorando las condiciones a niños, niñas y adolescentes que no podrían acceder a ambientes enriquecidos por la ciencia, la tecnología, las nuevas formas de comunicación o por los diversos lenguajes artísticos.

COBERTURA GEOGRÁFICA JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

Año	Femenino	%	Masculino	%	Total
2023	13.346	52 %	12.352	48 %	25.698
2024	13.123	51 %	12.457	49 %	25.580
2025	12.945	50 %	12.797	50 %	25.742

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales



El programa focalizó por genero 39.414 (51 %) mujeres y 37.606 (49 %) hombres, evidenciando una condición de equidad en la distribución del recurso y del acceso de las mujeres a procesos formativos.

COBERTURA JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA

Modalidad	2023	%	2024	%	2025	%
Bilingüismo	3.917	15 %	3.520	14 %	1.965	8 %
Educación ambiental	2.045	8 %	2.226	9 %	2.269	9 %
Lectura, escritura y oralidad	5.753	22 %	5.675	22 %	4.941	19 %
Ciencia y tecnología	7.803	30 %	7.085	28 %	7.484	29 %
Formación artística y cultural	6.180	24 %	7.074	28 %	9.083	35 %

TOTAL	25.698	100 %	25.580	100 %	25.742	100 %
-------	--------	-------	--------	-------	--------	-------

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales

Durante 2025, la distribución de la atención en las modalidades de la JEC mostró una composición equilibrada, con una mayor participación concentrada en Formación Artística y Cultural y en Ciencia y tecnología, que representaron el 35% y el 29% del total atendido (9.083 y 7.484 personas, respectivamente). En conjunto, la JEC atendió a 25.742 personas durante el año, evidenciando una oferta diversificada.

Educación básica y media: Colegios Colsubsidio

La Red de Colegios Colsubsidio ofrece una educación integral de alta calidad, que sustenta el desarrollo de las competencias académicas, personales y sociales que requieren los estudiantes para desenvolverse con éxito en los contextos del siglo XXI.

Su modelo educativo se fundamenta en aprendizajes significativos, el fortalecimiento del bilingüismo y el desarrollo de habilidades socioemocionales, promoviendo una formación equilibrada entre el saber, el ser y el hacer.



Este enfoque se implementa con metodologías pedagógicas innovadoras y de un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y estimulante, que favorece el pensamiento crítico, la autonomía y la participación de los estudiantes. De manera progresiva, la Red ha incorporado la línea de Preparación para el Futuro, como un eje orientador del proceso educativo, que busca acompañar a los estudiantes en la construcción de su proyecto de vida y en el desarrollo de competencias necesarias para su proyección académica, personal y productiva.

Con ello, los Colegios Colsubsidio forman ciudadanos responsables, conscientes de su entorno y preparados para afrontar los retos de una sociedad dinámica y en constante transformación, en coherencia con el propósito institucional de cerrar brechas sociales a través de una educación de calidad, equitativa e inclusiva.

La red de Colegios se encuentra conformada por cinco colegios propios: Ciudadela, Chicalá, Norte, Maiporé, EnConexión, y uno en administración, el Colegio Fundación Colombia.

COBERTURA COLEGIOS

Institución educativa	2023	2024	2025
Colegio Colsubsidio Ciudadela	3.065	3.131	3.355
Colegio Colsubsidio Chicalá	1.697	1.708	1.693
Colegio Colsubsidio Norte	1.005	1.077	1.109
Colegio Colsubsidio Maiporé	431	437	453
Colegio Enconexión y Bachillerato de Adultos Colsubsidio	421	434	422
Colegio Fundación Colombia	798	852	801
TOTAL	7.417	7.639	7.833

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales

GRADUADOS POR AÑO

Institución educativa	2023	2024	2025
Colegios Enconexión	259	241	249
Colegio Colsubsidio Ciudadela	212	198	239
Colegio Colsubsidio Chicalá	136	116	119
Colegio Colsubsidio Norte	61	61	84
Colegio Colsubsidio Maiporé	28	22	30
Colegio Fundación Colombia	65	64	61
TOTAL	761	702	782

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

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

- **Formación docente:** con el convencimiento de que los docentes son el mayor activo de los colegios, se desarrolló un programa de formación continua robusto, que incluyó talleres, seminarios y diplomados; garantizamos que estén a la vanguardia de las mejores prácticas pedagógicas, nuevas metodologías y herramientas tecnológicas. [Su desarrollo profesional es clave para implementar con éxito los enfoques innovadores y asegurar una educación de calidad.](#)
- **Entornos de aprendizaje seguros e inclusivos:** se promueve una cultura escolar basada en el respeto, la diversidad y la inclusión, garantizando que todos los estudiantes, independientemente de su origen, género, orientación o capacidades, tengan acceso a una educación de calidad. Se implementan políticas de no discriminación, programas de apoyo a estudiantes con necesidades especiales y actividades que fomentan el respeto a las diferencias.
- **Metodologías innovadoras y personalizadas:** la Red de Colegios Colsubsidio implementa metodologías de enseñanza basadas en el aprendizaje activo, la investigación y la resolución de problemas. Las estrategias pedagógicas incluyen el uso de tecnologías educativas, proyectos interdisciplinarios y la integración de habilidades socioemocionales en el aula. Estas metodologías se adaptan a las necesidades individuales de los estudiantes, permitiendo que cada uno progrese según su propio ritmo y estilo de aprendizaje.
- **Fortalecimiento del bilingüismo:** este es un pilar fundamental de la propuesta educativa. Desde la primaria, los estudiantes fortalecen sus competencias lingüísticas en inglés mediante un programa integral que incluye clases estructuradas, educación física bilingüe. Este aprendizaje se enriquece progresivamente mediante programas de inmersión, colaboraciones con instituciones internacionales que facilitan intercambios y experiencias en el exterior, y la presencia de hablantes nativos en las aulas,
- **Excelencia académica:** con procesos pedagógicos intencionados y un seguimiento permanente al aprendizaje, se busca que todos los estudiantes desarrollen competencias sólidas, avancen de manera progresiva y alcancen los aprendizajes esperados en cada etapa de su formación. Este enfoque permite reducir brechas, fortalecer el desempeño académico y asegurar que los estudiantes culminen su trayectoria escolar con bases firmes para continuar su proyecto de vida.
- **Desarrollo socioemocional:** reconociendo la importancia de las habilidades socioemocionales para el bienestar integral de los estudiantes, la Red de Colegios Colsubsidio desarrolla programas que favorecen el autoconocimiento, la empatía, el trabajo en equipo y la resiliencia. Estos programas buscan proporcionar a los estudiantes herramientas que les permitan afrontar de manera efectiva los desafíos personales y sociales, creando un ambiente de bienestar y seguridad en el que se sientan valorados y respetados.

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

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





Durante el año, se alcanzaron logros que evidencian el compromiso de la Red de Colegios Colsubsidio con la calidad educativa, el desarrollo integral de los estudiantes y el bienestar de toda la comunidad educativa:

- **Los resultados obtenidos en las pruebas Saber 11 evidencian la mejora continua de la Red,** alcanzando un promedio de 65 puntos en la Red de Colegios Colsubsidio, lo que refleja la efectividad de las metodologías pedagógicas implementadas. Esto valida el éxito de las estrategias enfocadas en la mejora continua del rendimiento académico y el pensamiento crítico.
- **El enfoque en el bilingüismo resultó en un incremento notable en la competencia lingüística de los estudiantes.** El 62 % de los estudiantes de secundaria alcanzaron niveles de intermedios a avanzados en inglés, habilitándolos para participar en intercambios académicos internacionales y acceder a oportunidades educativas globales. El 52 % de los estudiantes de 11. ° lograron alcanzar niveles B1 o B+ en estas pruebas, demostrando una sólida preparación académica y el dominio de competencias clave.
- **Los programas de desarrollo socioemocional han tenido un impacto positivo en el bienestar de los estudiantes,** con un incremento notable en los niveles de satisfacción y autoestima. Se observó una mejora en las relaciones interpersonales y una mayor capacidad para la resolución pacífica de conflictos. Los estudiantes han demostrado un mayor sentido de pertenencia y empatía, lo que ha contribuido a un ambiente escolar armonioso y positivo, que se evidencia en un resultado de 80 % en el índice Welbin, el cual mide el bienestar subjetivo de diversos grupos poblacionales, incluidos estudiantes, trabajadores y comunidades, y que, comparado con el promedio nacional de 54, destaca a la Red de Colegios como un referente positivo en términos de bienestar.
- **Actualmente, 70 estudiantes de grado 10. ° se encuentran cursando su técnico laboral** en procesamiento de datos, en alianza con la CET Colsubsidio.
- **La implementación de políticas inclusivas ha permitido que un mayor número de estudiantes con aprendizajes diversos accedan a una educación de calidad.** El número de estudiantes con necesidades educativas especiales que participaron activamente en clases y actividades escolares aumentó en un 15 %, en comparación con el año anterior.
- **La capacitación continua de los docentes ha sido clave en la adopción de metodologías pedagógicas innovadoras.** Durante el año, 240 docentes se capacitaron en nuevas estrategias pedagógicas, lo que contribuyó a un mayor compromiso por parte de los estudiantes y a un ambiente educativo más dinámico. De igual manera, 450 docentes se formaron en inclusión e interculturalidad en el aula.

Educación flexible

Con el propósito de contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas a lo largo del ciclo de vida de personas, familias, trabajadores, empresas y buscadores de empleo, este programa ofrece servicios de educación informal innovadores, pertinentes, adaptables y de alta calidad.

Portafolio de bienestar

Con la integración de la oferta educativa con los planes de bienestar de las empresas, involucrando además de los trabajadores a su núcleo familiar, se desarrollaron cursos, talleres y asesorías para acompañar a los usuarios en el cuidado y el fortalecimiento de su equilibrio emocional y social, como base para una vida plena, mediante el desarrollo de habilidades que integran el crecimiento personal y potencian el impacto positivo en las organizaciones y en la sociedad.

Este portafolio, que se ejecuta a través de las modalidades de servicios individuales y a empresas, atendió, durante el año, a 170.309 personas de 234 empresas, con una oferta de talleres, conferencias y acompañamientos especializados en habilidades para la vida, diversidad, equidad e inclusión, pautas de crianza, jardines infantiles empresariales, salas amigas de la familia lactante y contenidos digitales, que generaron aportes directos a los resultados estratégicos de las empresas.

Con un enfoque centrado en el bienestar y el desarrollo familiar, estas acciones contribuyeron

a mejorar la calidad de vida de los afiliados, el bienestar organizacional y el cierre de brechas sociales, facilitando la retención de talento, disminuyendo el ausentismo y fortaleciendo la imagen de los empleadores como organizaciones responsables.

Así mismo, se fortaleció el compromiso con la equidad de género, la inclusión social y el desarrollo sostenible, mediante la implementación de programas orientados al fortalecimiento de las capacidades personales, sociales y económicas de mujeres en contextos de vulnerabilidad, con procesos de formación integral que promovieron el empoderamiento, el liderazgo y el bienestar emocional como ejes para la transformación de los proyectos de vida y el fortalecimiento del tejido social.

Este enfoque se materializó en iniciativas como Mujer es Poder, de Yanbal, dirigido a mujeres entre los 14 y 25 años de Bogotá y Soacha, el cual desarrolló procesos formativos presenciales en dos componentes, empoderamiento personal y económico, y culminó con la graduación de 200 participantes.

Igualmente, se ejecutó el programa Mujeres al 100, para mujeres entre los 17 y 65 años de Soacha, desarrollado mediante sesiones presenciales enfocadas en autoestima, gestión de emociones y resolución de conflictos. Ambas iniciativas contribuyeron al cierre de brechas sociales, al fortalecimiento del liderazgo femenino y a la construcción de entornos más equitativos y resilientes.

Así mismo, se fortalecieron los servicios individuales de bienestar y desarrollo integral en los espacios de Bienestar Local Colsubsidio – BLOC y en cuatro instituciones de la Red de Colegios Colsubsidio, ofreciendo cursos de PreICFES, estimulación para bebés y clubes de cultura y aventura con inmersión en inglés.

USUARIOS EDUCACIÓN FLEXIBLE BIENESTAR

Programa	2023	2024	2025
Estimulación para bebés	408	476	636
Preparación pruebas Saber 11 (PreICFES)	632	576	821
Clubes de cultura y aventura (inglés inmersivo) *	-	184	86
TOTAL	1.040	1.236	1.543

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

Cursos para la productividad

Esta estrategia articula una oferta de cursos cortos, en modalidad híbrida, con una duración que oscila entre 40 y 48 horas, que pretende generar procesos de *reskilling* y *upskilling* en trabajadores activos y buscadores de empleo.

Durante el año, se implementaron 12 programas orientados a fortalecer la productividad empresarial en áreas como servicio y ventas, contabilidad, presupuestos, mejoramiento organizacional, turismo, alimentos, logística y transporte. Durante este proceso, se cumplieron los requisitos para obtener la certificación del servicio por parte de Icontec, otorgada en octubre, lo que permitió iniciar la atención a población en búsqueda de empleo desde ese mismo mes.

Como resultado, 7.860 estudiantes se certificaron, entre ellos, población cesante, trabajadores activos y beneficiarios de los trabajadores afiliados a la Caja.



Bibliotecas Colsubsidio

Estas actividades, de acceso gratuito, que están centradas en la comunidad, se desarrollan a través de las Bibliotecas Colsubsidio, espacios que permiten crear y aprender desde la lectura y la escritura. Para ello, la Corporación cuenta con un ecosistema de servicios que integra los entornos móvil, sede y digital. Este modelo garantiza el acceso permanente a contenidos y experiencias orientadas al fortalecimiento de las competencias lectoras, mediante talleres innovadores basados en el juego, la colaboración y una diversa selección de literatura que permite la comprensión del entorno. Así mismo, se cuenta con las Bibliotecas de la Confianza dentro de las empresas, que dinamizan espacios de lectura, cultura y aprendizaje.

Durante 2025, las Bibliotecas Colsubsidio se consolidaron como espacios de creación y aprendizaje para los beneficiarios de Bogotá y Cundinamarca, a través de un ecosistema de servicios que integra los entornos móvil, sede y digital. Este modelo permitió garantizar acceso permanente a contenidos y experiencias orientadas al fortalecimiento de las competencias lectoras, mediante talleres innovadores basados en el juego, la colaboración y una amplia selección de literatura que favorece la comprensión del entorno.

Se fortalecieron iniciativas como las Estaciones de Lectura al Aire Libre, que acercan la lectura a los visitantes de parques y espacios comunitarios, y el concurso de escritura “Construyendo Juntos Mundos Posibles”, dirigido a niños y niñas entre 5 y 13 años, promoviendo la escritura creativa como herramienta de expresión, participación y reflexión para fomentar una convivencia más consciente y armoniosa.

En las bibliotecas en sede, móviles, de la confianza y el Pabellón Juvenil Colsubsidio en la Feria Internacional del Libro de Bogotá – FILBo, se atendieron 164.204 personas que realizaron 251.630 usos.

En el entorno digital, se dispusieron cinco plataformas especializadas con más de 30.000 contenidos —incluyendo libros, revistas, audiolibros y producciones cinematográficas— alojadas en la Biblioteca Digital Colsubsidio.

En las sedes físicas, se ofrecieron servicios complementarios mediante bibliotecas escolares y la especializada en salud, ampliando el acceso a recursos y experiencias de lectura para toda la comunidad.

Educación superior

Este programa se presta por medio de Colsubsidio Educación Tecnológica – CET, corporación de educación técnica y tecnológica que promueve el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas asociadas a la productividad y la inserción laboral. La CET cuenta con un portafolio de servicios educativos estructurado en tres niveles de formación:

02
Programas
tecnológicos

12
Técnicos
laborales

+ de 20
Programas de
corta duración

Al finalizar el año, la CET contaba con 1.658 estudiantes matriculados en sus programas técnicos y tecnológicos, y 54.797 estudiantes certificados en sus programas de ciclo corto y 547 graduados.

ESTUDIANTES CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA COLSUBSIDIO – CET

Programa	2023	2024	2025
Tecnologías	592	584	549
Técnicos laborales	465	1.104	1.109
Educación continua - Cursos cortos	18.140	52.024	37.578
Oferta Mecanismo Protección al Cesante - Fosfec	81.245	90.106	54.797

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Se continuó en la gestión de la alianza con la Universidad de los Andes hacia la nueva TecAlianza, una institución de educación superior de carácter técnico y tecnológico, que, en estrecha articulación con el sector productivo, impulsa el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas necesarias para el mercado laboral.

Su propuesta formativa se basa en procesos flexibles y pertinentes que responden a las demandas del empleo actual y futuro, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad y a la generación de oportunidades para los estudiantes y las empresas. Los avances en la transición se han enfocado en tres grandes líneas de trabajo, cuyos principales logros se resaltan a continuación.

Fortalecimiento del portafolio educativo en articulación con el sector productivo

Garantizar los más altos grados de pertinencia para la educación de carácter técnico y tecnológico requiere la adopción de una metodología de diseño curricular que ponga en el centro las necesidades reales del sector productivo.

Durante el año, en conjunto con el Observatorio de Productividad de Colsubsidio, la CET definió una metodología

que permite estructurar todo el diseño curricular de los programas alrededor del desarrollo de competencias claves para la productividad de las empresas, con la cual se estructuró el portafolio de formación para el sector de la Tecnología de la información y las comunicaciones – TIC y para el sector Salud, identificando 12 programas técnicos y tecnológicos y 76 programas de ciclo corto con alta demanda en el mercado laboral.

En conjunto con la Universidad de los Andes, se desarrollaron tres talleres sectoriales de identificación de necesidades de formación y [se adelantaron espacios de relacionamiento con 57 empresas, 28 de las cuales manifestaron su interés por establecer vías de colaboración con la institución.](#)

Adicionalmente, en desarrollo de la Ruta TIC Técnica, se formaron 2.900 personas en temas relacionados con desarrollo de *software*, diseño y gestión de bases de datos, redes y conectividad empresarial, dentro del programa de formación especializada para el sector TIC.

Así mismo, se realizó el rediseño curricular de la totalidad de programas de ciclo corto que se ofrecen a los trabajadores activos de empresas afiliadas a Colsubsidio y a buscadores de empleo, garantizando el desarrollo efectivo de competencias y mejorando la calidad académica.

Perfil Corporativo

Transparencia y
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 2025

Modelo de empleo y egresados

Como parte del objetivo de lograr mayor pertinencia con los servicios ofrecidos por la CET, se llevó a cabo la primera encuesta de empleo entre la población egresada. Esta encuesta permitió definir una línea base en relación con la condición laboral de los egresados, su nivel de ingreso y la pertinencia de la formación en su quehacer laboral. Entre los principales hallazgos, podemos resaltar:

- La CET avanzó significativamente en el desarrollo de un nuevo modelo que promueve altos niveles de empleabilidad para sus egresados. En particular, como resultado de un trabajo articulado con la Agencia de Empleo de Colsubsidio, estructuró una ruta integral de empleo para sus estudiantes, que, a partir de una caracterización temprana de cada estudiante, permite identificar sus brechas laborales y estructurar un plan de trabajo para cerrarlas. Con este nuevo modelo, se impactaron 791 estudiantes y se realizaron 687 orientaciones laborales.

Se consolidó la estrategia de “Semilleros de Educación para la Empleabilidad”, en donde las empresas aliadas

apoyan económicamente a los estudiantes desde el inicio de su formación y los reciben en sus instalaciones para realizar los procesos de práctica. Este relacionamiento entre estudiantes y empresas desde etapas tempranas de la formación favorece el desarrollo de competencias de los estudiantes y aumenta de manera significativa su probabilidad de enganche laboral una vez concluidos los estudios. En esta iniciativa, participaron 223 estudiantes desde su inicio, involucrando dos programas académicos.

La CET continuó fortaleciendo sus alianzas con empresas aliadas para que ofrezcan prácticas los estudiantes, [ejecutando 20 convenios con empresas que incluyeron 778 estudiantes en práctica.](#)



Acceso y financiamiento

Con el fin de consolidar un modelo educativo flexible y pertinente, se realizó un piloto para articular los niveles de educación media y técnica, [formando 70 estudiantes del Colegio Colsubsidio Ciudadela en el programa Técnico Laboral en Procesamiento de Datos, quienes en 2026 recibirán su grado de bachiller y la certificación de técnicos laborales.](#)

A partir de este piloto, se estructuró un modelo más robusto de articulación entre la CET y los Colegios Colsubsidio, denominado “ProyectoTEC”. Este modelo contempla el desarrollo de un ciclo inicial de nivelación en competencias básicas y transversales, el desarrollo de una fase exploratoria de competencias técnicas, la ejecución de un programa de formación técnica elegido por el estudiante y el desarrollo de espacios de

relacionamiento con el sector productivo, en donde los estudiantes podrán formarse ideas reales, aterrizadas y acertadas sobre el mundo empresarial, que les permitan tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral.

Además de buscar articulación con colegios para promover vías de acceso a la educación técnica y tecnológica, la CET continuó buscando fuentes de financiación que eviten barreras de acceso y permanencia de sus estudiantes. [Entre ellas, se destacan 1.136 estudiantes con becas del 70 % sobre el valor de la matrícula, 397 estudiantes con esquemas de financiación directa desde la CET, y 97 con acceso a otras fuentes de financiación con terceros,](#) entre los que se encuentran el Servicio de Crédito Colsubsidio, el Icetex y otras entidades financieras.

ALIMENTACIÓN

Este servicio fortaleció la gestión operativa, ampliando la cobertura con más y mejores servicios especializados para las empresas y trabajadores afiliados. La prestación de los servicios de alimentación se llevó a cabo a través de una red segmentada de 154 sedes ubicadas en Bogotá y 16 municipios de Cundinamarca.

Durante el año, se produjeron y suministraron 8.302.242 servicios de alimentación, con un crecimiento del 25 % frente al volumen alcanzado en 2024.

SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

	2023	2024	2025
Centro de Producción y Distribución de Alimentos - CPDA	1.195.842	1.977.056	3.084.809
Alimentación escolar	2.135.027	2.031.430	2.602.591
Atención empresarial	927.809	900.418	1.005.032
Alimentación hospitalaria	920.620	937.225	868.359
Eventos sociales y corporativos	779.071	759.328	741.451
TOTAL	5.958.369	6.605.457	8.302.242

Fuente: Coordinación Administrativa y Financiera, Gerencia de Alimentos y Bebidas, Subdirección Servicios Sociales.

Dentro de las actividades transversales desarrolladas para el fortalecimiento de los procesos administrativos, productivos y de servicio en los diversos canales de atención, se destacan:

Inocuidad y seguridad alimentaria

GRI 3-3 TM1 AyB

► Plan de muestreo microbiológico:

Como parte de la estrategia de aseguramiento de la calidad e inocuidad, se desarrolló un extenso plan de seguimiento a través de la toma de muestras de alimentos y su respectivo análisis microbiológico en diversas etapas del proceso de producción y servicio (materias primas, ambientes y superficies). En total, se realizaron y analizaron 3.261 muestras, con un indicador de efectividad del 96 % de cumplimiento, superando la meta del 85 % y registrando una mejora de 2,7 % respecto a 2024. Los resultados de esta estrategia evidencian un elevado nivel de cumplimiento de los protocolos y políticas de calidad implementados y una tendencia sostenida de mejora en los controles microbiológicos.

► Control y monitoreo de procesos:

Se realizaron 362 auditorías de calidad en campo, con una calificación promedio de 82 %. Este resultado muestra un alto nivel de adherencia a los procesos internos y al cumplimiento de la normatividad sanitaria vigente.

► Programa de formación y capacitación:

Con el fin de consolidar los conocimientos y prácticas seguras en los procesos de producción de alimentos, se adelantó un plan de formación y capacitación con 3.892 trabajadores en diversas temáticas, con una dedicación de 519 horas. Estas cifras representan un crecimiento del 102 % en el alcance del número de trabajadores, y del 37 % de horas de dedicación frente al año 2024. Igualmente, se realizó un plan de acompañamiento en campo equivalente a 1.443 horas/hombre.

Algunos de los temas abordados en los procesos de capacitación incluyeron la formación intensiva en la norma HACCP y rutas de inocuidad, principios generales de higiene de los alimentos, buenas prácticas de manufactura y actualización de la legislación nacional e internacional.

► Evaluación de proveedores:

Las acciones de inocuidad y seguridad alimentaria incluyeron el seguimiento y verificación a la gestión de los proveedores de materias primas e insumos, y 68 visitas de inspección a sus instalaciones con la elaboración de igual número de perfiles sanitarios, alcanzando un 97 % de aprobación.



Eficiencia operacional

► Restaurantes escolares

Este programa atiende los requerimientos alimentarios en colegios y jardines sociales operados por la Corporación. Por medio de él, se sirvieron 2.602.591 raciones en 50 instituciones educativas: 5 colegios y 45 jardines sociales propios, en administración o en convenio con la ciudad de Bogotá y 12 municipios del departamento de Cundinamarca: Cajicá, Cogua, Chía, Funza, Gachancipá, Madrid, Mosquera, Ricaurte, Tenjo, Tocancipá, Soacha y Zipaquirá.

La alimentación suministrada se elaboró en el marco de la normatividad nutricional vigente, la cual procura garantizar una alimentación equilibrada, suficiente y segura para los niños, que contribuya a su crecimiento,



desarrollo integral y bienestar, de acuerdo con el requerimiento para cada grupo etario.

Durante el año, se adelantó el Programa de Atención Nutricional, el cual benefició a 8.620 personas. Entre las acciones desarrolladas, se destacan la aplicación de 1.435 valoraciones antropométricas, 535 asesorías nutricionales individuales y 287 ajustes nutricionales y adecuaciones específicas de minutas para 78 estudiantes del Colegio Colsubsidio Norte, 90 del Colegio Colsubsidio Ciudadela, 20 del Jardín Social Ciudadela, 80 Colegio Colsubsidio Chicalá, 18 del Colegio Colsubsidio Maiporé, y 1 del Colegio Fundación Colombia.

En cuanto al componente de seguimiento y evaluación del servicio de alimentación, se realizaron conversatorios con los estudiantes beneficiarios en espacios de diálogo participativos, con el fin de conocer las percepciones y expectativas frente a la oferta nutricional. Estos encuentros contaron con la participación de 4.635 estudiantes.

Con los padres de familia, se hicieron 58 contactos que canalizaron comentarios y sugerencias de los servicios suministrados en los colegios Colsubsidio Norte (12), Ciudadela (35), Chicalá (8) y Maiporé (3). Así mismo, se desarrollaron 21 Comités de Alimentos, con la participación conjunta de padres, estudiantes y docentes de los colegios Norte (4), Ciudadela (4), Chicalá (8), Maiporé (3) y Fundación Colombia (2).

Se desarrollaron 29 actividades encaminadas a fortalecer el bienestar de la comunidad educativa y la mejora de los hábitos alimenticios saludables, tales como:

- **Talleres “Crecer sanos en familia”**, con la participación de 436 personas.
- **Acción pedagógica “De la huerta a tu mesa”**, con la participación de 100 personas.
- **Taller “Formando rutinas”**, con la participación de 1.429 personas.
- **“Mesa del chef”**, espacio de socialización de la estructura de menús ofrecidos y de aquellas preparaciones nuevas incluidas en la programación, con la participación de 181 familias.
- **“Taller a la excelencia”**, con 56 estudiantes. Se realizaron talleres de cocina con preparaciones novedosas y atractivas, con actividades de reconocimiento para los mejores estudiantes de los periodos académicos.
- **“Candy bar”**, con la participación de 25.921 estudiantes, se realizó el montaje de deliciosas estaciones de postres para compartir un momento dulce entre amigos.
- **Taller “Cocina para la vida”**, con la participación de 190 estudiantes. Se realizaron actividades de formación en cocina básica, enfocadas en los futuros bachilleres. Es una herramienta útil para fortalecer sus habilidades culinarias en una eventual vida lejos de sus familias.
- **Celebración de “Fechas especiales”**, con 11 actividades, donde se ofrecieron diversos menús para el festejo de ocasiones importantes a lo largo del año académico.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



► Alimentación hospitalaria

En esta línea de servicio, se suministraron 868.359 dietas a través de 15 tipologías diferentes, según la condición médica de cada paciente, en seis clínicas y dos centros médicos ubicados en Bogotá y en Fusagasugá. Igualmente, en estas instituciones, se suministraron 60.428 servicios de alimentación para los trabajadores médicos y personal asistencial, y 129.302 servicios para los visitantes, familiares y público en general.

SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

	2023	2024	2025
Alimentación Hospitalaria - Dietas	920.620	937.225	868.359
Barras de Café (Público)	156.571	148.925	129.302
Restaurante Autoservicios (Trabajadores)	62.148	62.360	60.428
TOTAL	1.139.339	1.148.510	1.058.089

Fuente: Coordinación Administrativa y Financiera,
Gerencia de Alimentos y Bebidas, Subdirección Servicios Sociales.

Dentro de la gestión de actividades orientadas al fortalecimiento de la experiencia del usuario y a la construcción de un modelo de operación técnico y actualizado en la prestación del servicio de alimentación hospitalaria, se adelantaron tres acciones concretas:

- **1.º Simposio en Alimentación Hospitalaria Colsubsidio 2025:** actividad académica que contó con la participación de 84 asistentes y 5 ponentes, en donde hubo intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas relacionadas con la planificación, producción, ensamble y distribución de dietas hospitalarias. Así mismo, se abordaron temas asociados a la humanización del servicio y su contribución a la recuperación y bienestar del paciente dentro de las instituciones de salud.
- **Taller “Arte de CuidArte”,** con 72 asistentes y la realización de seis actividades lúdico-formativas, se promovieron prácticas culinarias en pacientes y sus cuidadores. El propósito principal se enfocó en el incremento de la adherencia a las recomendaciones alimentarias y nutricionales durante los procesos de tratamiento y recuperación de patologías tales como cáncer, poscirugías cardiovasculares y otras enfermedades metabólicas.
- **Actualización del Manual de Dietas:** se ajustó como documento guía para los servicios de alimentación en las instituciones de salud. Este trabajo permitió alinear y estandarizar criterios de prescripción según las diferentes condiciones clínicas, fortaleciendo la coherencia entre la indicación médica, la planeación nutricional y la operación del servicio.
- **Acciones enfocadas en la humanización y experiencia del paciente: se trabajó en dos frentes:**
 - Fortalecimiento de la iniciativa “Menú Alegría”, desarrollada en la Clínica Infantil Colsubsidio, que brindó atención focalizada para todos los pacientes infantes del servicio de oncología a través de un menú divertido y temático que proporcionó momentos de alegría y felicidad durante su estancia hospitalaria.
 - Se continuó con la programación periódica de “Menús Típicos”, especiales y tematizados por regiones del país, ambientados con atuendos típicos, para el disfrute de los pacientes hospitalizados.

Perfil Corporativo
Transparencia y Gobierno Corporativo
Contar con el mejor talento humano
Contribuir a la conservación del ambiente
Generar desarrollo humano integral
Asegurar solidez financiera para la equidad



► **Catering para eventos sociales y corporativos:**

Se suministraron 741.451 servicios de alimentación en los eventos organizados por 1.080 empresas afiliadas. Esta cifra se enmarca en un proceso de fortalecimiento interno de la gestión integral para asegurar un portafolio más pertinente y accesible, mayor control operativo, estandarización de las preparaciones, mejora de la eficiencia logística y fortalecimiento de la sostenibilidad del servicio en el mediano y largo plazo.

Se diversificó y fortaleció el portafolio de servicios de alimentos y bebidas para eventos con una propuesta variada y diferenciada para distintas poblaciones objetivo. En este nuevo portafolio, se consideraron necesidades nutricionales específicas y restricciones alimentarias tales como dietas hiposódicas y bajas en gluten, garantizando el equilibrio nutricional y la seguridad alimentaria de los comensales.

Adicionalmente, se amplió la oferta de talleres de cocina con nuevas preparaciones y desarrollos a la medida de las empresas afiliadas, y se actualizaron los formatos de montaje, presentación y emplatado, elevando la percepción de calidad del servicio y contribuyendo a una mejor experiencia gastronómica alineada con las expectativas de los clientes.

► **Formatos de alimentación empresarial**

para los trabajadores y empresas afiliadas, se estructuró y consolidó un amplio portafolio de formatos de alimentación en sus instalaciones, entre los cuales se destacan: carros *vending*, barras de café, autoservicios, alimentación transportada, barras de snacks y refrigerios a la medida, entre otros.

Por este canal, se suministraron 1.005.032 servicios, con un incremento del 12 % frente al año anterior. Además de un crecimiento importante, se alcanzó el objetivo principal de acercar los servicios de Colsubsidio a los trabajadores afiliados, generando más bienestar, mayor productividad y menor ausentismo asociado a enfermedades transmitidas por alimentos.

A continuación, un breve descriptivo de las principales actividades realizadas en cada uno de estos formatos:



- **Carros *vending*:** en este formato de alimentación, se suministraron 196.669 servicios en 22 puntos de venta, representando un crecimiento del 67 % frente al año 2024. [Este resultado refleja un alto nivel de aceptación entre los trabajadores afiliados, quienes valoran positivamente su pertinencia, calidad y oportunidad.](#)

De la mano de las empresas afiliadas y del equipo de profesionales nutricionistas dispuestos por Colsubsidio, este servicio apoyó la difusión de jornadas de salud orientadas a la promoción de hábitos de vida saludable y nutrición balanceada. Las acciones incluyeron sensibilización, caracterización, tamizaje y valoración nutricional personalizada para 1.200 trabajadores en cuatro sedes empresariales, consolidando el compromiso institucional con la salud integral y el bienestar preventivo.
- **Barras de café:** este formato se consolida como un espacio de bienestar, integración y descanso activo entre los trabajadores afiliados. Durante el año, se suministraron 94.170 servicios en cuatro puntos de venta, con un incremento del 83 % frente al año 2024.

Complementariamente, se adelantaron acciones de promoción y desarrollo de nuevos productos y servicios, tales como el portafolio de refrigerios empresariales, dinámicas de “combos del mes” y nuevas soluciones de almuerzo, que procuraron el aumento en el consumo de alimentos frescos y la disminución de alimentos ultraprocesados. Este fortalecimiento de la propuesta de valor ha convertido las barras de café en una alternativa pertinente y cercana para todos sus usuarios.

- **Alimentación transportada:** este servicio responde a la necesidad creciente de las organizaciones que no cuentan con la infraestructura necesaria para la producción y servicio de alimentos. [En 2025, se produjeron, transportaron y entregaron 77.368 servicios de desayunos, almuerzos y cenas para 270 trabajadores afiliados en empresas con operación 24 horas.](#) Además, se realizaron actividades orientadas a la promoción de hábitos saludables y tamizaje nutricional a cargo de un equipo profesional, impactando a 25 trabajadores.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad



► **Centro de Producción y Distribución de Alimentos – CPDA**

Durante el año, se procesaron 3.084.809 preparaciones, entre las que se destacan productos de panadería, pastelería, verduras prelistas y cocina caliente en general. Esta cifra representa un incremento del 56 % en comparación con 2024, apalancado fundamentalmente en el abastecimiento a sedes propias y de empresas afiliadas, y como proveedor de organizaciones vinculadas con la industria gastronómica. En este año, el CPDA se consolidó como eje central de toda la operación de compra, abastecimiento, producción y logística de entrega de alimentos procesados frescos, abatidos y ultracongelados.

Durante el año, se trabajó con 1.247 empresas, lo que representa un crecimiento del 186 %, incremento que se obtuvo gracias al enfoque en el desarrollo de productos de alta calidad, pertinentes y con alto nivel de valor agregado, gracias al uso de la más alta tecnología de punta en la industria gastronómica.

El CPDA alcanzó un nivel de uso de su capacidad instalada del 90 %, evidenciando un crecimiento frente al año 2024, que fue del 89 %. La planta produjo y distribuyó 359 toneladas de alimentos procesados y más de 2,72 millones de unidades de panadería, pastelería y refrigerios, principalmente.

En relación con la adquisición de materias primas e insumos, se realizaron compras por \$ 9.764 millones, con un crecimiento del 162 % respecto del año 2024.



PRODUCTIVIDAD

Colsubsidio está comprometido en brindar apoyo integral a los empresarios mediante servicios que se ajusten a sus necesidades y contribuyan al crecimiento sostenible de sus negocios. Esta oferta fortalece la productividad de las personas y de las empresas afiliadas, potenciando sus capacidades y generando oportunidades reales para impulsar su desarrollo.

El propósito central es promover el crecimiento empresarial mediante la articulación entre el talento humano y los procesos de transformación organizacional que permitan generar valor para la sociedad.

En 2025, se implementaron acciones estratégicas, estructuradas en cuatro ejes de trabajo: empleabilidad, formación, desarrollo empresarial, y medición y monitoreo, servicios que se financian con recursos de los aportes de las empresas afiliadas, asignados al Fondo de Solidaridad y del Mecanismo de Protección al Cesante – Fosfec, garantizando su sostenibilidad y alcance territorial.

COBERTURAS PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD

	2023	2024	2025
Empresas atendidas con programas de Empleo, Formación y Desarrollo	4.473	4.905	6.969
Trabajadores atendidos en los programas de formación	83.975	117.315	103.668
Buscadores de empleo colocados laboralmente	62.133	68.585	75.424

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Centros de empleo y talento

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Colsubsidio orienta su estrategia hacia una aspiración concreta: convertirse en el mejor aliado de las empresas para conectar con talento pertinente y competente, prestando sus servicios con empatía y excelencia y posicionándose como la primera opción del mercado.

La operación se estructura a través de una ruta que articula cuatro servicios esenciales: Registro de oferentes y empleadores, Orientación laboral para fortalecer el perfil del buscador y mejorar la pertinencia de su búsqueda, Preselección para asegurar el ajuste y la calidad del candidato, y Remisión a vacantes como mecanismo de conexión efectiva entre oferta y demanda laboral.

Complementariamente, la Agencia remite a los buscadores de empleo a los diferentes cursos de formación para cerrar brechas y fortalecer competencias alineadas con la demanda laboral y, cuando aplica, acompaña la ruta de acceso al subsidio al desempleo, garantizando continuidad en la trayectoria laboral de los buscadores de empleo.

A continuación, los logros más destacados del año:

► Atención al buscador de empleo:

Se fortaleció la capacidad de la Agencia para ser un aliado pertinente para las empresas de Bogotá y Cundinamarca, gestionando oportunamente las necesidades de talento y facilitando conexiones efectivas entre la oferta y la demanda laboral. Durante el año, se vinculó a empleos formales a 75.424 personas. Estos resultados evidencian una gestión orientada a la generación de valor para el tejido empresarial del territorio y a la consolidación de un servicio confiable y efectivo.

Este desempeño se soportó en una gestión integral de servicio: **35.324 personas recibieron orientación laboral, fortaleciendo su perfil y su empleabilidad; se gestionaron 590.772 remisiones de hojas de vida hacia oportunidades alineadas con los requerimientos empresariales;** y se incorporaron 336 empresas nuevas a la red del Servicio Público de Empleo, ampliando la capacidad de respuesta y el alcance territorial de la Agencia.

ATENCIÓN BUSCADORES DE EMPLEO

Concepto	Total
Personas orientadas laboralmente	35.324
Hojas de vida remitidas	590.772
Personas vinculadas	75.424

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

ATENCIÓN BUSCADORES DE EMPLEO

Concepto	2023	2024	2025
Personas orientadas laboralmente	29.691	38.270	35.324
Hojas de vida remitidas	491.974	454.008	590.772
Personas vinculadas	62.133	68.585	75.424

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.



Como parte de la estrategia de ampliación de cobertura, Colsubsidio operó además una Unidad Móvil de Empleo como recurso para acercar los servicios a comunidades y empresas con barreras de acceso. **Durante el año, registró 10.943 personas en el sistema, brindó 1.833 orientaciones laborales, en 24 municipios de Cundinamarca y 15 localidades de Bogotá.** El despliegue incluyó acciones masivas de activación —campañas informativas, jornadas de preinscripción y socialización de vacantes— que fortalecieron el acceso a servicios esenciales como registro, orientación y gestión de vacantes, profundizando la conexión territorial con la ciudadanía.

► **Gestión empresarial:**

Se gestionaron 3.225 empresas, se acompañó la administración de 21.998 vacantes y se contribuyó a movilizar 293.582 puestos de trabajo, evidenciando capacidad de respuesta y pertinencia frente a la demanda del mercado laboral.

COBERTURA GESTIÓN EMPRESARIAL

Concepto	2023	2024	2025
Empresas gestionadas	2.592	2.516	3.225
Vacantes	29.073	26.064	21.998
Puestos de trabajo	313.654	327.978	293.582

Fuente: Datos agencia de empleo Colsubsidio



Complementariamente, se fortaleció la gestión del conocimiento con las empresas mediante actividades grupales orientadas a actualizar las áreas de talento humano en tendencias del mercado laboral y en buenas prácticas de gestión de personas. Estos espacios abordaron temas como liderazgo, bienestar y reclutamiento apoyado en tecnología e innovación en la gestión del talento, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades empresariales y a la mejora continua de los procesos de atracción, selección y desarrollo del personal.

Con el fin de aumentar el valor entregado a las empresas y profundizar la inclusión laboral en Bogotá y Cundinamarca, se desarrollaron estrategias orientadas a la gestión de talento táctico y estratégico para responder de manera más efectiva a las necesidades de perfiles calificados del tejido empresarial, y a la implementación de programas de diversidad, equidad e inclusión, con especial énfasis en el acompañamiento a empresas que vinculan población con discapacidad – PcD. [Estas estrategias contribuyeron a ampliar oportunidades laborales, fortalecer capacidades empresariales y consolidar un modelo de intermediación laboral más inclusivo y pertinente](#)

► **Gestión de talento
táctico y estratégico:**

Se fortaleció la capacidad de identificación, preselección y conexión efectiva de estos perfiles, vinculando 130 perfiles estratégicos y 12.439 tácticos, evidenciando una respuesta efectiva a la demanda empresarial de talento más calificado.

Como hito central de esta estrategia, se realizó la Primera Rueda de Empleo Estratégica, un espacio diseñado para responder con precisión a las necesidades del tejido empresarial y traducirlas en conexiones efectivas con talento táctico y estratégico. En un entorno dinámico y orientado a resultados, el evento reunió empresas de distintos sectores y buscadores de empleo con perfiles calificados, garantizando a las organizaciones acceso a talento preseleccionado, con acompañamiento experto y trazabilidad en el proceso. A su vez, los participantes fortalecieron su perfil profesional participando en talleres, mentorías y experiencias formativas enfocadas en su proyección laboral.

La jornada incorporó, además, encuentros directos entre candidatos y líderes empresariales, complementados con conferencias, paneles y workshops orientados a movilizar conversaciones estratégicas sobre talento. Así mismo, se habilitaron estaciones vivenciales de alto impacto – foto profesional para LinkedIn, optimización de hoja de vida con apoyo de inteligencia artificial y consultorio psicotécnico personalizado– que elevaron la calidad de la experiencia y la preparación de los asistentes.

[En el evento, participaron 51 empresas empleadoras y 143 líderes embajadores, se gestionaron 250 vacantes y se registró una asistencia de 990 personas.](#) En coherencia con la priorización sectorial definida por la Agencia, el 32 % de las empresas interesadas correspondió al sector TIC, el 2 % al sector salud y el 66 % al componente multisectorial, activando sectores estratégicos para la Caja y con necesidades latentes de empleabilidad.

► **Diversidad, equidad e inclusión
con énfasis en empresas que
vinculan PcD:**

desde mayo de 2022, se implementó la Ruta para personas con discapacidad – PcD como un modelo integral que promueve la inclusión laboral efectiva en Bogotá y Cundinamarca, articulando el fortalecimiento de perfiles con la generación de oportunidades reales en las empresas.

Esta Ruta ha evolucionado de un enfoque tradicional a un modelo más estratégico conectado con la demanda del mercado laboral, en el que la gestión trasciende la remisión de candidatos y se centra en un acompañamiento continuo, tanto a las empresas como a las personas con discapacidad, hasta alcanzar la contratación efectiva y favorecer entornos laborales inclusivos y sostenibles.

En el componente empresarial, la Ruta impulsa un tránsito claro, con un acompañamiento activo orientado a promover prácticas inclusivas, brindar asesoría en selección y apoyar la adaptación de los entornos

de trabajo. Paralelamente, para las personas con discapacidad, el proceso empieza con el registro y la orientación ocupacional personalizada, identificando habilidades, intereses y requerimientos de ajustes razonables; posteriormente, se facilita el acceso a capacitación y fortalecimiento de competencias según el perfil laboral. Esta atención se soporta en capacidades especializadas que han ido consolidándose: protocolos de atención, plataformas accesibles, *software* adaptado (Servir, Jaws y ZoomText), pruebas psicotécnicas inclusivas, ferias laborales accesibles, visitas empresariales inclusivas y procesos de formación pertinente.

En 2025, recibieron el servicio de orientación laboral a 620 PcD, de las cuales el 45 % fueron mujeres, y el 47 % de los atendidos se ubicó entre los 29 y los 42 años. La caracterización de la población atendida evidenció la siguiente distribución por tipo de discapacidad: auditiva (31 %), cognitiva o intelectual (20 %), física (27 %),

múltiple (8 %), psicosocial (4 %) y visual (9 %). Se colocaron 486 personas con discapacidad en 84 empresas, como efecto del acompañamiento empresarial y la orientación especializada a los buscadores de empleo.

En la relación con empresas interesadas en la contratación de talento PcD, los sectores con mayor dinamismo incluyeron manufactura, servicios y salud, entre otros, con una demanda concentrada en cargos como auxiliares administrativos, asesores de *call center*, operarios de lavandería, operarios de producción, servicios generales y auxiliares de servicio al cliente.

En la dinámica de vinculación, se observa una inserción relevante de mujeres en roles como operarias de aseo y cafetería, auxiliares de producción y operarias de cultivo y poscosecha —principalmente en limpieza, floricultura y manufactura—, mientras que los hombres se vincularon con mayor frecuencia como técnicos de lavado, operarios de mantenimiento y operarios de aseo, con mayor presencia en servicios generales, automotor y de logística.

El fortalecimiento empresarial consolidó capacidades verificables, que habilitan procesos de inclusión más sostenibles: 50 empresas cuentan con diagnósticos de accesibilidad realizados, equipos sensibilizados (talento humano, directivos y equipos de trabajo) y acompañamiento en los procesos de definición de vacantes inclusivas. En síntesis, la Ruta PcD no solo transformó el modelo de atención de la Agencia, sino que también contribuyó a una evolución en la comprensión del ecosistema de empleo: de una mirada asistencial hacia un enfoque basado en derechos, capacidades y sostenibilidad, ampliando las oportunidades de inclusión laboral efectiva en Bogotá y Cundinamarca.





Formación

Durante el año, se fortaleció el portafolio de formación para incrementar su pertinencia y alineación con las necesidades de las empresas afiliadas y el tejido empresarial de Bogotá.

El enfoque se centró en el desarrollo de competencias del siglo XXI, incluyendo competencias digitales, innovación, comunicación, trabajo colaborativo y liderazgo. La oferta se estructuró por niveles de competencia, permitiendo desarrollar competencias básicas hasta especializadas y atender formación sectorial, en tendencias de industria y rutas formativas específicas para población en busca de empleo, asegurando coherencia con la dinámica y evolución del mercado laboral.

Se consolidó una oferta de 122 cursos, estructurada en programas de ciclo corto y técnicos laborales, desarrollados en alianza con 21 instituciones de educación superior, entre las que se encuentran universidades acreditadas y de alto reconocimiento académico, como la Universidad de los Andes, la Universidad del Rosario, la Pontificia Universidad Javeriana, el CESA, la Universidad Minuto de Dios, la Universidad del Área Andina, la Universidad Cooperativa de Colombia, la Universidad EAN, la Universidad Nacional y la Universidad Sergio Arboleda, e instituciones de formación para el trabajo como CET Colsubsidio y Kuepa, y entidades especializadas reconocidas por su liderazgo en innovación educativa como la Cocreadora, Mentu y SGS. Todos los aliados cuentan, además, con trayectoria sectorial demostrada y experticia en el desarrollo de competencias

aplicadas, técnicas y especializadas, requeridas para impulsar la productividad del tejido empresarial de Bogotá.

Así mismo, se desarrollaron programas con enfoque sectorial y poblacional, dirigidos a nichos específicos de población en busca de empleo, trabajadores activos y beneficiarios, en alianza con entidades especializadas como Atenea, Generation y AWS, orientados al desarrollo de competencias digitales y tecnológicas de alta demanda, así como a la articulación efectiva con oportunidades de empleabilidad y requerimientos reales de los sectores productivos, contribuyendo a la inserción laboral y al fortalecimiento de la productividad empresarial.

Adicionalmente, se diseñaron e implementaron programas específicos para los sectores de salud, agro, público y asegurador, orientados a responder de manera directa y pertinente a las necesidades de capacitación de las empresas afiliadas. Estos programas fueron estructurados con enfoque sectorial, considerando los marcos normativos, los modelos operativos y las competencias técnicas y transversales propias de cada sector, con el propósito de fortalecer la productividad, mejorar la calidad de los servicios y aportar al cierre de brechas de talento humano en sectores estratégicos.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Concepto	2023	2024	2025
Cursos en portafolio	89	127	122
Personas formadas	83.975	117.315	103.668

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

En el marco del mecanismo de protección al cesante, se distribuyen así:

Concepto	Total
Beneficiarios	5.201
Buscadores de empleo	27.705
Trabajadores activos	70.762

TOTAL 103.668

Fuente: Coordinación B.I Subdirección Servicios Sociales.

Los principales cursos demandados por la población de personas en busca de empleo fueron los cursos de Excel y modelamiento de datos de básico a avanzado, los cursos de logística, transporte y distribución, los cursos manipulación, distribución y conservación de alimentos.

Los buscadores de empleo, en su mayoría, se adiestraron en el desarrollo de habilidades transversales orientados a la mejora de sus perfiles ocupacionales en competencias básicas y habilidades digitales, así como en rutas especializadas en las que se destacan la Ruta de formación en salud y la de atención a personas con discapacidad.

Por su parte, los cursos más demandados por trabajadores activos fueron cursos de Excel y modelamiento de datos de básico a avanzado, de liderazgo y competencias gerenciales, y de salud mental en el trabajo.

Desarrollo empresarial

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Durante 2025, se trabajó en el fortalecimiento de las mipymes, beneficiando 3.242 empresas afiliadas a través de una oferta compuesta de 12 programas estratégicos diseñados para abordar las diversas necesidades y desafíos de estas organizaciones en sus diferentes etapas de madurez.

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

► **Management - Dirección y estructura empresarial:**

Afianzar la toma de decisiones mediante una mejor organización de la empresa: estructuras claras, roles definidos, gobierno, seguimiento y procesos operativos básicos.

- **Gobierno Corporativo y Juntas Directivas:** este programa, operado por la Universidad de los Andes y el CESA, tuvo como objetivo fortalecer las prácticas de dirección, la toma de decisiones y la sostenibilidad de las mipymes afiliadas, a través de estructuras de gobierno más estratégicas y formales. En conjunto, el programa acompañó a 65 mipymes, principalmente pequeñas y medianas, de los sectores de servicios, comercio y manufactura, muchas de ellas de carácter familiar y con trayectorias superiores a 10 años.

El modelo de intervención combinó sesiones grupales, acompañamiento individual, asesorías especializadas y seguimiento a planes de trabajo, acumulando más de 1.900 horas efectivas de acompañamiento. Las empresas participantes mostraron avances significativos en su nivel de madurez estratégica y de gobierno corporativo, escalando al menos un nivel en su grado de apropiación. Se registraron mejoras en planeación estratégica, definición de visión y misión, toma de decisiones,

supervisión, gestión de riesgos, transparencia y comprensión del rol de la gestión financiera como insumo clave para la dirección empresarial.

- **Mipymes + Crecimiento - Tácticas Empresariales:** se beneficiaron 859 empresas, con el acceso a una herramienta digital que integra inteligencia artificial para la gestión de tareas. Con ella, han conseguido mejorar su productividad mediante un asesor inteligente disponible 24/7, organizar sus tareas y metas en un tablero que les permite asignar, dar seguimiento y filtrar todo lo importante de su día a día y construir procesos para aclarar su estrategia paso a paso.

En 2025, las empresas completaron más de 1.000 tareas sugeridas, registraron 6.600 interacciones con el asesor inteligente, ejecutaron más de 1.300 tácticas y se diagnosticaron más de 400 empresas. Esto ha permitido que las mipymes beneficiarias avancen hacia una gestión más estructurada y estratégica, incorporando la inteligencia artificial como un aliado en la toma de decisiones, la priorización de

acciones y la claridad de sus objetivos empresariales. El uso recurrente de la plataforma evidencia un proceso de apropiación tecnológica que se traduce en empresas más organizadas, con mayor foco en sus metas y mejores capacidades para planear, ejecutar y sostener su crecimiento.

- **Consultorio de Desarrollo Empresarial:** con este mecanismo se ofrecieron 1.221 horas de asesoría a 184 mipymes en áreas clave como *Management* y Mercado. A partir del diagnóstico inicial, se identificaron las necesidades y expectativas particulares de cada empresa, lo que permitió personalizar las consultorías y diseñar una ruta de trabajo estratégica y ajustada a sus objetivos. El 59,8 % de las empresas eligió enfocarse en fortalecer sus estrategias de *marketing* y ventas, con lo cual lograron diseñar estrategias de captación y fidelización de clientes, planes de posicionamiento y diferenciación en el mercado, presencia en canales digitales y estrategias de comercialización. Por otro lado, el 41,1% de las empresas priorizó el *management*

como detonante para su crecimiento, generando planes de gestión financiera y sostenibilidad del negocio, planeación estratégica y capacidad gerencial, definición de la estructura organizacional, o garantizar el cumplimiento normativo y jurídico, aspectos esenciales para establecer un camino claro hacia el crecimiento y competitividad.



► **Mercado y ventas:**

Busca habilitar nuevas oportunidades de mercado y generación de ingresos, fortaleciendo capacidades comerciales y de *marketing*, activando conexiones con clientes y aliados, y facilitando el acceso a cadenas de valor, ferias, ruedas de negocio y mercados internacionales.

- **Visión Exportadora:** en conjunto con Analdex, se seleccionaron 40 mipymes por su nivel de madurez para incluirlas en el desarrollo de las rutas de consolidación o expansión internacional. Durante 2026, las empresas avanzarán en su proceso de acompañamiento especializado, orientado a la preparación técnica, comercial y estratégica para mercados internacionales, y un grupo de ellas se conectará con compradores y aliados internacionales, como parte de la estrategia de acceso a nuevos mercados y diversificación de ventas.
- **Proveedores en Red:** este programa tiene como objetivo vincular a las mipymes afiliadas a Colsubsidio a cadenas de valor priorizadas, a través de diagnóstico, fortalecimiento técnico y articulación con empresas ancla para mejorar sus capacidades de proveeduría. En este marco, se seleccionaron tres cadenas con alto potencial de desarrollo: construcción y promoción inmobiliaria, alimentación e industria auxiliar, y logística y transporte.
- **Marketing Estratégico para Mipymes:** en este programa participaron 98 compañías, que lograron un crecimiento promedio del 30 % en seguidores, con incrementos entre 250 y 600 por empresa; el 70 % implementó un *funnel* de ventas estructurado, integrando CRM y herramientas digitales, y el 63 % definió por primera vez un presupuesto de *marketing*. Adicionalmente, las capacidades de marketing aumentaron significativamente, pasando de un puntaje promedio de 36,3 a 71,4 en el instrumento de medición, lo que representa un crecimiento relativo del 96 %. Como valor agregado, seis empresas recibieron incentivos publicitarios por cerca de \$ 18 millones, logrando más de 3,6 millones de impactos mensuales, un alcance promedio de 560.000 usuarios y un incremento superior al 250 % en la visibilidad de marca.

► **Estrategia**

Busca apoyar a las empresas para definir una planificación clara de su crecimiento, priorizando las ventajas competitivas y traduciéndolas en decisiones, objetivos y planes de acción medibles que orienten la ejecución y el uso eficiente de recursos. Este componente abarca temas financieros, innovación y sostenibilidad como ejes indispensables en la estrategia de las empresas.

- **Excala - Programa de Aceleración:** orientado a acompañar a 60 pymes con potencial de escalamiento, a través de cuatro rutas de aceleración: comercial, financiera, organizacional, y producto e innovación. Las empresas participantes registraron un crecimiento promedio del 35 % en ventas, e impacto sobre 5.233 empleos (4.931 conservados y 302 generados). El programa incluyó un *bootcamp* intensivo de alto nivel, con la participación 15 mentores internacionales, referentes en escalamiento empresarial, innovación y crecimiento, que permitieron a las empresas contrastar sus modelos de negocio con estándares globales y fortalecer su preparación para etapas avanzadas de crecimiento.
- **Empresas + Innovadoras:** este programa se desarrolló con el objetivo de implementar un sistema de gestión de la innovación en 50 empresas afiliadas a Colsubsidio, fortaleciendo sus capacidades para identificar oportunidades, estructurar procesos internos de innovación y convertir la innovación en una práctica recurrente y estratégica. A través del programa, las empresas participantes desarrollaron al menos un prototipo de producto o servicio, pasando de la ideación a la experimentación y validación, con el acompañamiento de expertos internacionales y metodologías probadas a nivel global.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



• **MIPYMES + Sostenibles:** con el objetivo de proporcionar un acompañamiento integral, con asesorías técnicas especializadas a 140 mipymes afiliadas a Colsubsidio y así fortalecer, ajustar y estructurar sus procesos y proyectos en materia de sostenibilidad, se realizaron 800 asesorías y mentorías personalizadas, acompañando directamente la implementación de proyectos sostenibles en las mipymes participantes. Así mismo, se llevaron a cabo 40 talleres especializados, diseñados para fortalecer capacidades técnicas, estratégicas y de liderazgo sostenible.

• **Planeación estratégica y financiera:** con este programa, se fortaleció la visión estratégica, la sostenibilidad financiera y la toma de decisiones empresariales de 77 mipymes, que mostraron avances en la definición de objetivos, indicadores financieros, proyección de flujos de caja y estrategias comerciales.

• **Alistamiento para la financiación inteligente:** este programa presentó resultados sobresalientes en la fase de acompañamiento, fortaleciendo de manera efectiva las capacidades financieras y estratégicas de 60 mipymes, que participaron activamente en las mentorías 1:1, sesiones grupales y rutas de financiamiento, y el 86 % asistió a eventos presenciales. Metodológicamente, se ejecutaron 357 sesiones de mentoría; todas las empresas contaron con diagnóstico y plan de trabajo personalizado, y se incorporaron espacios formativos adicionales según brechas identificadas. El evento de cierre consolidó una jornada estratégica de conexión con el ecosistema financiero, con la participación de 34 empresas, 46 asistentes y 17 entidades financieras.

• **Sostenibilidad financiera:** se brindó asesoría financiera personalizada a mipymes afiliadas a Colsubsidio con el objetivo de fortalecer sus modelos financieros y mejorar el uso de los recursos y las probabilidades de acceso a crédito.

Se implementaron dos rutas de acompañamiento —empresas en proceso de solicitud de crédito y empresas con crédito aprobado—, en las que 96 de 110 finalizaron el proceso. Los resultados evidencian la alta pertinencia del programa, con mejoras promedio del 9,6 % en la comprensión de estados financieros, 5,3 % en la separación de finanzas personales y empresariales, 28,06 % en la comparación de productos financieros, y 5,8 % en prácticas de ahorro, presupuesto e inversión. Adicionalmente, el 85,7 % de las empresas que se articularon con entidades financieras obtuvo revisión preliminar de su documentación y avanzó a una segunda instancia.

• **Mipymes + digitales:** con las 310 empresas participantes, se realizó un diagnóstico y plan de trabajo que les permitió acceder a un acompañamiento especializado y la implementación de hasta cuatro herramientas clave.

Cada mipyme recibió, de acuerdo con sus necesidades, entregables orientados a la automatización de procesos

y gestión operativa (inventarios, CRM, *software* contable y facturación electrónica), desarrollo de marca y canales digitales (estrategia de marca, *e-commerce*, pagos digitales y analítica), productividad y transformación interna (herramientas colaborativas y gestión documental), y seguridad digital (ciberseguridad y respaldo de información).



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente



Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

- **Inteligencia artificial para la productividad:** con esta iniciativa, se trabajó con 36 mipymes, con las que se realizó el diagnóstico de sus procesos, la identificación de oportunidades de automatización y la implementación de soluciones basadas en IA generativa, principalmente en áreas como automatización de tareas operativas, atención al cliente y optimización de procesos internos.

Adicionalmente, se desarrollaron espacios como los *Mentoring Days*, sesiones uno a uno con expertos en IA y webinars especializados, fortaleciendo las capacidades técnicas y estratégicas de los empresarios, y dejando capacidades instaladas en sus equipos.



- **Mentalidad y cultura:** con esta iniciativa, se impactó a 420 mipymes afiliadas a Colsubsidio. Se hicieron dos ruedas de negocios con 237 empresas participantes, que tuvieron 700 citas efectivas y expectativas de negocio por más de \$ 5 billones. Así mismo, se realizaron *bootcamps* y talleres con 184 empresas para fortalecer su mentalidad empresarial frente al crecimiento, el liderazgo y la toma de decisiones en entornos de alta incertidumbre. Estas iniciativas promovieron habilidades clave como el liderazgo consciente, la innovación en la forma de pensar y actuar, y el pensamiento disruptivo, fundamentales para impulsar transformaciones culturales dentro de las organizaciones y habilitar modelos de negocio más adaptativos, colaborativos y sostenibles.



- **Xposable crecer:** en su tercera versión, participaron 396 mipymes. El campamento evolucionó hacia una experiencia de alto nivel, diseñada estratégicamente para responder a las necesidades de empresas en etapas más avanzadas de crecimiento. La propuesta se elevó en términos de contenido, metodología según el perfil de las empresas asistentes y ponentes con reconocimiento internacional. Como resultado de esta propuesta de valor, el campamento alcanzó un índice de satisfacción de 91 sobre 100, evidenciando la pertinencia, calidad e impacto de la experiencia para las empresas participantes.

Colsubsidio impulsó el fortalecimiento integral de las MiPymes afiliadas, promoviendo productividad, innovación, sostenibilidad y crecimiento empresarial.



Observatorio para la productividad

El observatorio se ha consolidado como una herramienta clave en la gestión de conocimiento, dirigida a medir necesidades, brechas y oportunidades en los ejes de empleo, formación y desarrollo empresarial, que permiten fortalecer la oferta de servicios y alinear las iniciativas con las necesidades del ecosistema productivo.

Entre las actividades desarrolladas durante el año, se destaca:

- Se elaboró la Gran encuesta de productividad, en alianza con Ipsos Napoleón Franco, cuyos resultados se presentaron en un evento que contó con la participación de 97 actores del ecosistema empresarial, académico e institucional.

Con base en la información recolectada de las 2.042 empresas encuestadas, se elaboró el documento “Determinantes de la productividad empresarial en Bogotá Región”, en el que se identificaron los principales factores asociados al desempeño productivo de las empresas, como la inversión en formación, el nivel educativo del liderazgo empresarial, la proporción de trabajadores calificados, la innovación y la gestión del talento humano.

Complementariamente, se construyó un índice de productividad para analizar brechas y avances según tamaño empresarial, sector económico, género del líder, ubicación geográfica y otras variables clave.

- En alianza con la Universidad Central, se elaboró un documento de investigación, “Caracterización de mipymes colombianas” según perfil del emprendedor, sostenibilidad y desempeño financiero. Los resultados mostraron que la sostenibilidad y la innovación no están directamente asociadas a los niveles de ventas, sino a la madurez del liderazgo y la estructura interna de las empresas, lo que aporta insumos clave para perfilar intervenciones más efectivas y segmentadas. Se encontró que solo el 18 % de las mipymes analizadas integra la sostenibilidad en su gestión, y menos del 20 % desarrolla procesos sistemáticos de innovación, lo que confirma la existencia de brechas estructurales y de liderazgo que deben abordarse mediante intervenciones diferenciadas.
- Se elaboraron cinco boletines de utilidad para Colsubsidio, los afiliados y actores del ecosistema de productividad de Bogotá Región, en donde se destacó información sobre la demanda laboral, características del mercado laboral



con enfoque poblacional, análisis macrosectorial del ámbito de los servicios, y otros resultados de gestión.

Adicionalmente, se hicieron mediciones específicas para conocer los resultados de corto plazo de algunos programas y rutas implementadas, como el de IA para la productividad, en el que el 76 % de las empresas participantes tienen el conocimiento para seguir aplicando la IA en sus procesos, y el 68 % la usaron para automatizar y verificar procesos.

En el análisis de los resultados del programa de Alistamiento para Financiación Inteligente, se encontró que el 91 % de las empresas implementaron cambios en su gestión financiera, principalmente en fortalecimiento contable, y en presupuesto y control de costos.

- Se ofrecieron espacios de capacitación para el tejido empresarial, denominados “Empresas transformando la formación”, a los que asistieron firmas de los sectores TIC, salud y bienestar, se socializaron los resultados del estudio de demanda laboral, y se validaron y

priorizaron las habilidades clave, cursos, microcredenciales y programas de formación propuestos.

- Con el fin de impulsar temas clave de productividad, se establecieron alianzas con:
 - a. La Corporación Financiera Internacional, para la evaluación del impacto de los programas basados en IA en la productividad de las mipymes.
 - b. ProBogotá, para la visibilización y posicionamiento de la Gran Encuesta de Productividad Empresarial.
 - c. ProMujer, para diseñar oferta con enfoque de género.
 - d. La Universidad Nacional, con el objetivo de construir conjuntamente una metodología de análisis de redes e identificar la posición estratégica de Colsubsidio en el ecosistema de productividad de Bogotá Región, a partir de la información recolectada en el ejercicio de Mapeo de Actores.



05.

ASEGURAR SOLIDEZ FINANCIERA PARA LA EQUIDAD

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

En 2025, Colsubsidio reafirmó su compromiso con la gestión eficiente y responsable de los recursos, a fin de fortalecer la sostenibilidad financiera y garantizar la adecuada redistribución del valor social a través de sus programas y servicios.



Durante este periodo, la Subdirección Financiera ejecutó de manera integral los procesos clave que soportan el análisis del desempeño económico, tanto de las unidades de servicio como del consolidado de la Caja, asegurando así una gestión alineada con los objetivos corporativos.

En materia contable, la Organización elaboró los estados financieros e informes regulatorios con oportunidad y calidad, fortaleciendo los controles sobre la información generada por las unidades de servicio. Asimismo, avanzó en la estandarización de reportes y en la optimización de los tiempos de cierre, lo que permitió mejorar la fiabilidad de los datos y aportar mayor claridad para la gestión financiera de la Caja.

Desde la planeación financiera, se realizó un seguimiento periódico a las unidades estratégicas de servicio, se desarrollaron análisis sectoriales y se construyeron pronósticos con el fin de apoyar la toma de decisiones frente a los constantes cambios del entorno. De manera transversal, la Organización continuó impulsando su Programa de Transformación Financiera, orientado a fortalecer la gobernanza, la tecnología, los procesos, la calidad de la información y la gestión del conocimiento.

En cuanto a las actividades desarrolladas, se destaca:

- El análisis del panorama económico nacional y del desempeño empresarial, con el fin de desarrollar un portafolio integral para la productividad y contribuir al fortalecimiento de las competencias de cesantes y trabajadores activos, generando impactos positivos en el sector real.
- La consolidación de un enfoque integral y transformador en Educación Básica y Media para promover cambios profundos, sostenibles y de alto impacto social, alineados con los principios de equidad, calidad y bienestar. En este marco, se fortalecieron la excelencia académica, la intensificación del inglés, el bienestar escolar y la preparación para la construcción del plan de vida individual, en desarrollo del proyecto “Preparación para el Futuro”.
- La ampliación y fortalecimiento de los programas orientados a generar impacto social en educación inicial, básica y media, educación flexible y en el sistema de productividad.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

**Asegurar solidez
financiera para la equidad**

En cuanto al servicio de Alimentación, se alcanzaron eficiencias significativas, especialmente en el costo de materia prima, que presentó una mejora de 2,5 puntos porcentuales frente al año anterior en relación con los ingresos. Este logro se derivó de la implementación del Centro de Producción y Distribución de Alimentos, cuya operación al 90 % de su capacidad instalada permitió optimizar procesos y centralizar la producción, no solo de panadería, sino también de comida abatida. Esto generó impactos positivos directos en las diferentes líneas de servicio, fortaleciendo los procesos internos en cada punto de atención.

Para el presupuesto 2026, se definieron objetivos alineados con la misión corporativa, encaminados a fortalecer la liquidez, maximizar la rentabilidad con retorno social y consolidar las capacidades financieras. Estos lineamientos incluyen un enfoque especial en las unidades de servicio, impulsando su eficiencia operativa y su aporte a la sostenibilidad de la Caja.

Respecto a las principales cifras, se destacan:

Educación y Productividad

- Los ingresos se situaron en \$ 191.881 millones, con un incremento de 16,5 % con respecto a 2024.
- Durante el año, los servicios de Educación y Productividad tuvieron un subsidio de \$ 9.141 millones, en cumplimiento de su objeto social, por lo que las tarifas para los trabajadores de categorías A y B son menores que los costos de operación.



Alimentación

- Los ingresos se situaron en \$ 9.201 millones, con un incremento de 11 % con respecto a 2024.
- Durante el año, los servicios de Alimentación tuvieron un subsidio de \$ 12.883 millones, por lo cual las tarifas para los trabajadores de 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 Educación, Alimentación y Productividad generan riqueza y la distribuyen en la operación y en los grupos de interés.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Cifras en mm de \$

I. VALOR ECONÓMICO GENERADO	EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD			ALIMENTOS Y BEBIDAS		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Ingresos operacionales y no operacionales	\$ 148.494	\$ 164.645	\$ 191.881	\$ 6.995	\$ 7.760	\$ 9.201
TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO	\$ 148.494	\$ 164.645	\$ 191.881	\$ 6.995	\$ 7.760	\$ 9.201
PAGOS REALIZADOS A TERCEROS, ESTADO TRABAJADORES DE LA CAJA	\$ 147.714	\$ 163.440	\$ 192.386	\$ 14.013	\$ 16.146	\$ 18.432
Pagos realizados al Estado	\$ 2.223	\$ 2.329	\$ 2.659	\$ 1.457	\$ 1.643	\$ 1.384
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja	\$ 84.569	\$ 89.947	\$ 100.239	\$ 11.520	\$ 13.440	\$ 16.909
Pago a proveedores	\$ 60.922	\$ 71.163	\$ 89.488	\$ 1.036	\$ 1.063	\$ 139
OTROS CONCEPTOS	\$ 780	\$ 1.205	-\$ 505	-\$ 7.018	-\$ 8.386	-\$ 9.231
Utilidad/Remanente	-\$ 6.354	-\$ 6.495	-\$ 9.141	-\$ 8.657	-\$ 11.931	-\$ 12.883
Provisiones	\$ 454	\$ 954	\$ 507	\$ 47	\$ 25	\$ 4
Amortización	\$ 3.286	\$ 2.603	\$ 3.692	\$ 522	\$ 526	\$ 653
Depreciación	\$ 3.394	\$ 4.143	\$ 4.437	\$ 1.070	\$ 2.993	\$ 2.995
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	\$ 148.494	\$ 164.645	\$ 191.881	\$ 6.995	\$ 7.760	\$ 9.201
III. VALOR ECONÓMICO RETENIDO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0



TABLA DE CONTENIDOS GRI

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD EDUCACIÓN, ALIMENTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI DE CONFORMIDAD

Declaración de uso

GRI 1 usado

Estándares Sectoriales GRI aplicables

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 2025.

GRI 1: Fundamentos 2021

No aplican los Estándares Sectoriales GRI para la Corporación.

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
					MOTIVO		PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
CONTENIDOS GENERALES									
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Impactos Perfil del servicio Cobertura Geográfica	6,12,17						WEF 1
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil del servicio	12						
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Palabras de la subdirectora de servicios sociales	4, 5, 11						
	2-4 Actualización de la información	Características del informe	11						
	2-5 Verificación externa	Características del informe	11		No procede	Este informe no será verificado por externos			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Perfil del servicio Portafolio de Servicios Cobertura Geográfica Infraestructura Generar Desarrollo Humano Integral Solidez Financiera para la Equidad	6, 12, 13, 16, 17, 19, 84, 117						
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	45, 47						
	2-8 Trabajadores que no son empleados				No procede	Todos los trabajadores son empleados de la organización			

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia	32, 34				P1		WEF 2
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	32				P1		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Palabras del Director Consejo Directivo	3, 4, 5						
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	32						WEF 1 WEF 1E WEF 3
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia	32						
	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	35						
	2-16 Comunicación de inquietudes	Se dió respuesta a 115.093 reclamos, los tres motivos con mayor volumen fueron: a.Fallas operativas - Pago del Subsidio monetario: 10.995. b. Afiliaciones de trabajador: 10.426. c. Inconvenientes en el reporte de novedades - Subsidio monetario: 9.231.							
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Se dio respuesta a 86.421 reclamos, los tres motivos con mayor volumen fueron: Pago del subsidio monetario: 16.770 Reporte de novedades de afiliación: 8.807 Mecanismo de Protección al Cesante: 5.661							
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	32						

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	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.	33						WEF 3E WEF 4E
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Equipo de Trabajo	33						
	2-21 Ratio de compensación total anual				Restricciones de Confidencialidad	La organización considera que esta información es confidencial			WEF 19E
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Palabras del Director Palabras de la subdirectora de servicios sociales Retos	4, 5						
	2-23 Compromisos y políticas	Perfil del Servicio Ética, Transparencia Corporativa Sistema de gestión integral de riesgos Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	8, 15, 71				P1		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil de la Organización	15				P1		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Colsubsidio cuenta con una Política de Resarcimiento y no se presentó ningún caso de impacto negativo.							
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno, Ética y Transparencia	32						WEF 5

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales						SASB SV-ED-230a.1, SASB SV-ED-230a.2	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	22						
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad Grupos de Interés	25				P1		WEF 3
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	59				P3		
GRI 3: TEMAS MATERIALES									
GRI 3: Tema Material 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	25						WEF 3
	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	25						WEF 3 WEF 6
MATERIALIDAD EDUCACIÓN Y PRODUCTIVIDAD									
TM 1. Impacto social de los programas y servicios	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	84					SASB SV-ED-000.A SASB SV-ED-260a.1 SASB SV-ED-260a.3	WEF 3
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	42						
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Integral Humano Educación y productividad	84, 85				PG1		
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	42				PG1 PG2		
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	42						

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Gobierno Corporativo	33, 45 - 48						WEF 2 WEF 11
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Auditoría Interna	34, 37				PG10		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	36				PG10		
TM 2 Portafolio de servicios integral y pertinente	3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios Generar Desarrollo Integral Humano	84						WEF 3
TM 3 Calidad en la prestación de los servicios	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	84						WEF 3
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Portafolio Integral de Servicios	6, 12, 13, 16, 17, 84, 117						
TM 4 Gestión eficiente de recursos	3-3 Gestión de los temas materiales	Asegurar Solidez Financiera para la Equidad	117						WEF 3
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	120						WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.							WEF 29E

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	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.							
	TM 5 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	43				SASB SV-ED-000.D	WEF 3
		2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	45					
		2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	59			P3		
		201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	67					
		202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al mínimo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.						WEF 13
		401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Rotación Nuevas Contrataciones	48 , 51					WEF 17
		401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	La experiencia del trabajador como motivador del talento humano Beneficios	67					
		401-3 Permiso parental	Permiso parental	68					

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	64						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	64						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	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	64						
	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	64						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	64						WEF 15

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	64						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	57 , 58				PG1 PG4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	57						
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.		53						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	33, 45- 48						WEF 2 WEF 11
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	La remuneración está definida por cada cargo y no obedece a criterios de género	33				PG6		WEF 12
	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones con los Trabajadores	59						WEF 21E
MATERIALIDAD ALIMENTOS Y BEBIDAS									
TM1. Inocuidad y seguridad alimentaria	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	102						WEF 3
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	42						

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	84, 85				PG1		
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	42				PG1 PG2		
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	42						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Contar con el Mejor Talento Humano	33, 45 - 48						WEF 2 WEF 11
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Contar con el Mejor Talento Humano	34 , 37				PG10		
TM2. Experiencia del cliente	3-3 Gestión de los temas materiales	Experiencia del cliente	84						WEF 3
TM3. Portafolio de servicios diversificado e innovador	3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	84						
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Todos los altos ejecutivos son de nacionalidad colombiana	34 , 37						
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Ética, Transparencia Corporativa	34 , 37				PG10		WEF 4



Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	36				PG10		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.							
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia	33, 45 - 48						WEF 2 WEF 11
TM4. Eficiencia operacional	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	38						WEF 3
TM5. Solidez financiera	3-3 Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	117						WEF 3
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	120						WEF 18 WEF 21 WEF 30E WEF 32E WEF 34E
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.							WEF 29E
	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.							

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	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.							
	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.							
TM6. Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	43					SASB SV-ED-000.D	WEF 3
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	45						
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	59				P3		
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	67						
	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al mínimo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.							WEF 13
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Rotación Nuevas Contrataciones	48, 51						WEF 17
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	67						
	401-3 Permiso parental	Permiso parental	68						

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	64						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	64						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	61						
	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	64						
	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	64						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	64						WEF 15

Perfil Corporativo

Transparencia y 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	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	64						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	57, 58				PG1 PG4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	57						
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	La experiencia del trabajador como motivador del talento humano	53						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	33, 45 - 48						WEF 2 WEF 11
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	La remuneración está definida por cada cargo y no obedece a criterios de género	33				PG6		WEF 12
	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones con los Trabajadores	59						WEF 21E
TM7. Contribución a la protección del medioambiente	3-3 Gestión de los temas materiales	Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	70						WEF 3
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	80				PG7 PG8 PG9		

Perfil Corporativo

Transparencia y 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 2025

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	80				PG7 PG8 PG9		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	73				PG7 PG8 PG9		
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	72				PG7 PG8 PG9		
	303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	72				PG7 PG8 PG9		
	303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	73				PG7 PG8 PG9		
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	72				PG7 PG8 PG9		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	79				PG7 PG8 PG9		WEF 7
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	79				PG7 PG8 PG9		WEF 12E
	306-1(2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	76				PG7 PG8 PG9		
	306-2(2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	76				PG7 PG8 PG9		
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	75				PG7 PG8 PG9		
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	74, 75				PG7 PG8 PG9		
TM8. Promoción de hábitos de alimentación saludable	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	84						WEF 3



TABLA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



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



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
6. Agua Limpia y Saneamiento	6	
	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
7. Energía Asequible y no Contaminante	6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.	74
	7	
8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico	7.a De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.	81
	8	50,86
	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.	50
	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.	50
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	50
	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.	50
	8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.	105



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
9. Industria, Innovación e Infraestructura	9	
	9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.	20
	9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.	26
10. Reducción desigualdades	10	86
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles	11	86
12. Producción y Consumo Responsables	12	
	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	72
	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	5,6,12
13. Acción por el Clima	13	
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	72
15. Vida Ecosistemas Terrestres	15	
	15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.	83
	15.5 Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción.	83
	15.b Movilizar un volumen apreciable de recursos procedentes de todas las fuentes y a todos los niveles para financiar la gestión forestal sostenible y proporcionar incentivos adecuados a los países en desarrollo para que promuevan dicha gestión, en particular con miras a la conservación y la reforestación.	83
16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas	16	
	16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.	
	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	35,41
	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	32,41
	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.	32
17. Alianzas para Lograr los Objetivos	17	
	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
Andrés Felipe Gómez Barón
Luis Eduardo Villegas Acevedo

Gestión de la Información
Pablo Andrés Tobar Ruiz

Educación y Productividad
Luz Adriana Ospina Raigosa

Alimentos y Bebidas
Guillermo Herrera Pinilla

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

Diseño y diagramación
Good, creatividad para el desarrollo.
www.isgood.com.co