

INFORME DE SOSTENIBILIDAD ENTRETENIMIENTO



2025



Contenido

- 4 Palabras del director
- 5 Palabras de la subdirectora de servicios sociales
- 6 Impactos
- 8 Retos
- 9 Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS
- 12 Perfil del servicio
- 19 Premios, reconocimientos y certificaciones

1.

Transparencia y gobierno corporativo

- 24 Orientación estratégica
- 27 Grupos de interés
- 29 Gobierno, ética y transparencia
- 34 Gestión organizacional

2.

Contar con el mejor talento humano

- 42 Equipo de trabajo
- 51 La experiencia del trabajador como motivador del talento humano
- 55 Liderazgo movilizador con propósito
- 58 Relaciones laborales de confianza
- 58 Bienestar integral como factor para la calidad de vida de los trabajadores

3.

Contribuir a la conservación del ambiente

- 68 Eje ambiental agua
- 73 Eje ambiental suelo
- 79 Eje ambiental aire
- 82 Eje ambiental biodiversidad
- 89 Conciencia e inversión ambiental

4.

Generar desarrollo humano integral

- 92 Cultura
- 94 Recreación, deportes y eventos
- 100 Turismo
- 104 Viajes Colsubsidio
- 105 Parque acuático y de conservación Piscilago

5.

Asegurar solidez financiera para la equidad

- 108 Valor económico generado y distribuido
- 109 Tabla de contenidos GRI
- 122 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

Consorcio 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

Ana María Cifuentes Patiño

Subdirectora de Servicios Sociales

Laura González-Pacheco Mejía

Subdirectora Planeación e Innovación

Liliana María Orozco Lozada

Auditora interna

Alejandro Fajardo Pinto

Subdirector comercial

Álvaro Salcedo Saavedra

Jefe Oficina Jurídica y Secretaría General

Carlos Urueña Castañeda

Subdirector de Salud

Óscar Leonardo Eslava Gallo

Subdirector financiero

Paulo Andrés Sánchez Gil

Gerente de Teatro y Cultura

Juan Camilo Rodríguez Rodríguez

Gerente Hotelería y Turismo

Johanna Andrea Vargas

Gerente Hotel Alcaraván

Lilia Mercedes Santrich Mejía

Gerente Hoteles Paipa

Derly Alexandra Salguero M.

Gerente Hoteles Girardot

Bibiana Rojas Bautista

Jefe Operación y Servicios

Álvaro Andrés Hincapié Melo

Jefe Estructuración de Portafolio

Néstor Luis de la Cuesta Puebla

Gerente Piscilago

Jorge Luis Guativonza Higuera

Gerente Recreación y Deportes

Ana María Murillo

Jefe Departamento Recreación

Juan Miguel Gregori Rodríguez

Jefe Departamento Deportes

Ana Carolina Barrera

Jefe Departamento Eventos

Dixon Cárdenas Mojica

Jefe Departamento de Compras y Contratos

Víctor Manuel Ariza

Jefe Departamento de Operaciones

Holman Eduardo Rojas León

Jefe Estructuración de Portafolio

Sandra Patricia Quintero Cruz

Jefe financiera

Alba Yaneth Caballero Jiménez

Jefe 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 año 2025 fue bastante retador. Afrontamos una incertidumbre permanente debido a la situación de varios sectores, en especial la del sector 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, como la cartera vencida, la falta de flujo de caja, y las 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, dados 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 brindarles 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 de Entretenimiento Colsubsidio, con el fin de mostrar a los grupos de interés los resultados obtenidos durante el año sobre sus asuntos relevantes y la contribución específica de estos servicios a la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, a la perdurabilidad de la Organización y al desarrollo sostenible.

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

LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ

Director Administrativo

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Palabras de la subdirectora de Servicios Sociales

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



En este tercer Informe de gestión y sostenibilidad de Entretenimiento Colsubsidio, presentamos los principales resultados de la gestión desarrollada en los servicios de Cultura, Hotelería, Turismo, Recreación y Deportes, orientados a ofrecer experiencias de calidad que promueven el bienestar, el disfrute del tiempo libre y la construcción de comunidad para los trabajadores y sus familias.

El entretenimiento, entendido desde una perspectiva integral, cumple un rol fundamental en la generación de capital social, al propiciar espacios de encuentro, relacionamiento y fortalecimiento de redes familiares y sociales. La participación en actividades culturales, recreativas y deportivas, especialmente en entornos naturales y de infraestructura adecuada, contribuye de manera significativa a la satisfacción con la vida, al bienestar emocional y al sentido de propósito de las personas. En este sentido, nuestros programas buscan impulsar el sentirse bien, promover emociones positivas y facilitar experiencias memorables que enriquecen la vida cotidiana.

Durante 2025, la gestión de Entretenimiento Colsubsidio se orientó a consolidar una oferta diversa, accesible y de alta calidad, alineada con las expectativas de los afiliados y con el propósito social de la Organización. A través de infraestructura adecuada, contenidos pertinentes y experiencias diseñadas para distintos momentos del ciclo de vida, se fortalecieron los espacios de encuentro familiar y social, reconociendo el ocio y el entretenimiento como dimensiones esenciales del bienestar integral.

En Cultura, Colsubsidio continuó aportando de manera significativa a la oferta cultural de Bogotá y Cundinamarca, con una

programación artística que combinó excelencia, diversidad y formación de públicos. Los espectáculos, así como las escuelas de formación artística, consolidaron una propuesta que fomenta el acceso a las artes, el desarrollo de talentos y el fortalecimiento de audiencias, reafirmando el compromiso con la calidad artística y la democratización de la cultura.

En Hotelería y Turismo, la operación de los seis hoteles permitió a miles de familias hacer realidad sus proyectos de viaje y descanso, ofreciendo experiencias memorables en distintas regiones del país. El turismo sostenible se mantuvo como un eje estratégico del servicio, integrando acciones orientadas a la conservación de los recursos naturales, la valoración de la cultura local y la sostenibilidad financiera, en coherencia con un modelo de desarrollo responsable.

De manera complementaria, Piscilago se consolidó como un referente de entretenimiento responsable, integrando experiencias recreativas y educativas asociadas a la biodiversidad y la conservación del bosque seco tropical. La gestión ambiental, los programas de bienestar animal y las iniciativas de educación e investigación reflejan el compromiso del parque con la protección del entorno natural y con la sensibilización de los visitantes frente a la importancia de la conservación.

En Recreación y Deportes, los programas desarrollados en la red de escenarios y clubes de Colsubsidio promovieron el uso adecuado, creativo y productivo del tiempo libre, desde la perspectiva del descanso, el disfrute y el goce de la vida. Durante el año, se fortalecieron las escuelas deportivas, las experiencias orientadas al bienestar emocional y la participación en competencias a distintos niveles, consolidando una oferta que activa los sentidos, estimula la imaginación y favorece la expresión emocional en espacios abiertos e incluyentes.

Los resultados alcanzados, en los que 3.374.550 usuarios participaron en actividades recreativas y deportivas en los BLOC, clubes y demás programas, reflejan una gestión centrada en las personas, que reconoce el entretenimiento como un habilitador clave del bienestar, la cohesión social y la calidad de vida. Seguimos convencidos de que propiciar experiencias significativas de cultura, recreación, deporte y turismo no solo aporta al disfrute del tiempo libre, sino que fortalece los vínculos sociales y contribuye de manera perdurable al propósito de vida de las personas y las familias, en coherencia con el propósito superior de Colsubsidio.

ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO
Subdirectora de Servicios Sociales

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

Impactos

Desde hace más de 68 años, Colsubsidio aporta al mejoramiento de las condiciones de vida de la población y al desarrollo humano integral. Durante este tiempo, ha contribuido a la ejecución de políticas públicas sociales, generando evidente valor público a través del otorgamiento de subsidios y la prestación de servicios sociales a los afiliados y sus familias, así como a los beneficiarios de los fondos de protección social.

GRI 2-1

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

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

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

► Impulsar el sentirse bien

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



► Disfrutar de experiencias de calidad

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

► Fomentar un sentido social y comunitario

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

Perfil Corporativo

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

Cada cuatro años, en concordancia con las políticas sociales del país y el Direccionamiento Estratégico Corporativo, estos servicios formulan su Estrategia Competitiva, teniendo en cuenta los retos de los sectores en los que se desempeñan, las expectativas de los grupos de interés, y los impactos económicos, sociales y ambientales incluidos los derechos humanos.

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

En desarrollo del modelo de sostenibilidad, estas áreas priorizaron seis temas materiales para el cuatrienio 2023-2026, cuya gestión se reporta en cada uno de los capítulos de este informe.

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



Perfil Corporativo

Transparencia y 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

Retos

GRI 2-22

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



CULTURA

- Ampliar la cobertura.
- Fortalecer la red de cultura y entretenimiento urbano.
- Fortalecer el posicionamiento y la penetración en trabajadores y empresas afiliadas.

HOTELERÍA Y TURISMO

- Optimizar los procesos operativos con la implementación de herramientas tecnológicas y digitales.
- Continuar desarrollando el Plan Maestro de transformación de infraestructura y dotación de los hoteles.
- Fortalecer el posicionamiento y la penetración en trabajadores y empresas afiliadas del segmento individual y empresarial.
- Incrementar la ocupación de los hoteles en temporada baja.
- Aumentar el uso de los servicios por parte de los trabajadores afiliados y sus familias.
- Ampliar la capacidad y cobertura en alianza con terceros

PARQUE ACUÁTICO Y DE CONSERVACIÓN PISCILAGO

- Posicionar a Piscilago como la mejor alternativa por la experiencia, educación, conservación y diversión.
- Continuar implementando el Plan maestro de Piscilago, enfocado en la conservación del bosque seco tropical y de especies amenazadas.
- Transformar el modelo de experiencia y eficiencia operativa del parque para que los afiliados que nos visiten vivan una experiencia memorable.
- Implementar nuevos procesos digitales eficientes y ágiles para la compra, reserva, ingreso y disfrute.
- Aumentar la visita de los trabajadores afiliados y sus familias.

RECREACIÓN, DEPORTES Y EVENTOS

- **Fortalecer el posicionamiento y el mercadeo:** impulsar una estrategia integral de posicionamiento que permita consolidar la identidad de la Gerencia y aumentar su visibilidad frente a los diferentes públicos de interés.
- **Ampliación de la cobertura y fortalecimiento de la experiencia:** extender la cobertura de los servicios y actividades para llegar a un mayor número de afiliados y segmentos poblacionales. Paralelamente, se busca fortalecer la experiencia del usuario en cada punto de interacción, mediante la optimización de procesos, la diversificación de la oferta recreativa y cultural, y la mejora continua en la calidad del servicio.
- **Transformación de los espacios:** desarrollar procesos de renovación y adecuación de los espacios físicos, con el fin de convertirlos en entornos funcionales, seguros, sostenibles y acordes con las nuevas dinámicas recreativas, sociales y culturales.
- **Consolidación del modelo de recreación y eventos sostenible:** fortalecer un modelo de recreación y eventos basado en principios de sostenibilidad social, ambiental y financiera, que garantice su continuidad en el largo plazo.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

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



2. Hambre cero		2023	2024	2025
2.1	Millones en bonos lonchera	\$ 23.682	\$ 20.631	\$ 24.928
2.2	Número de raciones en programas de alimentación escolar en los jardines sociales	912.538	856.551	952.972



7. Energía asequible y no contaminante		2023	2024	2025
7.2	Generación de energía renovable de la Granja Solar Alcaraván	217.254 kWh	42.738 kWh	189.878 kWh



8. Trabajo decente y crecimiento económico		2023	2024	2025
8.9	Porcentaje de la planilla del servicio de Turismo	3 %	4 %	6 %



9. Industria, innovación e infraestructura		2023	2024	2025
9.1	Certificación LEED oro	1	1	1

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



11. Ciudades y comunidades sostenibles

	2023	2024	2025
11.4 Proyectos de conservación de especies Piscilago	4	4	4



12. Producción y consumo responsable

	2023	2024	2025
12.5 Programas de manejo de residuos orgánicos <i>in situ</i>	2	2	2
12.b Porcentaje de compras locales	99 %	99 %	99 %



13. Acción por el clima

	2023	2024	2025
13.3 Programas de educación Piscilago	101	122	118



15. Vida de ecosistemas terrestres

	2023	2024	2025
15.1 Especies nativas sembradas en las sedes de Hotelería y Turismo y Recreación y Deportes	4.806	6.299	3.688
15.7 Porcentaje de especies de fauna colombiana en Piscilago	80 %	90 %	94 %



Perfil Corporativo

Transparencia y
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, elaborado de conformidad con los estándares de la Iniciativa de Reporte Global GRI, presenta los resultados obtenidos por los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Piscilago, Recreación y Turismo, en 2025, los cuales contribuyen al bienestar y a la construcción de comunidad.
GRI 2-3

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

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

También se incluyeron en el análisis estudios realizados por Cotelco, el Plan Sectorial de Turismo del DNP, la Guía Técnica del Manual de Buenas Prácticas del Turismo Responsable

de Fontur y el Plan Decenal de Cultura 2012-2021, entre otros.

Estos servicios identificaron seis temas materiales, cuya gestión se reporta en los diferentes capítulos de este informe. Así mismo, se reporta la gestión en temas materiales corporativos que son transversales a toda la Organización, referentes a la ética, la transparencia y el gobierno corporativo.

La información financiera general de la Corporación fue auditada por PricewaterhouseCoopers – PwC, y la información no financiera fue producida por las áreas responsables de la gestión en cada una de las unidades de servicio.
GRI 2-5

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

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.

RDyE
En gráficas y tablas se refiere a los servicios de cultura, deportes, eventos y recreación.

HyT
En gráficas y tablas se refiere a los servicios de hotelería, turismo y Piscilago.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

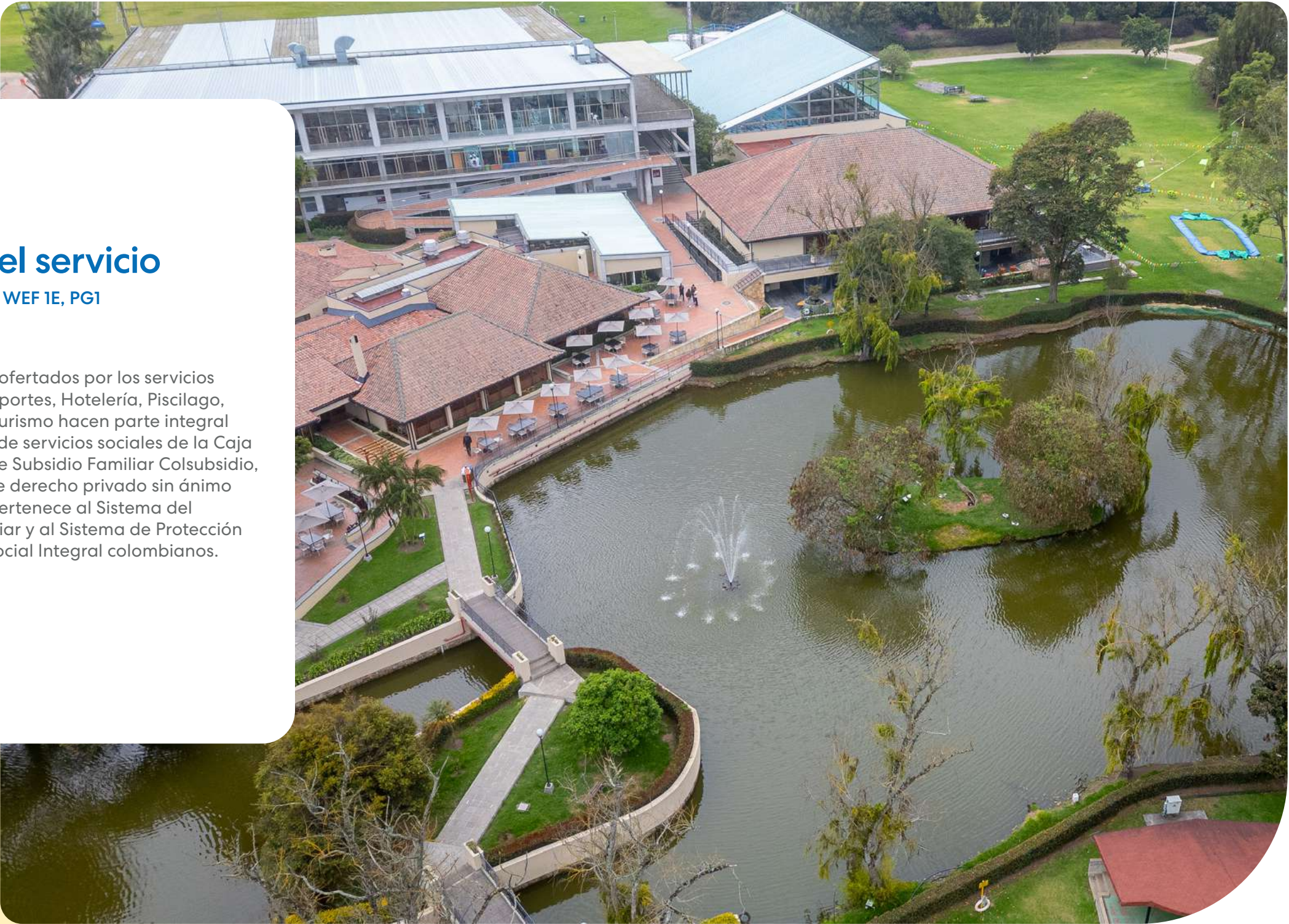


Perfil del servicio

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

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

GRI 2-1



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

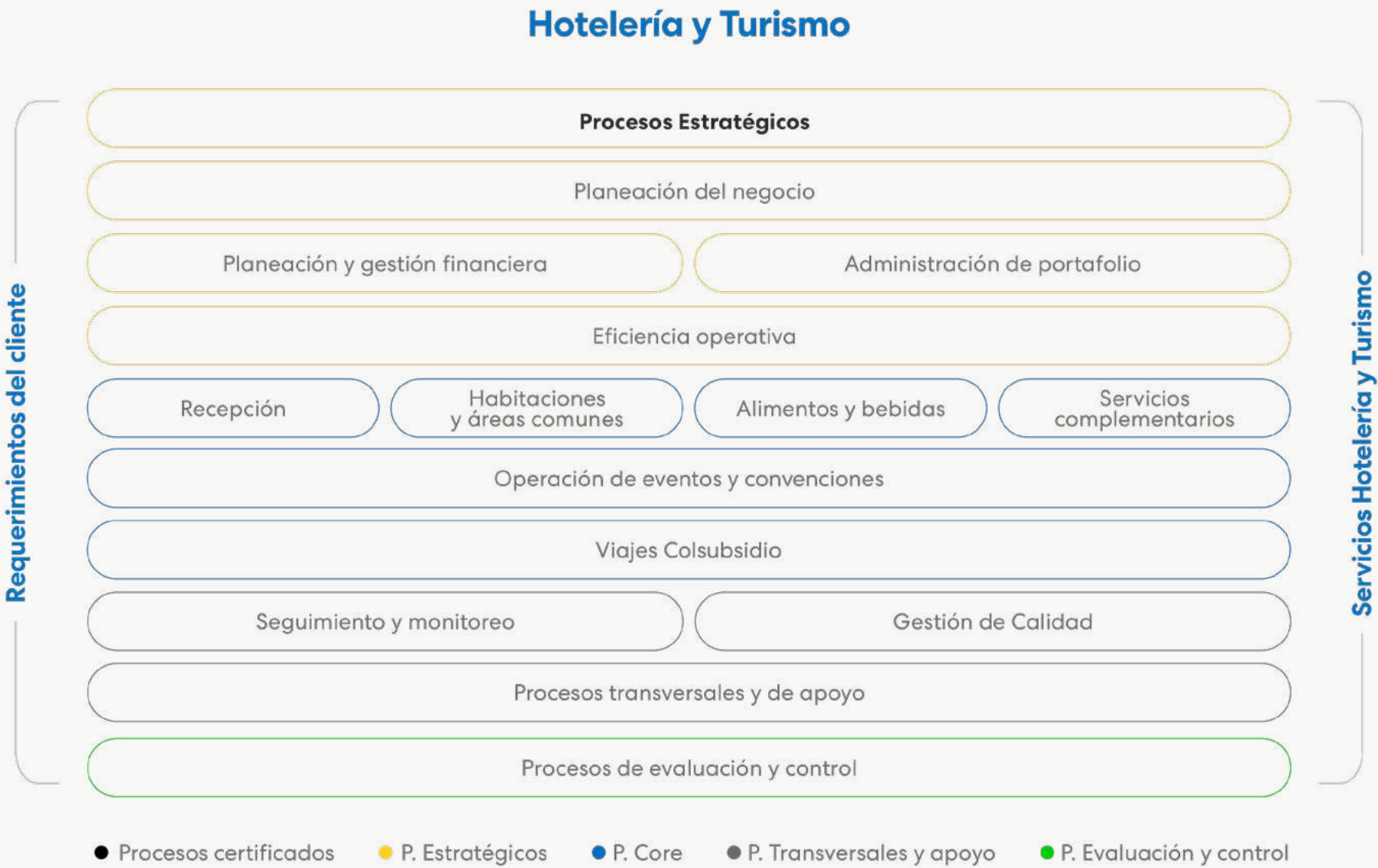
Asegurar solidez
financiera para la equidad



Cadena de valor

GRI 2-6

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



Objetivo

Procesos

Recreación y Deportes

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



Perfil Corporativo

Transparencia y
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



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



Portafolio Integral de Servicios

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

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

Cultura

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

Deportes

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

Hotelería

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

Recreación

- Cursos y talleres de esparcimiento
- Programas recreativos
- Eventos sociales y empresariales
- Eventos de productividad
- Vacaciones recreativas y recreo-deportivas
- Caminatas
- Taller del chef
- Gimnasios
- Mascotas Colsubsidio
- Programas de actividad física para el adulto mayor
- Olimpiadas
- Coworking

Eventos

- Eventos sociales y empresariales

Piscilago

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



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Infraestructura

GRI 2-1, GRI 2-6

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

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

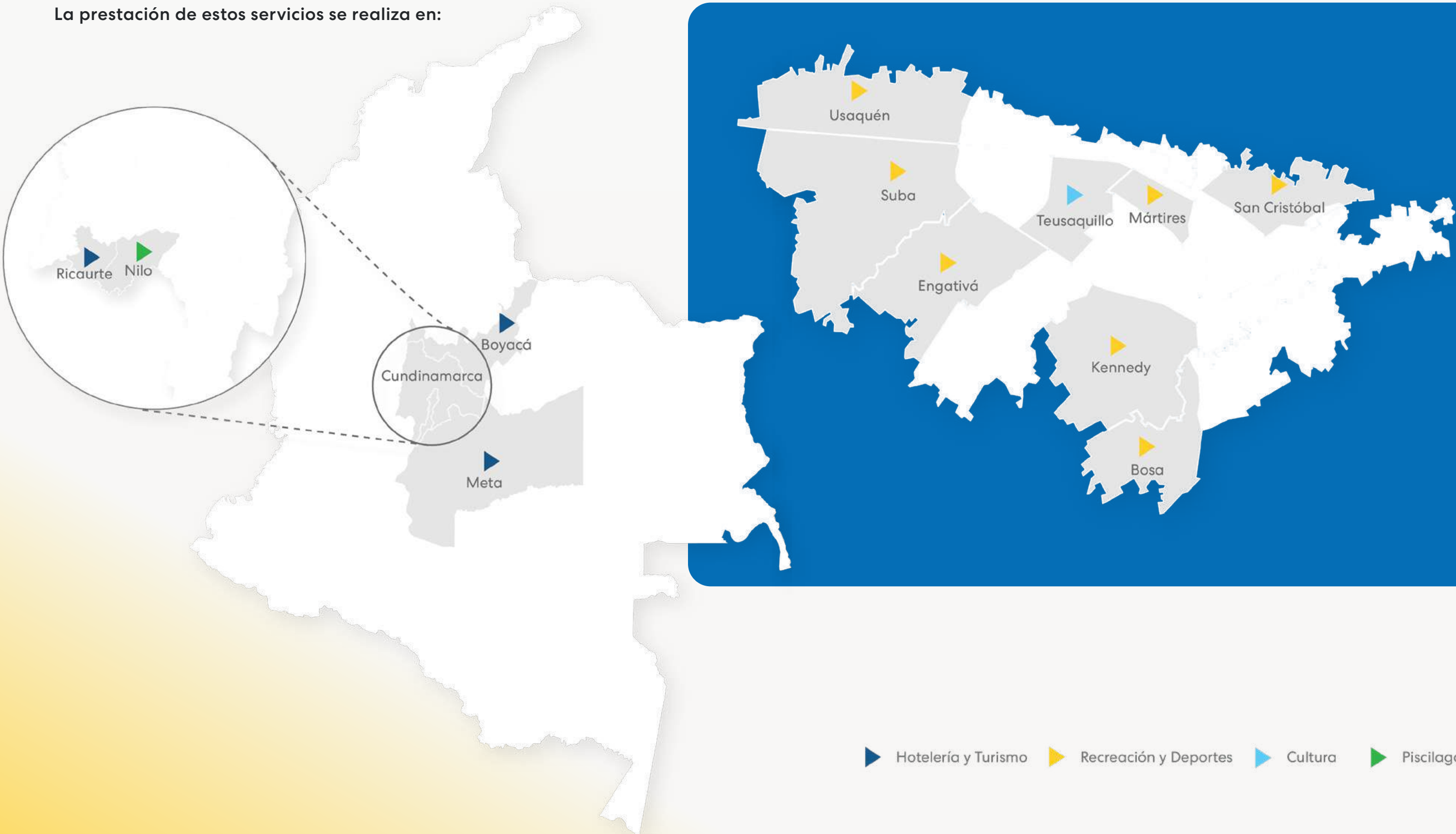
Asegurar solidez
financiera para la equidad



Cobertura geográfica

GRI 2-1, GRI 2-6

La prestación de estos servicios se realiza en:



Perfil Corporativo

Transparencia y 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 servicios de Entretenimiento Colsubsidio, se destacan:

Premios

1. Premio BIBO 2025, categoría innovación y bioeconomía otorgado por El Espectador y WWF al proyecto "Conservación Bosque Seco Tropical".
2. Premio otorgado por Fedesoft y Cenisoft en la categoría solución con mayor impacto social, ambiental o cultural a la app Mi Colsubsidio.
3. Premio otorgado por la Cámara de Comercio Británica - Britcham a Piscilago en la categoría Acción por la Biodiversidad en los XVIII premios Britcham Lazos a la Sostenibilidad

Certificaciones

Certificación internacional ALPZA otorgada a Piscilago.

Reconocimientos

1. Sello Travelers Choice 2025 de Tripadvisor en los hoteles Cantú Glamping y Cabañas, Colonial, Lanceros, Bosques y Alcaraván.
2. Reconocimiento otorgado por MyHotel a Cantú Glamping y Cabañas por ocupar el primer puesto entre los hoteles con mejor NPS en Latinoamérica.
3. Reconocimiento otorgado por MyHotel a Hotel Colonial por ocupar el tercer puesto entre los hoteles con mejor NPS en Latinoamérica.
4. Reconocimiento otorgado por Asocajas a Colsubsidio por el documental “Latidos del bosque seco tropical: conservar y comunicar”.

Perfil Corporativo

Transparencia y
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 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.



HOTELERÍA Y TURISMO

Certificado
ISO 9001:2015
SC 2629-1

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

RECREACIÓN Y TURISMO

Certificado
ISO 9001:2015
SC 2629-1

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

PISCILAGO

Certificado
ISO 14001:2015
SA-CER 403164

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

HOTEL PEÑALISA
HOTEL BOSQUES
HOTEL COLONIAL
HOTEL LANCEROS
HOTEL EL ALCARAVÁN

Certificado
NTSTS 002
CT-CER658012

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

CENTRO EMPRESARIAL
Y RECREATIVO EL CUBO

Certificado
LEED

EDIFICIO MULTIPROPÓSITO
CLUB LA COLINA

Certificado
EDGE

Perfil Corporativo

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

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



Desarrollo y participación en eventos

Colsubsidio desarrolla eventos de carácter nacional e internacional, que permiten conocer las tendencias y mejores prácticas de los sectores en los que se desempeña la Organización.

- **VII Jornada Ambiental – Manejo de Accidente por Ofidios y Animales Ponzonosos:** Piscilago realizó una capacitación técnica especializada a profesionales del sector salud y ambiental del Alto Magdalena, con la participación de 70 asistentes.
- **2.º Curso de Biotecnologías Reproductivas para la Conservación de Fauna Silvestre - Piscilago:** curso especializado, que contó con aliados internacionales e integró componentes teóricos y prácticos sobre espermatología, embriología y técnicas reproductivas aplicadas a la conservación, y contó con la participación de 40 asistentes entre profesionales y estudiantes.
- **Global Big Day y October Big Day – Piscilago:** Colsubsidio lideró la realización local de estas jornadas internacionales de ciencia ciudadana orientadas al registro de aves, consolidando el parque como punto estratégico de monitoreo en el bosque seco tropical. Con la participación de 130 personas y el acompañamiento de expertos en avifauna de la Universidad del Tolima, se elaboraron 200 listas de observación en ambas jornadas, fortaleciendo el inventario de especies y consolidando el punto oficial de reporte en eBird.
- **IX Congreso Forestal Nacional:** en alianza con la Fundación Natura y la Pontificia Universidad Javeriana, Colsubsidio realizó el simposio “Fauna y bosques”, un espacio académico especializado, en el que se promovió la integración de la conservación de la fauna silvestre en las discusiones sobre restauración y gestión sostenible de los bosques, visibilizando la experiencia institucional en el bosque seco tropical, fortaleciendo la articulación entre academia, la sociedad civil y el sector privado.
- **IX Congreso Forestal Nacional:** Colsubsidio, en alianza con Fundación Natura, realizó el Curso de domesticación de plantas nativas del bosque seco tropical, abordando metodologías de propagación, criterios de viverismo y el uso de material vegetal nativo para apoyar acciones de restauración y gestión sostenible de ecosistemas forestales.
- **XIII Censo anual de murciélagos Red Latinoamericana y del Caribe:** Piscilago lideró la realización local del II Censo navideño de murciélagos en Colombia, jornada que fortaleció el monitoreo de quirópteros y la generación de información científica para la conservación en el bosque seco tropical.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Los líderes de Colsubsidio recurrentemente son invitados a participar en eventos en los que se presentan los programas y proyectos que desarrolla la Corporación, en los que se muestran los avances y los impactos que genera la Organización.

► **Panel de Restauración de la CAR:**

se presentó el aporte de Colsubsidio en los proyectos de restauración como los humedales Cola de Tierra Blanca, Vínculo Maiporé y La Florida, así como la restauración del bosque seco tropical en Piscilago.

► **Día Mundial del Turismo:** en la Universidad Piloto, se socializaron las prácticas de turismo sostenible desarrolladas en los Hoteles Colsubsidio.

► **VII Simposio de Manejo Nutricional en Fauna Silvestre Bajo Cuidado Profesional:**

participación como referentes técnicos en el manejo nutricional, socializando las estrategias implementadas en el Piscilago para la formulación de dietas, seguimiento de condición corporal y articulación de la nutrición con el bienestar animal y los programas de conservación.

► **XXXI Congreso ALPZA:** Presentación del *software* ZooDiet Pro 2.0, desarrollado por Colsubsidio, como herramienta especializada para la formulación y gestión de dietas en fauna silvestre bajo cuidado profesional. La intervención destacó su aporte a la estandarización de procesos nutricionales y al fortalecimiento del bienestar animal en instituciones de la región.

► **Taller Internacional de Intercambio de Experiencias y Nuevas Metodologías Orientadas al Manejo *Ex Situ* de Fauna Silvestre Proveniente del Tráfico Ilegal:**

participación como ponente técnico, socializando las estrategias de manejo nutricional para especies provenientes del tráfico ilegal, destacando la nutrición como herramienta clave en procesos de estabilización, rehabilitación y bienestar bajo condiciones controladas.

► **Congreso Colombiano de Ecología:**

participación en el principal encuentro nacional de ciencia ecológica, en donde se presentaron dos trabajos científicos: avances y retos de conservación del bosque seco tropical y el Proyecto Caimán del Orinoco, como aportes técnicos al entendimiento y gestión de ecosistemas y especies prioritarias.

► **Taller de Conservación de Felinos Silvestres:**

orientado a la actualización del Programa Nacional de Conservación de Felinos Silvestres, con énfasis en la región Andes Centro, Piscilago aportó a la discusión técnica sobre estrategias de manejo y conservación del jaguar, puma, ocelote, oncilla y margay, fortaleciendo la articulación interinstitucional con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

• **2.º Congreso Internacional de Cuidadores:**

se presentaron seis experiencias desarrolladas en Piscilago, aportando al intercambio de conocimientos y al fortalecimiento de capacidades en buenas prácticas en manejo de fauna silvestre bajo cuidado profesional.

► **Foro “Voces de Nuestra Fauna: Estrategias de Conservación *Ex Situ*” – Bioparque Ukumarí:**

participación en el panel de expertos en donde se socializaron los avances del proyecto de conservación del cocodrilo del Orinoco y la estrategia de restauración del bosque seco tropical, visibilizando el aporte de Colsubsidio en la conservación de especies y ecosistemas prioritarios.

► **Reunión Nacional de Centros de Ciencia “Encontrémonos”:**

espacio de articulación de los centros de ciencia del país, orientado al intercambio de experiencias en apropiación social del conocimiento y gestión institucional, en el que Colsubsidio presentó el modelo del Centro de Ciencias de Piscilago como referente en conservación, investigación aplicada y educación ambiental.

► **X Taller del Programa de Conservación del Tití Gris:**

espacio técnico en el que se presentó la experiencia de Piscilago en el manejo y conservación de la especie, posicionando a Colsubsidio como referente en el desarrollo de acciones de conservación *ex situ* y la articulación interinstitucional.





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 permitan 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.

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

ODS 9.5

El 2025 fue el tercer año de ejecución de las iniciativas establecidas en la **Estrategia Competitiva de los servicios de Cultura, Deportes, Hotelería, Recreación y Turismo para el periodo 2023-2026, las cuales se desarrollaron de acuerdo con la línea de acción corporativa: Mantener el liderazgo como caja de compensación familiar.**

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

Contexto de sostenibilidad

ODS 9.5

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

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

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.

Materialidad

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

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

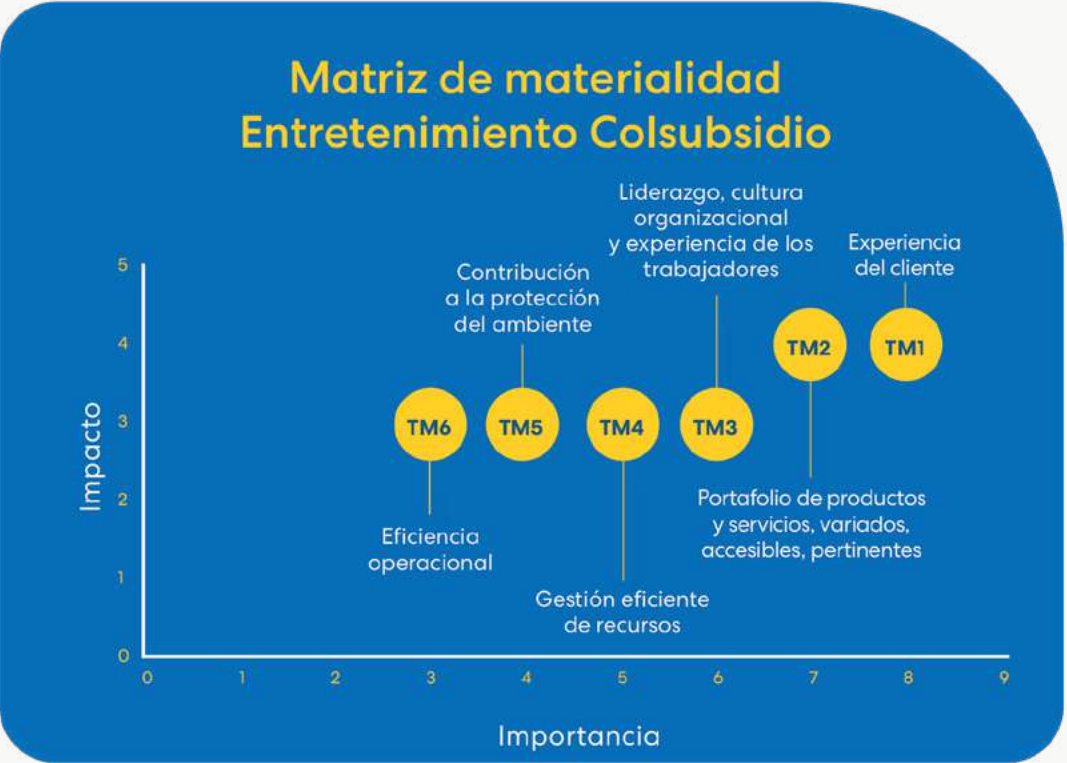
GRI 2-29, GRI 3-1

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

Temas materiales servicios de entretenimiento Colsubsidio

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

Matriz de materialidad Entretenimiento Colsubsidio



► **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 que fueron identificadas en las encuestas realizadas con 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 la repercusión sobre ellos. Estas valoraciones fueron obtenidas de fuentes de información directa con los usuarios y socializaciones con grupos de interés específicos.

GRI 2-29

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



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

COBERTURA DE LOS TEMAS MATERIALES ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO

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

GRUPOS DE INTERÉS

ODS 16.6 ODS 16.7

Los líderes de los servicios que promueven el entretenimiento, el bienestar y la construcción de comunidad identificaron los grupos de interés de cada área de acuerdo con la responsabilidad que tienen hacia ellos y la influencia que pueden ejercer los mismos sobre la actividad de sus servicios. Este ejercicio tuvo la finalidad de entender y gestionar mejor los impactos en los grupos de interés y cumplir la promesa de valor, así como los compromisos con cada uno de ellos.

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

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

GRUPOS DE INTERÉS SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO

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



GRUPOS DE INTERÉS SERVICIOS DE ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO

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



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

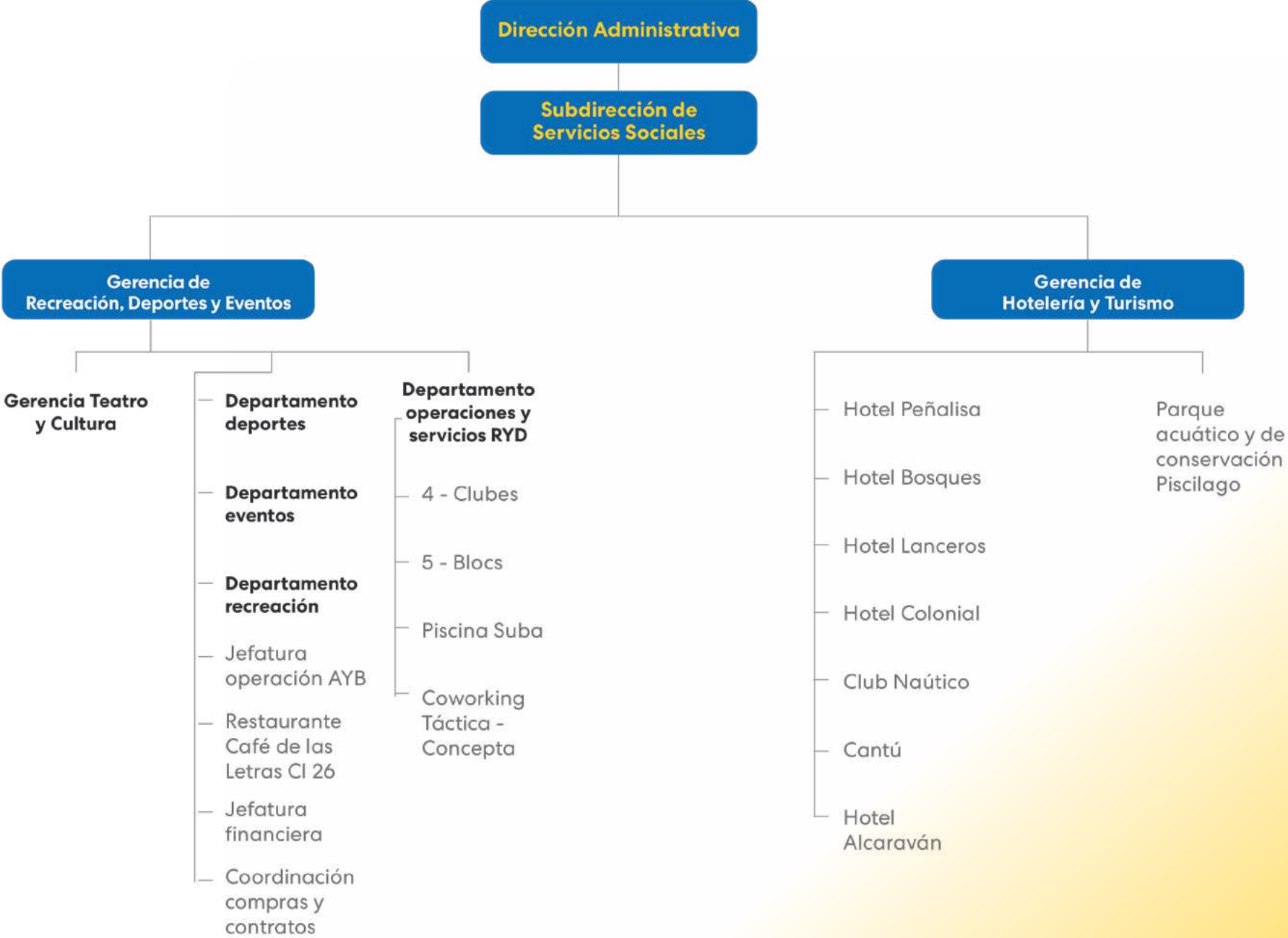
Asegurar solidez financiera para la equidad

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

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

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

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



Fuente: Departamento de Procesos y Analítica del Talento.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

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

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



ALTA DIRECCIÓN HOTELERÍA Y TURISMO

GRI 405-1

Cargo	Mujeres				Hombres				Total general
	De 30 a 40 años	De 41 a 50	Mayor de 50	Total	De 30 a 40 años	De 41 a 50	Mayor de 50	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerentes						1		1	1
Jefes de departamento y homólogos					1	1	1	3	3
TOTAL		1		1	1	2	2	5	6

ALTA DIRECCIÓN RECREACIÓN Y DEPORTES

GRI 405-1

Cargo	Mujeres				Hombres				Total general
	De 30 a 40 años	De 41 a 50	Mayor de 50	Total	De 30 a 40 años	De 41 a 50	Mayor de 50	Total	
Director							1	1	1
Subdirector		1		1					1
Gerentes							1	1	1
Jefes de departamento y homólogos		1		1		3		3	4
TOTAL		2		2		3	2	5	7

Transparencia y 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 Cultura, Hotelería y Turismo, Recreación y Deportes hacen seguimientos mensuales a los compromisos adquiridos en la estrategia competitiva, y dan a conocer sus resultados en los comités y los equipos de trabajo de cada proceso, para hacer seguimiento a los indicadores de gestión, presupuesto, proyectos, requerimientos de auditoría interna y externa, y demás temas del entorno que puedan afectar el desempeño del área.

Para garantizar una adecuada gestión y toma de decisiones, estas áreas cuentan con comités que hacen seguimiento a la operación, a los procesos, al desarrollo de las estrategias y al control de los riesgos.

GRI 2-9, GRI 2-13

COMITÉS DE SEGUIMIENTO

Área	Comité	Periodicidad	Hombres	Mujeres
Cultura	Comité de Gerencia	Mensual	4	6
	Comité de Seguimiento	Bimensual	2	4
	Comité con la Subdirección	Mensual	3	6
Hotelería y turismo	Comité de Gerencia	Mensual	2	6
	Comité con la Subdirección	Bimensual	3	8
	Comité Piscilago con la Subdirección	Mensual	5	4
Recreación y deportes	Comité de Gerencia	Semanal	4	6
	Comité con la Subdirección	Mensual	5	7

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, los 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



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

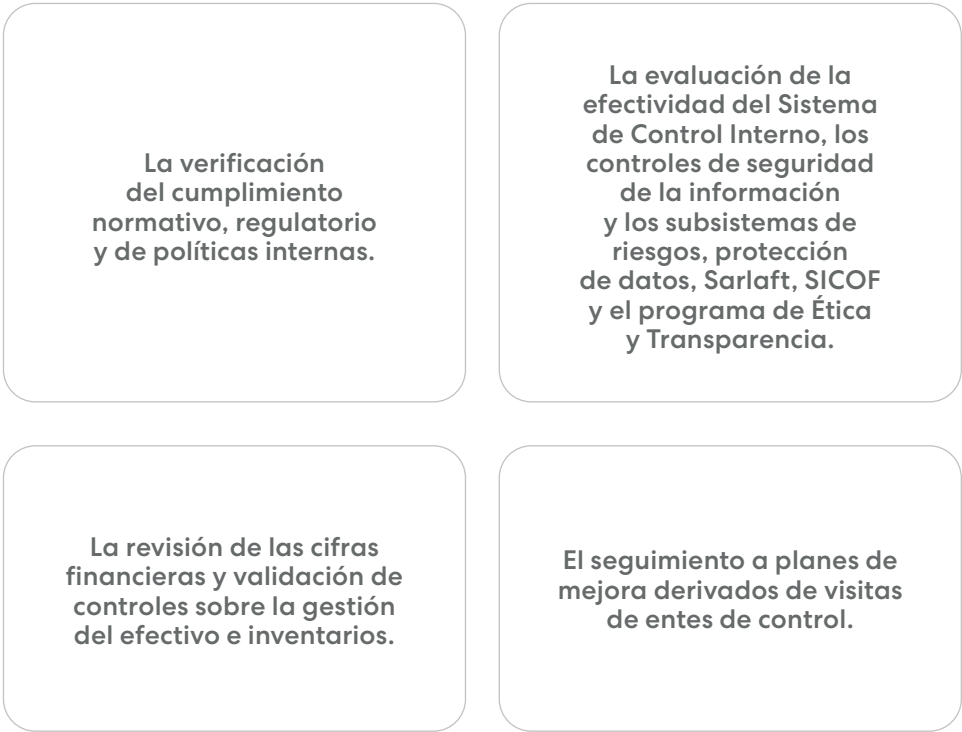
Asegurar solidez financiera para la equidad



Auditoría interna, 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**



Así mismo, acompañó el cierre del servicio de Supermercados, 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 22 auditorías para las Gerencias de Hotelería y Turismo, Recreación, Deportes y Cultura 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:

- El análisis de aspectos relevantes como la reforma laboral, el ambiente laboral y la capacitación en Sarlaft/FPADM.
- La autoevaluación anual de su gestión, a partir de la cual definió acciones de mejora continua.

- 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, el seguimiento a los riesgos estratégicos, de seguridad de la información, continuidad del servicio y riesgos operativos.
- La revisión de los resultados de visitas de la Superintendencia del Subsidio Familiar y la Contraloría General de la República, y la aprobación de actualizaciones a las Políticas de Continuidad del Servicio y de Administración de Riesgos.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Ética y transparencia corporativa

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 los temas asociados a la Política de Anticorrupción, Antifraude y Antisoborno – Política AAA, tales como ética, anticorrupción y Sarlaft/FPADM, promoviendo la apropiación de sus políticas y canales de denuncia, 823 de ellos trabajadores de los servicios de Entretenimiento. **GRI 205-2.**



TRABAJADORES CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Familia de cargo	Cantidad	%
Dirección	6	1 %
Coordinación	42	5 %
Ejecución	27	3 %
Soporte – Operativo	748	91 %

TOTAL	823	100 %
-------	-----	-------

TRABAJADORES CAPACITADOS POLÍTICA AAA

Regional	Cantidad	%
Centro	240	29 %
Centro sur	276	34 %
Llanos	91	11 %
Oriente	216	26 %

TOTAL	823	100 %
-------	-----	-------

La Gerencia de Talento Humano, junto con los líderes de cada área, evaluó 27 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 739 trabajadores en los temas relacionados con la Ley de Protección de Datos Personales.

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Para 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, orientados 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.](#)



Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



De los proyectos desarrollados, se destacan:

- La consolidación de la operación del Club La Colina, dada la transformación significativa de los servicios al entrar en plena operación, el edificio multipropósito, inaugurado en noviembre de 2024, un espacio que integra salones para eventos corporativos y sociales, espacios empresariales especializados, Concepta, el Taller del Chef, y zonas de entretenimiento que incluyen pista de bolos, zona *gamer*, restaurantes y pizzería.
- La optimización integral de la experiencia del usuario en el servicio de Recreación, consolidando la operación, integrando actividades, programas, cursos y eventos de temporada.
- El rediseño del modelo operativo de la Agencia de Viajes, con el que se optimizaron los procesos de cotización, estabilizando los medios de pago y ordenando la gestión de facturación en mandato, entendida como la autorización que otorga el afiliado para que la empresa emita y gestione la facturación y el cobro de manera automática y bajo condiciones previamente acordadas.
- La optimización de la gestión de suministros, el fortalecimiento de la negociación con proveedores y una asignación más eficiente del talento humano en áreas clave como alimentos, bebidas y mantenimiento en el Hotel Bosques.

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 destacan:

- **La evolución integral de los activos digitales de Piscilago**, habilitando nuevas funcionalidades de interés para los visitantes del parque, como la recuperación de compra en el portal web y mejoras en el flujo de compra. Se habilitó un motor de promociones más flexible, se activó el acceso internacional para ampliar el alcance comercial y se avanzó en los evolutivos del gestor de contenidos y en la compra de boletas para empresas.
- **El fortalecimiento del control**, la seguridad y la experiencia del usuario en los servicios de Recreación y Deportes. Se implementó la activación del sistema de control de accesos para el Club La Colina, garantizando mayor trazabilidad, fluidez en el ingreso y alineación con los estándares corporativos.
- **La mejora de la experiencia en los flujos de reserva en la Agencia de Viajes**. Se habilitaron capacidades de personalización por comportamiento, mejorando la relevancia de las ofertas y elevando la intención de reserva, y se iniciaron acciones orientadas al posicionamiento de experiencias y turismo responsable, fortaleciendo la visibilidad de contenidos alineados con las tendencias de viaje sostenible.
- **El inicio del desarrollo de un nuevo sitio web**, avanzando en la definición estratégica y la línea base de experiencia, con el objetivo de estructurar un activo digital alineado con la propuesta cultural, la experiencia del usuario y la identidad del Teatro Colsubsidio.



Experiencia del cliente

GRI 3-3 TM 1

Los programas de Cultura, Recreación, Deportes, Hotelería, Turismo y Piscilago cuentan con un modelo de experiencia que analiza la voz del cliente, y diseña y desarrolla estrategias orientadas a garantizar un servicio cercano, oportuno y coherente en todos los puntos de contacto con los usuarios y las empresas.

Dando continuidad a la evolución del modelo de cultura de experiencia de cliente, se fortalecieron los frentes de sensibilización y comunicación, formación y desarrollo, así como el reconocimiento continuo. Entre las principales iniciativas desarrolladas, se destaca la “Temporada de Experiencia”, un espacio presencial en el que participaron 237 colaboradores y donde se abordaron temáticas relacionadas con el trabajo en equipo y el impacto de las acciones cotidianas en la transformación de la experiencia de los clientes.

En formación, se desarrollaron cursos basados en retos y misiones, talleres internos y "Cápsulas de experiencia" (videos con

recomendaciones orientadas a fortalecer las prácticas de servicio de 603 colaboradores, con contenidos enfocados en amabilidad y servicio, accesibilidad, inclusión y satisfacción de clientes).

En el Programa de reconocimiento, 1.115 trabajadores fueron galardonados por sus actitudes, comportamientos o resultados que contribuyeron a la generación de experiencias superiores. Su compromiso fue visibilizado con insignias digitales. Igualmente, se otorgaron reconocimientos en la modalidad grupal a los equipos de Recreación, Deportes y Hotelería, destacando su aporte al fortalecimiento de una cultura colaborativa, participativa y orientada al cliente.



Medición de la experiencia de nuestros clientes

La medición de experiencia transaccional permite identificar oportunidades en procesos clave, impulsando mejoras en momentos de verdad, 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.



Transparencia y 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 2025, se reforzaron las acciones de escucha y análisis; así, se conocieron las opiniones de 145.418 usuarios de Cultura, Recreación, Deportes, Hotelería, Turismo y Piscilago, quienes utilizaron los diferentes servicios, obteniéndose los siguientes resultados:

MEDICIÓN DE EXPERIENCIA

Servicio	Indicadores	2023	2024	2025
Cultura	Satisfacción	95	96	96
	NPS	85	87	90
	Esfuerzo	8 %	7 %	7 %
Recreación y Deportes	Satisfacción	95	95	96
	NPS	88	90	93
	Esfuerzo	6 %	5 %	5 %
Hotelería y Turismo	Satisfacción	97	97	97
	NPS	92	92,7	95
	Esfuerzo	2 %	1 %	1 %
Piscilago	Satisfacción	86	93	93
	NPS	59	82	82
	Esfuerzo	14 %	6 %	8 %

Fuente: Base de datos medición transaccional 2025– Qualtrics.

Los afiliados valoran de manera significativa los servicios recibidos, evidenciando una tendencia creciente y altos estándares de experiencia. Entre los atributos mejor calificados, se encuentran la infraestructura, el portafolio de servicios, la amabilidad en la atención y los beneficios ofrecidos.

De acuerdo con las tendencias tecnológicas en los procesos de venta, se fortalecieron las acciones para digitalizar el recorrido del cliente desde el contacto inicial, lo que permitió mejorar la experiencia de compra, facilitar la autogestión y agilizar trámites mediante canales más simples y accesibles, garantizando coherencia entre la experiencia física y digital.

Además, se implementaron acciones concretas para elevar la calidad en los distintos servicios, optimizando tiempos de atención en trámites y requerimientos, mayor acompañamiento y fortalecimiento de estrategias de comunicación con alcance multicanal, y un portafolio de servicios cada vez más personalizado y alineado con las necesidades de los clientes.

Cultura Colsubsidio continúa consolidando una agenda cultural diferencial para los afiliados y sus familias. Las Escuelas de Formación Artística avanzaron con una oferta de calidad, apoyada en un seguimiento permanente al trabajo articulado con aliados del sector.

Recreación, Deportes y Eventos se fortaleció con un portafolio que integra servicios y experiencias acordes con las expectativas de los afiliados y las empresas. Esto incluye la apertura de nuevos servicios e infraestructura en el Club La Colina, la continuidad de actividades de convivencia con mascotas en el Club Bellavista, la generación de espacios para el encuentro comunitario en los BLOC y la articulación con programas de productividad en sus sedes.

Los hoteles Cantú Glamping y Cabañas fueron reconocidos por MyHotel con el primer puesto en nivel de recomendabilidad (NPS) entre hoteles de Latinoamérica, mientras que el Hotel Colonial obtuvo el tercer lugar. Adicionalmente, la categoría recibió el sello *Travelers' Choice* 2025 de TripAdvisor, reconocimiento que destaca la excelencia en turismo y la alta satisfacción de los huéspedes. Estos logros reafirman el enfoque en el cliente, sustentado en infraestructura remodelada, gastronomía con propósito, turismo sostenible y experiencias superiores para toda la familia.

Piscilago orientó sus esfuerzos en el mejoramiento de los diferentes momentos que viven los usuarios durante su visita, promoviendo el uso de canales digitales para dar fluidez al ingreso, ampliando la oferta gastronómica y los puntos de atención de alimentos y bebidas, y fortaleciendo las experiencias de interacción en el área de conservación, un espacio diseñado para proteger y acercar a los visitantes a la fauna silvestre.

Transparencia y 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 orientó en ofrecer una atención más ágil y cercana. Para ello, se habilitó la atención por WhatsApp desde el canal telefónico, permitiendo redirigir a los usuarios que lo prefirieran y brindar soporte en los servicios de Hotelería, Recreación y Deportes.

Se fortalecieron las campañas de contacto proactivo para informar y ofrecer estos servicios, acercando la oferta institucional, facilitando el acceso a beneficios y promoviendo una mayor participación de los afiliados.

Se recibieron 2.406.857 llamadas, de las cuales 160.215 fueron atendidas de manera asistida para Recreación, Deportes, Hotelería y Piscilago. Además, se gestionaron 37.873 transacciones a través de WhatsApp, consolidando este canal como una alternativa eficiente para los usuarios.

Centros de servicio

Colsubsidio cuenta con siete Centros de Servicio, dos en Bogotá y cinco en Cundinamarca, puntos que ofrecen atención integral y condiciones adecuadas de accesibilidad, en los que los usuarios pueden realizar trámites y acceder a los servicios, Desde estas sedes se impulsa además la migración hacia los canales digitales, facilitando el acceso remoto y apoyando la estrategia de transformación digital.

Se generaron nuevos formatos de atención presencial, como las islas en centros comerciales ubicados estratégicamente y el modelo de asesores in-house en empresas afiliadas. Durante el año, se gestionaron 34.083 turnos relacionados con los programas de Recreación, Deportes y Hotelería.

Canal digital

Durante 2025, los canales digitales de Turismo, Recreación y Deporte consolidaron su rol como motores de crecimiento, fortaleciendo la comercialización de experiencias recreativas, turismo y bienestar a través de una mayor eficiencia en la conversión y en la calidad del tráfico.

En Piscilago, el canal web evidenció un crecimiento del 10 % en sesiones, acompañado de incrementos del 38 % en transacciones y del 57 % en ingresos, reflejando una mayor capacidad para transformar la demanda en resultados de negocio.

Por su parte, la Tienda de Diversión, en donde los usuarios pueden adquirir servicios como Escuelas deportivas, Experiencias recreativas

y espacios de trabajo colaborativo, mantuvo un tráfico estable (+0,1 % en sesiones), con una mejora significativa en su desempeño comercial, alcanzando crecimientos del 54 % en transacciones y del 25 % en ingresos, lo que evidencia avances en la eficiencia del canal y en la monetización de la oferta.

En los Hoteles, tanto el canal web como WhatsApp mostraron un desempeño positivo. El canal web registró crecimientos del 18 % en ingresos, 14 % en noches reservadas y 4 % en tráfico, mientras que WhatsApp se consolidó como un canal de alta efectividad, con incrementos del 62 % en conversaciones y transacciones, 59 % en noches y 66 % en ingresos, fortaleciendo la cercanía y la conversión con los usuarios.



Estos resultados evidencian la consolidación del ecosistema digital como un habilitador clave de los servicios de entretenimiento, impulsando el acceso, la autogestión y experiencias más ágiles, eficientes y sostenibles para los usuarios.

Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios

GRI 418-1

En 2025, Colsubsidio continuó consolidando la gestión de sus productos y servicios en Entretenimiento, con acciones orientadas a la mejora continua del servicio, el fortalecimiento de la información suministrada a los usuarios y la optimización de la experiencia en los diferentes momentos de atención y disfrute de los servicios.

RECLAMACIONES

UES	2023	2024	2025
Recreación y Deportes	753	584	765
Piscilago	130	160	213
Hotelería y Turismo	255	138	117
Cultura	7	8	7

Fuente: Sistema gestión de PQRS TP Client – Salesforce.

En Cultura, se mantuvo un volumen bajo y estable de reclamaciones, con ocho casos en 2024 y siete en 2025. Este comportamiento refleja la continuidad en los estándares de calidad del servicio y la atención brindada a los usuarios, en línea con el compromiso de Colsubsidio con una experiencia satisfactoria y oportuna.

En Piscilago, se evidenció un incremento del 33 % en las reclamaciones frente a 2024. No obstante, se fortalecieron acciones de mejora orientadas a consolidar una experiencia de servicio más clara, oportuna y centrada en el usuario, mediante talleres enfocados en la calidad de la información y en un trato diferencial. Complementariamente, se trabajó con los proveedores de transporte externo para mejorar la experiencia de llegada al parque y fortalecer la articulación del servicio.

En Hotelería y Turismo, las reclamaciones disminuyeron 15 % frente a 2024, como resultado de acciones orientadas al fortalecimiento de la información brindada en agencias de viajes, la mejora en la atención a los huéspedes y la optimización de procesos asociados a la entrega de alojamiento y al *check-in*. Igualmente, se desarrollaron talleres de servicio al cliente que contribuyeron a consolidar una experiencia más ágil, cercana y centrada en el usuario, en línea con el compromiso de Colsubsidio con la mejora continua de sus servicios.

En Recreación y Deportes, se registró un incremento del 31 % en las reclamaciones frente a 2024, en un contexto de ampliación de cobertura y fortalecimiento de la operación a través de nuevas sedes y espacios de atención, como los Centros de Felicidad – CEFE. Complementariamente, se avanzó

en la mejora de la usabilidad de la página de Diversión Colsubsidio, favoreciendo transacciones más eficientes y una interacción más ágil para los usuarios. Estas acciones estuvieron orientadas a acompañar el crecimiento del servicio y fortalecer la experiencia en los canales de acceso.

En conjunto, los resultados observados en los programas de Entretenimiento Colsubsidio reflejan el compromiso con la mejora continua de sus productos y servicios, la calidad en la atención, la articulación con aliados estratégicos y el fortalecimiento de procesos que contribuyen a una experiencia más clara, eficiente y centrada en el usuario. Estas acciones reafirman una gestión responsable del servicio, orientada a generar valor para las personas y a consolidar relaciones de confianza con quienes acceden a la oferta de entretenimiento de la Caja.



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 el de Compras de Medicamentos.

Durante el año, las Unidades de Servicio y Compras Centrales hicieron adquisiciones por valor de \$ 3 billones, de las cuales, el 57,2 % corresponden a proveedores locales, entendidos como proveedores nacionales.

Los servicios de Entretenimiento realizaron un 8 % de las compras totales de la Corporación, equivalente a \$ 239.419 millones; el 99 % de ellas corresponden a proveedores locales.
GRI 204-1a, GRI 204-1b, GRI 204-1c

COMPRAS A PROVEEDORES HOTELERÍA Y TURISMO
(cifras en millones de pesos)

	2023	2024	2025
Locales	\$ 10.528	\$ 12.790	\$ 38.905
Internacionales	\$ 279	\$ 47	\$ 50
TOTAL	\$ 10.807	\$ 12.837	\$ 38.955
Participación ventas locales	97,4 %	99,6 %	99,9 %

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

COMPRAS A PROVEEDORES RECREACIÓN Y DEPORTES
(cifras en millones de pesos)

	2023	2024	2025
Locales	\$ 96.297	\$ 119.163	\$ 197.649
Internacionales	\$ 621	\$ 54	\$ 1.662
TOTAL	\$ 96.918	\$ 119.217	\$ 199.311
Participación ventas locales	99,4 %	99,9 %	99,2 %

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

COMPRAS A PROVEEDORES CULTURA
(cifras en millones de pesos)

	2023	2024	2025
Locales	\$ 4.402	\$ 5.499	\$ 5.360
Internacionales	\$ 1.425	\$ 1.372	\$ 1.662
TOTAL	\$ 5.827	\$ 6.871	\$ 7.022
Participación ventas locales	75,5 %	80 %	76,3 %

Fuente: Información áreas de compras de Teatro y Cultura.



02.

CONTAR CON EL MEJOR TALENTO HUMANO

GRI 3-3 TM 3, ODS 5, 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.

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 Caja 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.

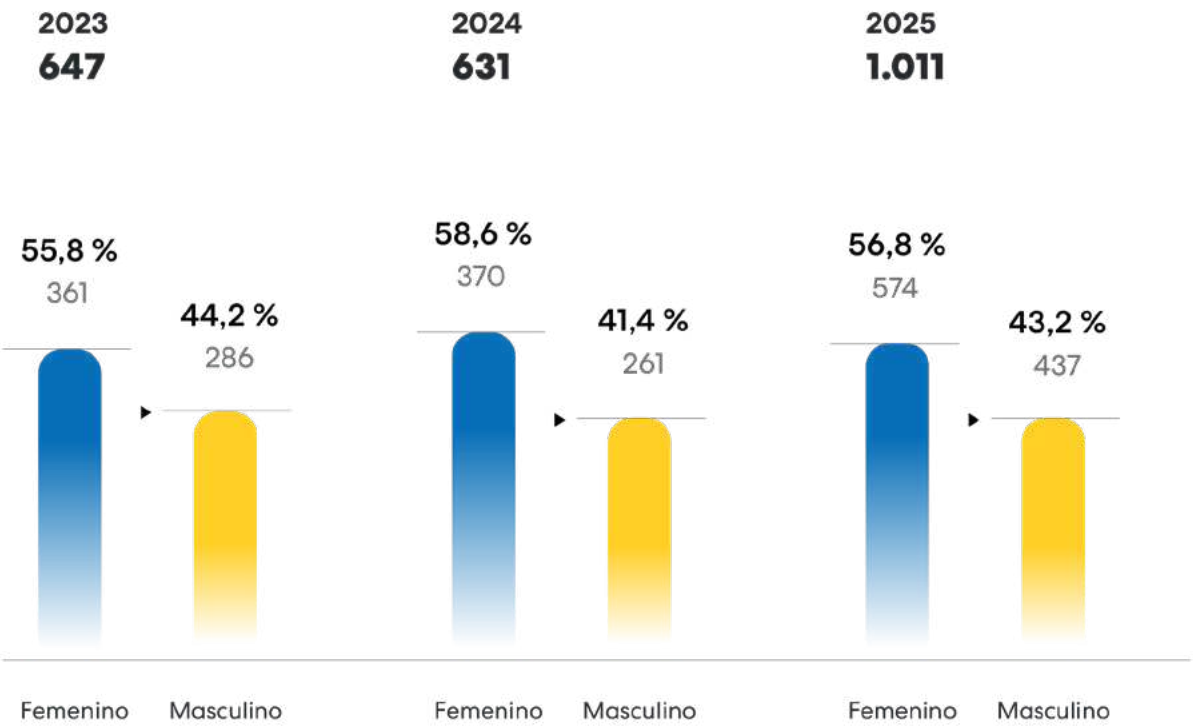
Durante 2025, Colsubsidio fortaleció su modelo de atracción y selección con la incorporación de herramientas tecnológicas y esquemas de evaluación diferencial, acordes con las necesidades corporativas, de las unidades de servicio y los perfiles requeridos. Estas soluciones optimizaron la articulación

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 Entretenimiento Colsubsidio estaba conformado por 1.798 personas, equivalentes al 11,26 % del total de trabajadores de la Corporación.

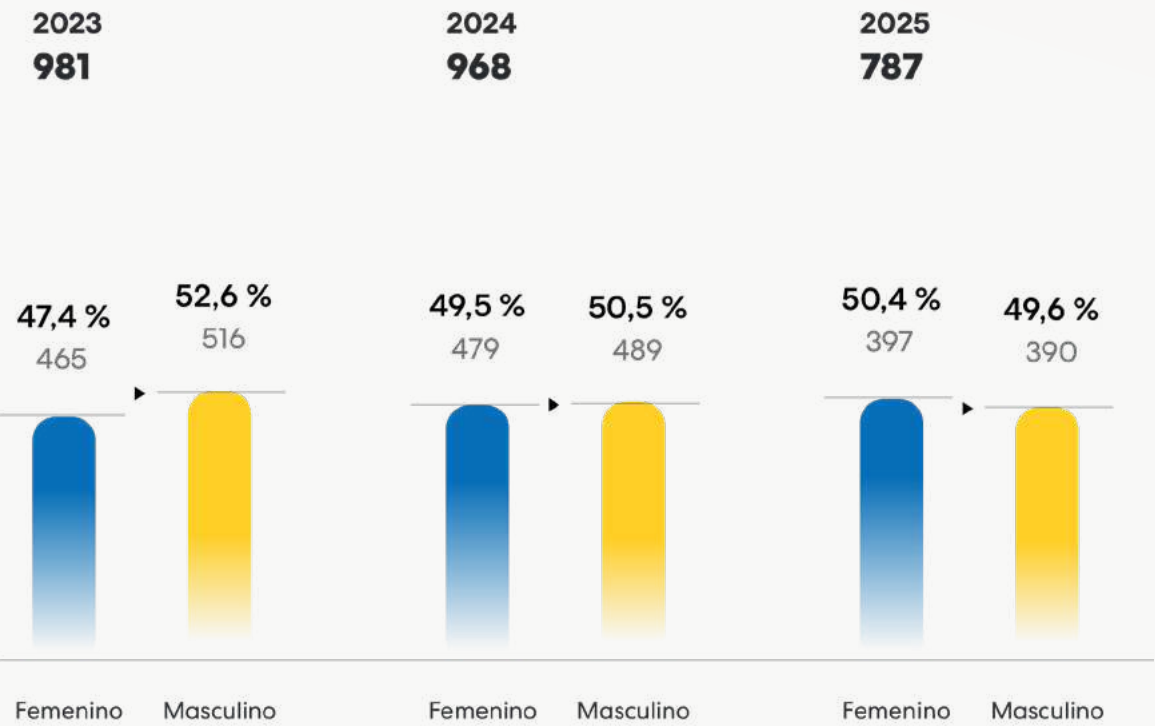
El equipo de trabajo de Hotelería y Turismo registró 1.011 trabajadores, de los cuales, el 56,8 % eran mujeres y el 43,2 %, hombres. En cuanto a la distribución por rangos de edad, el 29,9 % tenía menos de 30 años, el 50 % se encontraba entre los 31 y 50 años, y el 20 % superaba los 51 años. **Se registró un aumento del 60 % con respecto a 2024, como producto, fundamentalmente, de la integración del Parque Acuático y de Conservación Piscilago, que pasó a ser parte de esta gerencia, en donde la unión de capacidades busca garantizar experiencias superiores y sostenibles.**
GRI 405-1, GRI 2-7, WEF 2

TRABAJADORES POR GÉNERO HYT
GRI 405-1b



Por su parte, el equipo de trabajo de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos estaba conformado por 787 trabajadores, de los cuales, el 50,4 % eran mujeres y el 49,6 %, hombres. En cuanto a la distribución por rangos de edad, el 29,1 % tenía menos de 30 años, el 59 % se encontraba entre los 31 y 50 años, y el 11 % superaba los 51 años. En estos servicios, se registró una disminución del 19 %, ocasionada, principalmente, por el traslado de los trabajadores de Piscilago a la gerencia de Hotelería y Turismo.
GRI 405-1, GRI 2-7, WEF 2

TRABAJADORES POR GÉNERO REDC
GRI 405-1b



Fuente: Informe estructura organizacional – 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

La distribución de trabajadores por rango de edad evidencia una composición etaria diversa y equilibrada. En Hotelería y Turismo, los grupos entre 31 y 50 años concentran el 56 % del total de trabajadores, lo que garantiza una operación enfocada en la calidad del servicio, el conocimiento del cliente y el manejo eficiente de los procesos propios del sector turismo. **Complementariamente, el talento joven entre 21 y 30 años representa el 28 %, aportando el dinamismo necesario para innovar en la experiencia del cliente y adaptarse a las tendencias cambiantes del sector turismo, mientras que los trabajadores mayores de 50 años representan el 20 %, y contribuyen a la transferencia de conocimiento y al fortalecimiento de capacidades organizacionales.**

En los servicios de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos, los grupos entre 31 y 50 años concentran el 59 % del total de trabajadores, lo que garantiza una operación enfocada en la calidad del servicio, el conocimiento del cliente y el manejo eficiente de los procesos propios del servicio. **Complementariamente, el talento joven entre 21 y 30 años representa el 27 %, aportando el dinamismo necesario para innovar en la experiencia del cliente y adaptarse a las tendencias cambiantes del sector recreativo, mientras que los trabajadores mayores de 50 años, que representan el 11 %, contribuyen a la transferencia de conocimiento y al fortalecimiento de capacidades organizacionales.**



TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD HYT
GRI 405-1b

Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	18	2,8 %	14	2,2 %	19	1,9 %
De 21 a 30	209	32,3 %	204	32,3 %	283	28,0 %
De 31 a 40	170	26,3 %	172	27,3 %	291	28,8 %
De 41 a 50	139	21,5 %	131	20,8 %	216	21,4 %
Mayores de 50	111	17,2 %	110	17,4 %	202	20,0 %

TOTAL

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD REDC
GRI 405-1b

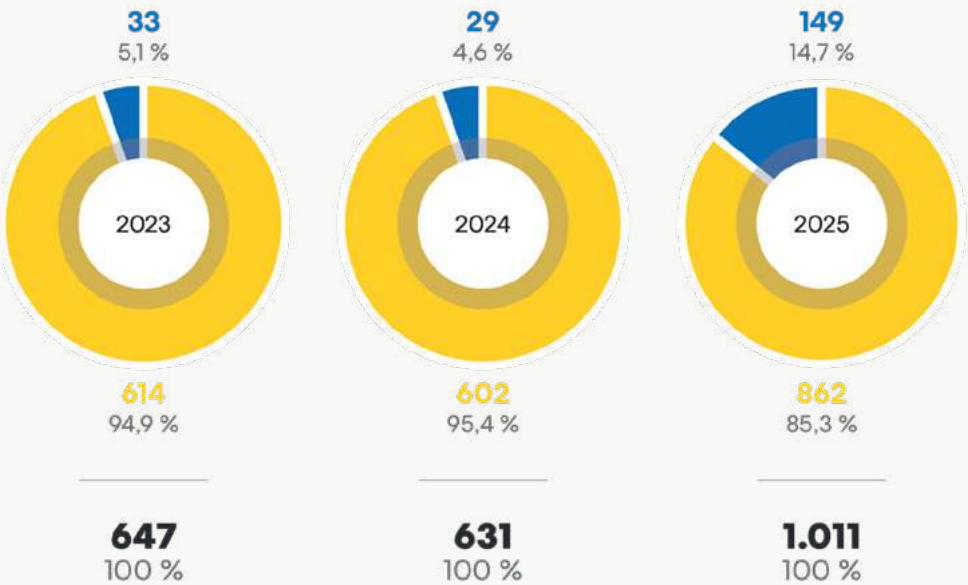
Rango de edad	2023	%	2024	%	2025	%
Menores de 21	25	2,5 %	22	2,3 %	13	1,7 %
De 21 a 30	384	39,1 %	345	35,6 %	216	27,4 %
De 31 a 40	280	28,5 %	294	30,4 %	273	34,7 %
De 41 a 50	185	18,9 %	200	20,7 %	197	25,0 %
Mayores de 50	107	10,9 %	107	11,1 %	88	11,2 %

TOTAL

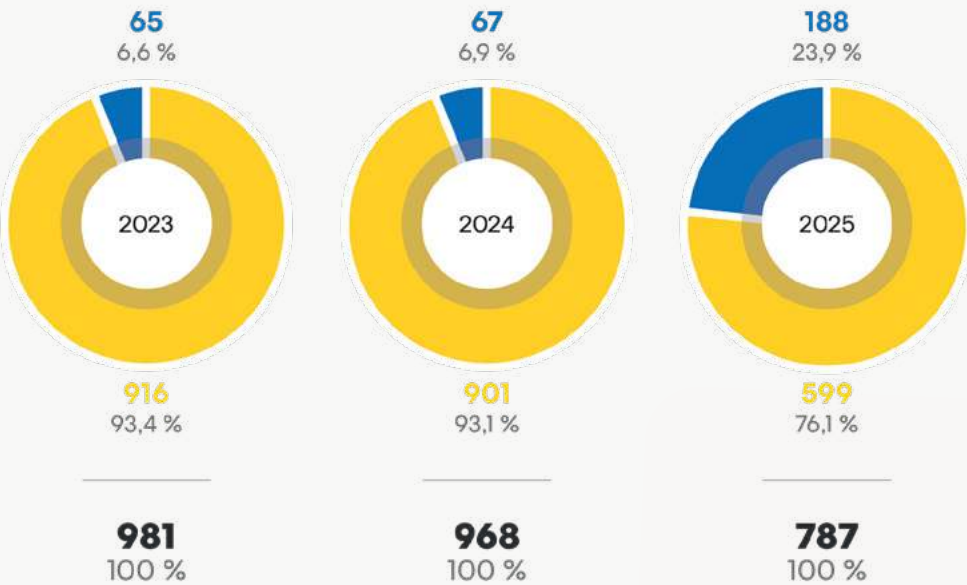
Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

En los servicios de Entretenimiento Colsubsidio, predomina la contratación a término indefinido, alcanzando el 85,3 %, respectivamente. La variación en el número total de trabajadores bajo esta modalidad responde a la gestión dinámica del talento, ajustando la vinculación de personal según las necesidades específicas del servicio en las temporadas altas.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO HYT GRI 405-1b



TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO REDC GRI 405-1b



● Indefinido

● Fijo

● Total

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.



En cuanto a la presencia territorial, los trabajadores de Hotelería y Turismo se concentran en un 66 % en la regional Centro Sur, en donde se encuentran los hoteles Peñalisa y Bosques, y Piscilago. **Así mismo, se mantiene una participación importante en la Regional Oriente, del 24,1 %, con los hoteles Colonial, Lanceros, Cantú Glamping y Cabañas, y el Club Náutico en Paipa, mientras que en la regional Llanos se encuentra el 8,6 % del equipo, garantizando así una cobertura diversa y de alta calidad para los afiliados.**



TRABAJADORES POR REGIÓN ENTRETENIMIENTO
GRI 405-1b

- ▶ Trabajadores por región HYT
- Trabajadores por región REDC

Los servicios de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos mantienen una operación concentrada en la Regional Centro.

CENTRO

▶ 2023	24	3,7 %
▶ 2024	7	1,1 %
▶ 2025	13	1,3 %
■ 2023	605	61,7 %
■ 2024	613	63,3 %
■ 2025	787	100,0 %

LLANOS

▶ 2023	94	14,5 %
▶ 2024	86	13,6 %
▶ 2025	87	8,6 %

CENTRO SUR

▶ 2023	300	46,4 %
▶ 2024	302	47,9 %
▶ 2025	667	66,0 %
■ 2023	376	38,3 %
■ 2024	355	36,7 %
■ 2025	0	0,0 %

ORIENTE

▶ 2023	229	35,4 %
▶ 2024	236	37,4 %
▶ 2025	244	24,1 %

▶ TOTAL HYT
647
2023
631
2024
1.011
2025

■ TOTAL REDC
981
2023
968
2024
787
2025

Fuente: Informe estructura organizacional – SuccessFactors.

Rotación

GRI 401-1b PG 1

Durante el año, la tasa de rotación del servicio de Hotelería y Turismo se ubicó en 14,64 %, logrando una reducción significativa en comparación con 2024, lo que se explica por la adopción de estrategias orientadas a la fidelización del talento, el fortalecimiento de la estabilidad en los equipos operativos y la optimización de los procesos de selección, lo que ha contribuido a consolidar una planta de personal más estable.

Por su parte, los servicios de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos presentaron una tasa de rotación del 17,03 %, menor que la registrada en 2024, como resultado de la adopción de estrategias orientadas al desarrollo de liderazgo operativo, el fortalecimiento de los procesos de adaptación para nuevos trabajadores y la consolidación de una cultura de bienestar que favorece el compromiso a largo plazo.

TASA DE ROTACIÓN

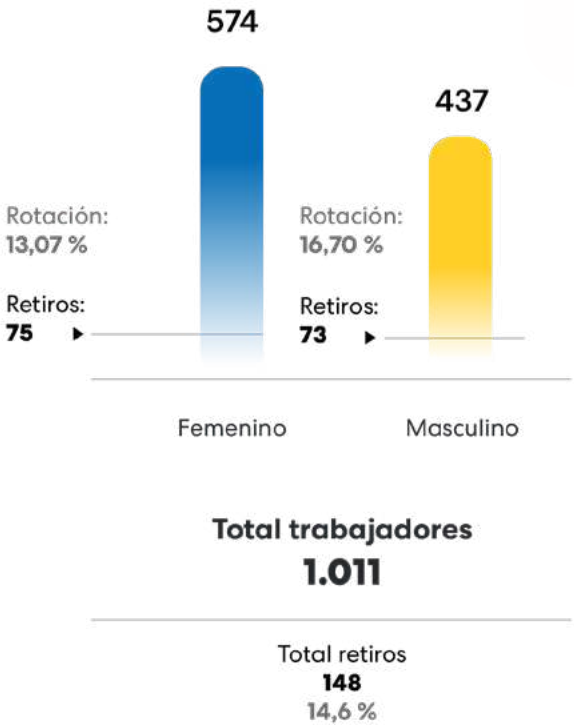
Año	Hotelería y turismo	Cultura, Recreación, deportes y eventos
2023	24,42 %	19,27 %
2024	21,96 %	22,63 %
2025	14,64 %	17,03 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

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

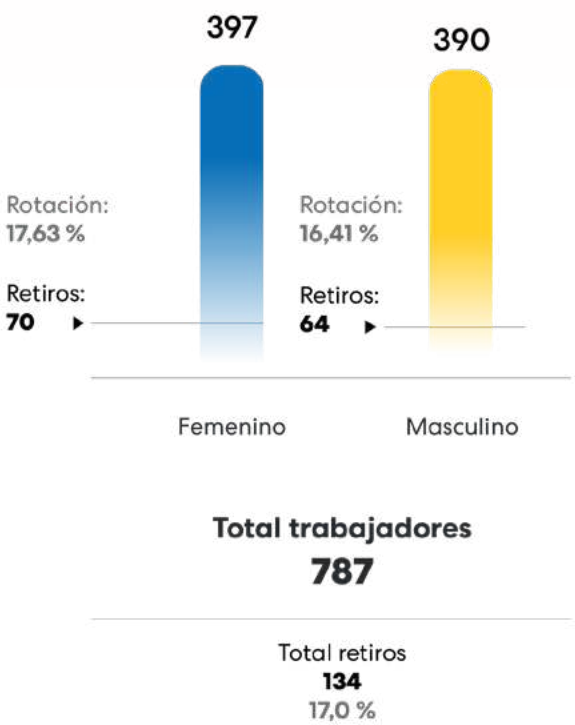
En Hotelería y Turismo, los hombres, que, representan el 43,2 % de la fuerza laboral fueron el grupo con mayor tasa de rotación con un 16,70 %. Por su parte, las mujeres, quienes constituyen el 56,8 % del personal, presentaron una rotación menor, ubicándose en un 13,07 %.

ROTACIÓN POR GÉNERO HYT



En Cultura, Recreación, Deportes y Eventos, las mujeres, que representan el 50,4 % de la fuerza laboral fueron el grupo con mayor tasa de rotación con un 17,63 %. Por su parte, los hombres, quienes constituyen el 49,6 % del personal, presentaron una rotación menor, ubicándose en un 16,41 %.

ROTACIÓN POR GÉNERO REDC



Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

En Hotelería y Turismo, los trabajadores menores de 30 años concentraron el 75,6 % de los retiros totales del período. Dentro de este grupo, la tasa de rotación más alta se encuentra en los menores de 20 años, con un 52,6 %.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD HYT

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	19	10	52,6 %
Entre 21 y 30	283	68	23 %
Entre 31 y 40	291	41	12,1 %
Entre 41 y 50	216	22	10,2 %
Mayores de 51	202	7	2,1 %
TOTAL	1.011	148	14,6 %

En Cultura, Recreación, Deportes y Eventos los trabajadores menores de 30 años concentraron el 60,3 % de los retiros totales del período. Dentro de este grupo, la tasa de rotación más alta se encuentra en los menores de 20 años con un 38,5 %.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD REDC

Edad	Trabajadores	Retiros	Rotación
Menores de 20	13	5	38,5 %
Entre 21 y 30	216	47	21,8 %
Entre 31 y 40	273	55	20,1 %
Entre 41 y 50	197	23	11,7 %
Mayores de 51	88	4	4,5 %
TOTAL	787	134	17,0 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

En Hotelería y Turismo, las regionales Llanos y Centro Sur registraron los índices de rotación más elevados del servicio, con tasas del 19,5 % y 14,9 %, respectivamente. Este comportamiento refleja la alta dinámica de movilidad laboral característica de estos territorios.

TASA DE ROTACIÓN POR REGIONAL HYT

Región	Trabajadores	Retiros	Rotación
Centro	13	0	0,00 %
Centro sur	667	100	14,99 %
Llanos	87	17	19,54 %
Norte	0	0	0,00 %
Occidente	0	0	0,00 %
Oriente	244	31	12,70 %
TOTAL	1.011	148	14,64 %

En Cultura, Recreación, Deportes y Eventos, la rotación de personal se presentó exclusivamente en la Regional Centro, lugar en donde se concentra la operación de estos servicios.

TASA DE ROTACIÓN POR REGIONAL REDC

Región	Trabajadores	Retiros	Rotación
Centro	787	134	17,03 %
TOTAL	787	134	17,0 %

Fuente: R_NOMINA_RETIROS - SuccessFactors.

Contratación

GRI 401-1a, PG 1, WEF 17

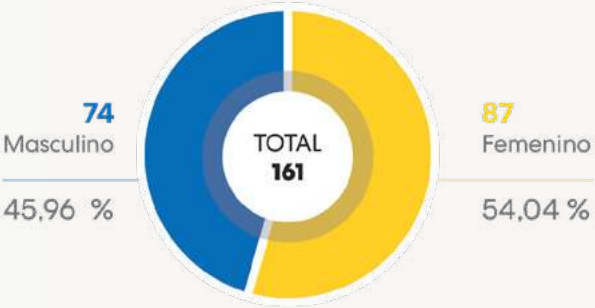
En 2025, Colsubsidio gestionó todas sus contrataciones mediante firma digital, lo que reafirma el compromiso de la Corporación con la innovación y la eficiencia en sus procesos.

En Hotelería y Turismo, se formalizaron 161 contrataciones; el 54,04 % de incorporaciones correspondió a mujeres, equivalente a 87 ingresos. Por regional, la mayor concentración se registró en la Centro Sur, que aportó 92 contrataciones, es decir, el 57,14 % del total. En relación con los rangos de edad, el grupo predominante fue el de personas menores de 30 años, quienes representaron el 62,7 % de las vinculaciones realizadas durante el año.

CONTRATACIONES POR REGIÓN HYT

Zona	Cantidad	Participación
Centro	1	0,62 %
Centro Sur	92	57,14 %
Llanos	23	14,29 %
Oriente	45	27,95 %
TOTAL	161	100 %

CONTRATACIONES
POR GÉNERO HYT



CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD HYT

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	5	3,11 %
Entre 21 y 30	96	59,63 %
Entre 31 y 40	37	22,98 %
Entre 41 y 50	21	13,04 %
Mayores de 51	2	1,24 %
TOTAL	161	100



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

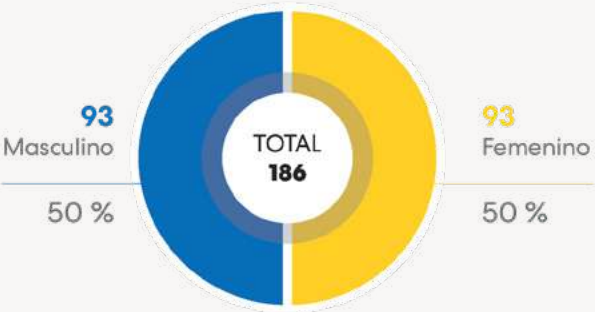
Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Por su parte, en los servicios de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos, se registraron 186 contrataciones, con un 50 % para mujeres y 50 % para hombres. El talento menor de 30 años lideró las incorporaciones, con el 60,7 % de los ingresos. **Esta composición permite a la gerencia equilibrar la agilidad operativa con la solidez técnica, garantizando la excelencia en el servicio y la transferencia de conocimiento.**

CONTRATACIONES
POR GÉNERO REDC



CONTRATACIONES POR REGIÓN REDC

Zona	Cantidad	Participación
Centro	186	100 %
TOTAL	186	100

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO – SuccessFactors.

CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD REDC

Edad	Cantidad	Participación
Menores de 20	4	2,1 %
Entre 21 y 30	109	58,6 %
Entre 31 y 40	42	22,6 %
Entre 41 y 50	28	15,0 %
Mayores de 51	3	1,6 %
TOTAL	186	100

Fuente: R_NOV_HISTORIAL DE PUESTO SuccessFactors.

LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR COMO MOTIVADOR DEL TALENTO HUMANO

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 cada momento de la experiencia, así:

- **Incorporación:** asegurar una experiencia ágil, cercana y digital, que refleje los atributos de la Marca Empleadora que se ofrece en el momento de presentar la oferta de valor de empleo.
- **Desarrollo:** garantizar un proceso de 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.
- **Adaptación (onboarding):** vivir una adaptación cercana y humana que les 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.

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.

En línea con el fortalecimiento del liderazgo estratégico, la Subdirección de Servicios Sociales llevó a cabo la Convención de Líderes, un espacio de inmersión orientado a potenciar la cohesión de los equipos y la innovación frente a entornos dinámicos. Este encuentro, que reunió a 65 líderes de dirección, gerencia estratégica y gerencia media, se centró en los pilares de confianza, colaboración y agilidad operativa como habilitadores para transformar la gestión social en valor extraordinario para los afiliados.

En el marco de la convención, se destacó el panel de innovación, en el que la Gerencia de Hotelería y Turismo puso énfasis en la experiencia de servicio como factor diferenciador mediante su conferencia «Fórmula para enamorar: propósito, innovación y personas».

Durante su intervención, se presentó la ruta estratégica para mantener la relevancia del

negocio en contextos disruptivos, apalancada en la transformación digital, el posicionamiento de marca y el desarrollo de turismo responsable. Asimismo, se resaltó el valor de la escucha activa del cliente a través de un ecosistema que ha consolidado más de 110.000 encuestas en los últimos dos años, alcanzando un Net Promoter Score (NPS) sobresaliente de 93, respaldado por hitos de excelencia operativa en su red de seis hoteles ubicados en tres regiones estratégicas (Girardot, Paipa y Llanos Orientales).

Por su parte, la Gerencia de Recreación, Deportes y Eventos cautivó con su narrativa «El poder de transformar espacios, el arte de transformar vidas», evidenciando cómo la reconversión de infraestructura física en escenarios de inclusión y productividad genera valor social y económico sistémico. A través de una robusta red de entretenimiento y productividad —que integra clubes, centros especializados, teatros, espacios de cocreación





y centros de empleo—, la gerencia reporta un alcance de 2.649.500 usuarios anuales en sus instalaciones. Adicionalmente, se destacó la capacidad de movilización comunitaria y el posicionamiento de marca logrados mediante la realización de más de 7.000 eventos anuales, que convocaron a 1.287.900 participantes, consolidando una visión de liderazgo cercana al bienestar integral de las familias afiliadas.

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.

RESULTADOS DE CULTURA Y AMBIENTE LABORAL 2025

Dimensión	HyT	RDyE
Ambiente de Trabajo	78,72 %	84,13 %
Crecimiento y Desarrollo	81,32 %	85,18 %
Formas de Trabajo	80,41 %	84,97 %
Liderazgo	79,72 %	84,68 %
Orgullo y Pertenencia	86,04 %	90,06 %
Propósito	89,42 %	92,18 %
TOTAL	81,95 %	86,38 %

Fuente: OCC Pulso Engagement.

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

Este resultado ratifica al 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 reconoce el talento

inspirador, los líderes inspiradores, el 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.



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 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. Se alcanzó 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 mayores niveles de satisfacción de los trabajadores, así como avances en la optimización de procesos clave. Estas acciones reafirman el compromiso de Colsubsidio con la consolidación 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”, orientado al 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”, orientado a fortalecer 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 la Subdirección Comercial, 102 líderes potenciaron competencias estratégicas y comerciales centradas en la gestión de portafolios de productos y servicios, la ejecución de proyectos comerciales, configuración, fijación de precios y cotización, y gestión por objetivos y resultados clave, el marketing digital y las ventas relacionales, y la comunicación persuasiva, impulsando el crecimiento sostenible y la generación de valor para clientes y aliados.

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 ocho becas para los trabajadores de los servicios de Entretenimiento, quienes se capacitaron en áreas como Excel, inglés y técnico laboral en auxiliar administrativo, 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 10 corresponden a Hotelería y Turismo, y 15 a Recreación Deportes y Eventos, quienes desarrollaron 15 proyectos de mejora enfocados en innovación, agilidad, comunicación e inteligencia emocional, y vivieron con Colsubsidio su primera experiencia laboral.

En el servicio de Hotelería y Turismo, se acumularon 35.585 horas de aprendizaje, con la participación de 1.011 trabajadores. Por otro lado, en Cultura, Recreación, Deportes y Eventos, se acumularon 20.553 horas de aprendizaje para 787 trabajadores,

consolidando una cultura de aprendizaje continuo, orientado a 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, laboratorio de conversaciones, portafolio de eventos sostenibles, presentaciones de alto impacto, taller experiencial vivencial, y taller de manejo de emociones y adaptación al cambio, 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 HYT
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Familia de cargo	Horas de formación			Trabajadores formadores			Media total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	7	0	7	3	0	3	2,3	0,0	2,3
Coordinación	1.076	1.593	2.669	33	25	58	32,6	63,7	46,0
Ejecución	52	20	72	8	7	15	6,5	2,8	4,8
Soporte	21.476	11.362	32.838	530	405	935	40,5	28,1	35,1
TOTAL	22.611	12.974	35.585	574	437	1.011	39,4	29,7	35,2

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

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

Año	Femenino	Masculino	TOTAL
2023	2.111	1.491	3.602
2024	13.712	8.657	22.369
2025	22.611	12.974	35.585

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2025 RDyE
GRI 404-1, PG 1, WEF 16

Familia de cargo	Horas de formación			Trabajadores formadores			Media total		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Dirección	27	18	45	8	8	16	3,3	2,3	2,8
Coordinación	358	1.142	1.499	42	47	89	8,5	24,3	16,8
Ejecución	414	634	1.048	37	59	96	11,2	10,7	10,9
Soporte	10.768	7.194	17.962	310	276	586	34,7	26,1	30,7
TOTAL	11.566	8.987	20.553	397	390	787	29,1	23,0	26,1

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

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

Año	Femenino	Masculino	TOTAL
2023	2.710	4.061	6.771
2024	16.033	12.075	28.108
2025	11.566	8.987	20.553

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 2023-2025. 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, 263 de ellos pertenecientes a los servicios de Entretenimiento, de los cuales el 153 son mujeres y 110 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, 1.521 de ellos pertenecientes a los servicios de Entretenimiento, con una composición de 810 mujeres y 711 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, lo que fortalece las relaciones laborales con base en la confianza mutua, el diálogo constructivo y la mejora continua.

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, y el equilibrio vida personal y laboral.
- **Crecimiento personal:** orientado al propósito personal y al desarrollo individual.

Durante el año, se llevaron a cabo 344 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 y una cobertura del 85 % de los trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, la gerencia obtuvo un índice de bienestar de los trabajadores de 75,9 %, 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 orientados 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	HyT	RDyE
Ecosistema de bienestar integral Lanzamiento y movilización - aplicación "VIVE + LONGEVO": app autogestión pausas activas, coach alimentación saludable, coach actividad física, coach 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. "Reciclatón", "Muro guardianes de vida", "Voluntariado guardianes de la Navidad" "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.	1.582	1.352
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	1.339	657
Gestión del riesgo biológico • Sistemas de control para el riesgo biológico- prácticas seguras • Estrategia Biológicamente concentrados • Curso de Bioseguridad, lavado de manos y riesgo biológico	10	1
Gestión del riesgo biomecánico • Ergonomía en el manejo de cargas • Ergonomía en el trabajo • Movilización segura de pacientes • Trabajo no presencial, Introducción al trabajo en casa • Capacitación en estándares ergonómicos	301	397

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



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Actividad	HyT	RDyE
Gestión conservación de la voz • Primeros auxilios vocales • Cuidado y conservación de la voz	51	13
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 en atención y respuesta a emergencias: camillaje, manejo de heridas, RCP, primeros auxilios psicológicos, gestión del riesgo público, accidentes viales, derrame y sustancias químicas, control del fuego.	904	832
Gestión de accidentalidad • Reporte e investigación de accidentalidad • Prevención de accidentes	57	2
Gestión del riesgo químico • Manejo seguro de productos químicos • Uso de elementos de protección respiratoria y manipulación de sustancias químicas	349	75
Gestión seguridad vial • Comportamientos seguros para los actores en la vía	0	404
Sistema de gestión y riesgos • Inducción y reinducción Sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo • Gestión integral de riesgos: matriz de identificación de peligros y control de riesgos en sede, elementos de protección personal, programas de promoción y prevención	205	449
Gestión riesgo locativo • Mecanismo potencialmente evitable (MPE) • Procedimiento de almacenamiento	14	17
TOTAL	4.812	4.199

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 del gobierno corporativo, 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 MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL*

Mecanismos	HyT	RDyE
Caída al mismo nivel	20,5 %	16 %
Golpe por o contra objetos	8,7 %	11 %
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	6,3 %	11 %
Contacto con herramientas u objetos	8 %	5 %

* Del 100 % de mecanismos identificados, estos son los porcentajes correspondientes a los más relevantes

Fuente: Indicadores SGSST.

PRINCIPALES TIPOS DE DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

Tipo de dolencia	%
Osteomuscular	100 %

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de frecuencia de accidentalidad para Hotelería y Turismo presentó una disminución del 2,8 %, y para los servicios de Cultura, Recreación y Deportes, del 1 %, en comparación con el año 2024

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA % TRABAJADORES HYT

Item	2023	2024	2025
Hombres	5,6 %	6,2 %	4,4 %
Mujeres	8,0 %	9,2 %	8,2 %

TOTAL

Fuente: Indicadores SGSST. *Fuente ARL SURA – comparación tasa empresas afiliadas.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD - TFA % TRABAJADORES RDyE

Item	2023	2024	2025
Hombres	5,1 %	5,0 %	3,6 %
Mujeres	4,6 %	3,8 %	4,2 %

TOTAL

Fuente: Indicadores SGSST.

Por otro lado, la tasa de días perdidos a causa de accidentes laborales presentó un aumento del 10 % en Hotelería y Turismo dado que, aunque se presentaron menos accidentes, el índice de severidad fue mayor lo que generó más días de incapacidad por esta causa, mientras que en los servicios de recreación y deportes disminuyó 2,7%.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP- POR ACCIDENTE DE TRABAJO HYT

Item	2023	2024	2025
Hombres	8,8 %	4,8 %	9,2 %
Mujeres	12,4 %	33,3 %	38,8 %

TOTAL

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DÍAS PERDIDOS - TDP - POR ACCIDENTE DE TRABAJO RDyE

	2023	2024	2025
Hombres	16,6 %	36,2 %	10,8 %
Mujeres	14,9 %	5,0 %	27,6 %

TOTAL

Fuente: Indicadores SGSST.

La tasa de ausentismo laboral presentó un incremento del 0,01 % para ambos servicios, y la tasa de incidencia por enfermedades laborales, 0,5 % para Hotelería y Turismo y 0,2 % para Recreación y Deportes. Este aumento obedece a que las Juntas de Calificación avanzaron en la resolución de casos acumulados de años anteriores, este comportamiento era previsible en la medida en que el sistema retomara su ritmo normal de calificación.

TASA DE AUSENTISMO LABORAL - TAL- DÍAS PERDIDOS POR INCAPACIDAD HyT

Item	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0 %	0 %
Mujeres	0 %	0 %	0,01 %
TOTAL			

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DE AUSENTISMO LABORAL - TAL- DÍAS PERDIDOS POR INCAPACIDAD RDyE

Item	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0 %	0 %
Mujeres	0 %	0 %	0,01 %
TOTAL			

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DE INCIDENCIA ENFERMEDADES LABORALES - TIEL- HyT

Item	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0 %	0,1 %
Mujeres	0 %	0 %	0,4 %
TOTAL			

Fuente: Indicadores SGSST.

TASA DE INCIDENCIA ENFERMEDADES LABORALES - TIEL - RDyE

Item	2023	2024	2025
Hombres	0 %	0 %	0 %
Mujeres	0 %	0 %	0,25 %
TOTAL	0 %	0 %	0,25 %

Fuente: Indicadores SGSST.

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 Hotelería y Turismo recibieron 2.511 beneficios por un valor de \$ 2.416 millones, y los de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos, 3.808 beneficios por un valor de \$ 4.433 millones, consolidando su enfoque en el apoyo social y económico. Esta gestión refuerza su propósito mejor calidad de vida para todos los trabajadores.

BENEFICIOS ENTREGADOS A LOS TRABAJADORES 2025
Cifras en millones de pesos

Beneficios	HyT		RDyE	
	Número	Valor	Número	Valor
Prima semestral adicional	777	\$ 1.190	1.326	\$ 2.171
Prima de vacaciones	595	\$ 337	918	\$ 567
Prima de antigüedad	53	\$ 202	83	\$ 309
Auxilio educativo hijo trabajador	249	\$ 151	335	\$ 191
Crédito de vivienda Pacto Colectivo	3	\$ 149	1	\$ 90
Beneficio salud	66	\$ 106	231	\$ 409
Auxilio educativo trabajador	56	\$ 72	110	\$ 171
Incrementos salariales por promociones	36	\$ 54	119	\$ 224
Bono de retiro	2	\$ 37	13	\$ 183
Cambio de lentes	99	\$ 28	165	\$ 40
Bono por paso a pensión	4	\$ 23	2	\$ 14
Día adicional vacaciones	78	\$ 18	25	\$ 3
Bono alimentación UTCF	102	\$ 10	55	\$ 5
Bono transporte UTCF	101	\$ 10	55	\$ 5
Permiso sindical	76	\$ 8		
Auxilio incapacidad UTCF	35	\$ 6	24	\$ 9
Permiso por cumpleaños	102	\$ 5	42	\$ 2
Auxilio muerte familiar	15	\$ 4	16	\$ 4
Permiso de matrimonio	5	\$ 3	3	\$ 1
Bono 24-31	22	\$ 1		
Prima de nacimiento	11	\$ 1	25	\$ 2
Auxilio de movilización	24	\$ 1	260	\$ 34

TOTAL

2.511 \$ 2.416

3.808 \$ 4.433

Fuente: Informe de nómina 2025 y SuccessFactors.

Permiso parental

GRI 401-3

Durante 2025, 19 trabajadores de Hotelería y Turismo, y 18 de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos 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

Género	HyT		RDyE	
	TOTAL	%	TOTAL	%
Femenino	11	57,89 %	9	50 %
Masculino	8	42,11 %	9	50 %
TOTAL	19	100 %	18	100 %

Fuente: R_NOMINA_AUSENTISMO GENERAL – SuccessFactors.

Después de terminar el permiso parental, 18 trabajadores para la Gerencia de Hotelería y Turismo, equivalentes al 95 %, y 18 para la Gerencia de Recreación, Eventos y Deportes, equivalentes al 100 %, regresaron a sus labores.

TRABAJADORES QUE REGRESARON PERMISO PARENTAL

Género	HyT		RDyE	
	TOTAL	%	TOTAL	%
Femenino	11	100 %	9	100 %
Masculino	7	87,5 %	9	100 %
TOTAL	18	95 %	18	100 %

El 100 % de los trabajadores de Hotelería y Turismo y el 94 % de Cultura, Recreación, Deportes y Eventos 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 HyT

Género	Permiso parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	5	5	100 %
Masculino	9	9	100 %
TOTAL	14	14	100 %

TRABAJADORES ACTIVOS MAYOR A 12 MESES RDyE

Género	Permiso parental 2024	Activos mayor a 12 meses	%
Femenino	12	12	100 %
Masculino	6	5	83 %
TOTAL	18	17	94 %



03.

CONTRIBUIR A LA CONSERVACIÓN DEL AMBIENTE

GRI 3-3 TM 5, ODS 12.2, ODS 2.1, ODS 12.4, ODS 13.2, ODS 13.3, PG7, PG8, PG9

Colsubsidio, 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

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, 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, orientado a fortalecer 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.

En 2025, el Parque Acuático y de Conservación Piscilago pasó a ser parte de la Gerencia de Hotelería y Turismo, y los servicios de Teatro y Cultura a la Gerencia de Recreación y Deportes, lo cual implica cambios en los registros de los resultados ambientales frente a años anteriores, situación que se aclarará en el apartado correspondiente del presente informe.



EJE AMBIENTAL AGUA

ODS 6, ODS 6.3, ODS 6.4, ODS 6.6, ODS 6.b

La gestión del agua es fundamental para la operación de Colsubsidio, que mediante programas de uso eficiente y ahorro protege y controla el recurso, garantizando su disponibilidad y cuidado a través de estrategias dirigidas a sus grupos de interés.

GRI 303-1

Las operaciones a nivel nacional se abastecen de agua mediante acueductos municipales y concesiones de fuentes superficiales y subterráneas.

Para garantizar la calidad del agua, la Organización cuenta con sistemas de potabilización en los hoteles Alcaraván, Lanceros, Colonial y el Club Bellavista, mientras que los hoteles Peñalisa y Bosques, y demás sedes de Recreación cuentan con conexión al servicio público de acueducto.



EXTRACCIÓN DE AGUA GRI 303-3, GRI 303-5

Fuente de captación o suministro	Sedes	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Aguas subterráneas	Hotel Alcaraván	30,20	23,69	34,15*	44 %
Aguas subterráneas	Club Bellavista	26,56**	25,27**	25,85	2 %
Aguas subterráneas	Piscilago		0,73***	0,35	-52 %
Aguas superficiales	Hoteles Lanceros y Colonial	65,80	75,90	92,66*	22 %
Aguas superficiales	Piscilago	210,93	339,68	128,9	-62 %
Acueducto	Hotel Bosques y Peñalisa	176,40	153,79	185,98	21 %
Acueducto	Club La Colina, Bellavista, El Cubo, BLOCs, Concepta y Táctica	58,11	52,2	71,59	37 %
TOTAL		357,07	670,53	539,48	-24 %

* Incluye el agua comprada en carrotanque.

** Los valores incluyen el caudal de agua consumido en Piscilago antes de que esta hiciera parte de la Gerencia de Hotelería.

*** Valores no tenidos en cuenta para comparar el comportamiento del indicador global en 2025 y su variación respecto de 2024; sin embargo, se agregan para evidenciar el comportamiento específico de la sede.

Fuente: Indicadores de agua.

En 2025, el consumo de agua de los servicios de Entretenimiento registró una reducción del 24 % en comparación con 2024, lo cual se explica, principalmente, por la disminución del 62 % del consumo de aguas superficiales y del 52 % de agua subterránea en Piscilago, y a la estrategia de adaptación, ahorro y uso eficiente del recurso hídrico, en función de la variabilidad climática.

Se aprovechó la capacidad de los lagos del Parque para almacenar aguas lluvias y reducir la presión sobre el río Sumapaz.



Agua subterránea

Colsubsidio soporta la gestión del agua subterránea en un esquema técnico de control de captación y seguimiento hidrogeológico para garantizar la menor presión sobre el recurso. Priorizamos la protección del acuífero mediante monitoreo y control de captación, uso eficiente, prevención de contaminación y cumplimiento normativo. Las medidas antes descritas se relacionan en el presente capítulo, el cual da cuenta del esfuerzo de la Organización por hacer un uso sostenible del recurso.

Hotel Alcaraván

La fuente de abastecimiento hídrico de este hotel, que proviene de un pozo subterráneo, registró un incremento en el consumo de 9,90 ML, con un incremento del 44 %, asociado, principalmente, a la entrada en operación de la piscina Araguañey, la cual requirió un volumen importante para su llenado y funcionamiento. Igualmente, las obras asociadas a la nueva recepción y parqueadero impactaron el aumento en el consumo. Adicionalmente, se optimizó la PTAP mediante la sustitución de carbón activado por *Pall rings* (anillos Pall) para mejorar la eficiencia del tratamiento, y

reemplazó en la piscina Araguañey el sistema de cloro por desinfección con sales minerales, tecnología que reduce insumos químicos, huella de carbono y residuos peligrosos, mejora el confort de los usuarios y se integra al esquema ya aplicado en la piscina central bajo un enfoque estandarizado de eficiencia y protección ambiental.

Por otra parte, con el fin de diversificar las fuentes de abastecimiento, el hotel inició ante Cormacarena el trámite de prospección y exploración de aguas subterráneas.

Agua superficial

Representa el 50 % de la demanda hídrica en los hoteles, siendo la principal fuente de abastecimiento, por encima de las aguas subterráneas y del acueducto municipal.

Piscilago

El consumo de aguas superficiales en Piscilago muestra un comportamiento coherente y alineado a la estrategia de sostenibilidad de la Organización. La reducción en el consumo se basa en el sistema de los lagos del parque para almacenar aguas lluvias y reducir la presión sobre el río Sumapaz. La estrategia se complementa con el seguimiento diario de los niveles del lago, con el fin de asegurar el abastecimiento para la operación y mantener el espejo de agua, considerando tanto los servicios ecosistémicos de regulación (procesos ecológicos) como los culturales (servicios turísticos). Esto es especialmente relevante dado que en 2025 la afluencia de usuarios a Piscilago aumentó en un 6 % (48.236 personas) respecto de 2024; aun así, el consumo per cápita se redujo aproximadamente 10 %, pasando de 351,53 L en 2024 a 316 L en 2025, lo que evidencia mejoras en la eficiencia del uso del agua dentro del parque, en el marco de su Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua – PUEAA.

Hoteles Paipa

El complejo integrado por el Hotel Lanceros, Hotel Colonial, Cantú Glamping, Cabañas y el Club Náutico, abastecido por el río Chicamocha, registró un incremento en el consumo de 16,76 ML (22 %) frente a 2024, explicado principalmente por el aumento de huéspedes y visitantes (20 %), la entrada en operación de la piscina y *jacuzzis* del Hotel Colonial, y las obras de remodelación y adecuación de infraestructura. Además, se continuó el trámite de prórroga y modificación de la concesión de agua superficial y la desinfección con sales minerales.



Suministro sistema de acueducto municipal

Hoteles Bosques y Peñalisa

En los hoteles Bosques y Peñalisa, el consumo aumentó 21 % (17,29 ML) debido a mantenimientos y vaciado de piscinas (Andina, Tobogán y central), lavado y limpieza de tanques, reemplazo de filtros, obras de remodelación —incluidas la demolición de la piscina Safari y la capilla, la intervención de las cabañas zona Alpina y la remodelación de la Torre Cauchos—, así como a bajas precipitaciones entre mayo y septiembre de 2025, que incrementaron el riego.

En los clubes El Cubo y Club La Colina, el consumo creció 44 % (22,79 ML), asociado al aumento de usuarios (22 % y 57 %, respectivamente), cambios en sistemas de tratamiento, obras y nuevas infraestructuras. No obstante, se recircularon 18.250 m³ en El Cubo (equivalente al 47 % de agua suministrada por el acueducto y 2.414 m³ más que en 2024), y 2.638.5 m³ en La Colina (+2.400 m³ frente a 2024), reduciendo aproximadamente 12 % la presión sobre el sistema de acueducto y alcantarillado de Bogotá. **GRI 303-2**

Agua de reúso

Con la implementación de estrategias de economía circular y gestión integral del recurso hídrico, el Hotel Alcaraván incorpora el reúso de agua residual tratada para el riego de zonas verdes durante los periodos de baja precipitación, consolidándose esta práctica como una fuente complementaria de abastecimiento hídrico.



Entre diciembre de 2024 y marzo de 2025, correspondiente a la temporada de menores precipitaciones en la región de los Llanos Orientales, y en cumplimiento de las condiciones establecidas en la concesión de agua para reúso otorgada por la autoridad ambiental, se reusaron 5,03 ML de agua residual tratada para el riego de las áreas verdes del Hotel Alcaraván. Este volumen representó un incremento del 14 % respecto a 2024, comportamiento asociado principalmente al aumento en las demandas de riego derivadas del déficit de precipitaciones observado durante el primer trimestre de 2025.

AGUA RESIDUAL TRATADA PARA REÚSO (megalitros ML) *
GRI 303-3, GRI 303-5

Fuente	Sedes	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Agua residual tratada	Hotel Alcaraván	3,84	4,41	5,03	14 %
TOTAL		3,84	4,41	5,03	14 %

Fuente: Indicadores de agua.

Se dio continuidad al trámite administrativo para la prórroga de la concesión de reúso de agua residual tratada ante la autoridad, con el fin de asegurar la sostenibilidad y continuidad de esta práctica de aprovechamiento eficiente del recurso hídrico.

Vertimientos

Para garantizar la calidad del agua para consumo y vertimiento (se aplican metodologías integradas en planes de gestión del riesgo, evaluaciones de vertimiento y PUEAA, verificando el cumplimiento normativo y la no afectación de ecosistemas y población atendida. [GRI 303-2](#)



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

Unidad de servicio	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Hotel Alcaraván	27,05	23,45	33,24	42 %
Hoteles Lanceros, Colonial, Cantú Glamping y Cabañas y Club Náutico	70,21	75,12	91,67	22 %
Hoteles Peñalisa y Bosques	174,61	161,97	184,09	14 %
Piscilago			127,93	
Club Bellavista y otras sedes	200,8*	436,67*	107,29	-75 %
TOTAL	472,67	697,21	544,22	-22 %

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

* Este valor incluye los vertimientos asociados a Piscilago de 2023 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta que para dichos años Piscilago hacía parte de la Gerencia de Recreación.

En 2025, los servicios de Entretenimiento redujeron en 22 % el volumen de agua vertida frente a 2024, principalmente por la disminución de vertimientos en las sedes de Recreación y en el Parque Acuático y de Conservación Piscilago, en coherencia con la menor extracción y consumo de aguas superficiales.

Los vertimientos en las sedes son objeto de seguimiento mediante caracterizaciones fisicoquímicas y microbiológicas para controlar impactos y fortalecer la seguridad hídrica. En el Club Bellavista, se monitorean por descarga a cuerpo de agua superficial,

mientras las demás sedes vierten al alcantarillado de Bogotá.

Entre las principales acciones, se destacan el mantenimiento de trampas de grasa y redes de alcantarillado (incluido el Complejo Hotelero de Paipa), caracterizaciones y planes de optimización del tratamiento de aguas residuales, mantenimiento de sistemas hidrosanitarios y PTAR (incluida la del Hotel Bosques), jornadas de sensibilización, y la instalación de un medidor ultrasónico en el Club Bellavista para contabilizar retrolavados destinados al riego de canchas de tenis.

EJE AMBIENTAL SUELO

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

TOTAL RESIDUOS GENERADOS GRI 306-3

Tipo de residuos (toneladas)	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Residuos no peligrosos hoteles	527,57	546,74	723,44	32 %
Residuos no peligrosos (Piscilago)	-	-	322,4	100 %
Residuos no peligrosos (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	625,5*	832,08*	402,66	-52 %
Residuos peligrosos hoteles	1,32*	2,46*	1,15	-53 %
Residuos peligrosos (Piscilago)	-	-	3,31	100 %
Residuos peligrosos (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	4,61*	7,15*	1,8	-75 %
TOTAL	1.159	1.388,43	1.454,76	5 %

* Estos valores incluyen los relacionados con Piscilago en 2023 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta que para dichos años esta sede hacía parte de la Gerencia de Recreación.

Fuente: Indicadores de residuos.



En 2025, se registró un incremento del 5 % en la generación total de residuos de los servicios de Entretenimiento con relación a 2024, variación asociada principalmente a la tendencia de generación de residuos en hoteles, directamente relacionada al aumento en la afluencia de huéspedes y visitantes.

Residuos peligrosos

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*
GRI 306-2, GRI 306-5

Residuos peligrosos	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Recuperación, incluida la recuperación energética	0,85	0,39	0,43	
Recuperación, incluida la recuperación energética (Piscilago)	-	-	0,221	100%
Recuperación, incluida la recuperación energética (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	1,91***	2,39***	1,05	-56,1 %
Reciclaje (Piscilago)	-	-	0,009	100 %
Reciclaje (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	0	0,0039***	0	-100 %
Incineración (quema de masa)	0,13	0,10	0,02	-80 %
Incineración (quema de masa) (Piscilago)	-	-	0,7	100 %
Incineración (quema de masa) (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	1,41***	0,56***	0,28	-50 %
Vertedero	0,27	0,13	0,03	-76,9 %
Vertedero (Piscilago)	-	-	2,18	100 %
Vertedero (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	0,96***	3,94***	0,3	-92,4 %
Otros (que debe especificar la Organización)**	0,30	1,85	0,67	-63,8 %
Otros (que debe especificar la Organización)** (Piscilago)	-	-	0,193	100 %
Otros (que debe especificar la Organización)** (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	0,32***	0,26***	0,17	-34,6 %
TOTAL	6,15	9,62	6,25	-35 %

Fuente: Indicadores de residuos.

* Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025. Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.

** Dentro de la clasificación de otros, se incluyen los residuos a los que se les da cualquiera de los siguientes tratamientos: aprovechamiento, esterilización en autoclave, disposición en celda de seguridad.

*** Estos valores incluyen los relacionados con Piscilago en 2023 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta que para dichos años esta sede hacía parte de la Gerencia de Recreación.



Residuos no peligrosos

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN (TONELADAS)*
GRI 306-2, GRI 306-4

Residuos no peligrosos	2023	2024	2025	Variación 2024/2025
Reutilización (otras sedes Recreación)	-	-	7,56	100 %
Reciclaje	52,05	38,97	107,14	174,9 %
Reciclaje (Piscilago)	-	-	60,83	100 %
Reciclaje (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	85,48 **	83,41**	47,04	-43,6 %
Compostaje	408,04	418,07	527,21	26,1 %
Compostaje (Piscilago)	-	-	68,80	100 %
Compostaje (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	291,58**	288,63**	250,86	-13,1 %
Vertedero	105,04	88,67	89,09	0,5 %
Vertedero (Piscilago)	-	-	193	100 %
Vertedero (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	247,03**	285,13**	92,13	-67,7 %
Otros (que debe especificar la Organización)*** (Club Bellavista y otras sedes Recreación)	1,42	174,91	0,064	-99,9 %
TOTAL	1.105,16	1.294,38	1.304,49	0,8 %

Durante 2025, la generación de residuos no peligrosos en los servicios de Entretenimiento registró un incremento del 0,8 %, tendencia que se mantuvo estable con relación al año anterior.

Fuente: Indicadores de residuos.

Nota: Información de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025. Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.

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

** Estos valores incluyen los relacionados con Piscilago en 2023 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta que para dichos años esta sede hacía parte de la Gerencia de Recreación.

*** Corresponde a los lodos tratados y dispuestos por terceros en un sistema de tratamiento de agua residual externa.

PROGRAMAS DE POSCONSUMO Y APROVECHAMIENTO

GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

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 realizaron las siguientes actividades:



► **Hotel Alcaraván:** en comparación con 2024, se registró una disminución del 3 % en la generación de residuos, teniendo en cuenta que en la contabilización en el periodo de reporte incluyó el valor asociado a la gestión de lodos generados en la PTAR y la PTAP del hotel.

Dentro de las actividades asociadas a la gestión de residuos, se destacan el desarrollo de jornadas de sensibilización a visitantes y trabajadores, el trabajo articulado con la empresa de reciclaje y compostaje, gestora de los residuos generados en el hotel, la sensibilización en las jornadas de orden y aseo para realizar la correcta separación y priorizar el aprovechamiento de residuos, la reorganización de los cuartos de almacenamiento temporal de residuos y la instalación de canecas, y el desarrollo de charlas periódicas con los trabajadores del área de cocina para fortalecer la separación de residuos y evitar el desperdicio.

RESIDUOS

Concepto	Alcaraván	Lanceros	Colonial	Cantú y Club Náutico	Peñalisa	Bosques	Clubes
Peligrosos	0,54	0,35	0,06	0	0,08	0,11	1,9
Ordinarios	26,67	12,26	9,33	7,75	19,64	12,65	97,1
Aprovechables	31,05	169,01	90,62	57,25	190,77	88,34	305,4
TOTAL	58,26	181,62	100,01	65	210,49	101,1	404,4

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



Informe de Gestión
y Sostenibilidad 2025

► **Hotel Lanceros:** en comparación con 2024, se evidenció un incremento del 23 % en la generación total de residuos sólidos, equivalente a 33,8 toneladas, lo cual está relacionado con el incremento en los huéspedes del hotel. No obstante, es importante destacar que dicho incremento estuvo concentrado principalmente en residuos aprovechables, los cuales fueron gestionados de manera adecuada, entregándolos a procesos de compostaje y reincorporándolos a la cadena productiva como materia prima.

La generación de residuos no aprovechables se redujo en un 12 %, tendencia ambientalmente positiva en la medida en que disminuyó la cantidad de residuos dispuestos en relleno sanitario, contribuyendo a la mitigación de impactos ambientales asociados a su disposición final.

► **Hotel Colonial:** frente a 2024, se registró un aumento del 40 % en la generación de residuos, lo cual está relacionado con el aumento de los huéspedes del hotel. El incremento estuvo concentrado principalmente en la generación de residuos aprovechables, los cuales presentaron un incremento del 51 % y fueron gestionados mediante su entrega a procesos de compostaje o su reincorporación a la cadena productiva como materia prima.

La generación de residuos no aprovechables presentó una reducción del 15 %, tendencia ambientalmente positiva en la medida en que disminuyó la cantidad de residuos dispuestos en relleno sanitario, contribuyendo a la mitigación de impactos ambientales asociados a su disposición final.

► **Cantú y Club Náutico:** en contraste con 2024, se registró un aumento de 6 % en la generación de residuos, equivalente a 3,8 toneladas, comportamiento relacionado con el aumento de los huéspedes. Sin embargo, la reducción de la generación de residuos dispuestos al relleno sanitario contribuyó a la mitigación de impactos ambientales asociados a su disposición final.

► **Hotel Peñalisa:** respecto a 2024, se registró un incremento del 60 % en la generación total de residuos sólidos, equivalente a 79,3 toneladas. Este comportamiento puede atribuirse, en parte, al aumento del 10 % en la población asistente al hotel, así como al desarrollo de eventos. No obstante, el factor de mayor incidencia en esta variación corresponde a la gestión de activos dados de baja, tales como colchones, y a la generación de residuos asociados al inicio de las obras de remodelación de la Torre Cauchos.

El incremento en la generación de residuos estuvo significativamente concentrado en la fracción aprovechable, la cual presentó un aumento del 69 %. Estos residuos fueron entregados a gestores autorizados para su aprovechamiento, mediante procesos de reciclaje y compostaje, garantizando su adecuada gestión ambiental y su reincorporación a ciclos productivos.



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



► **Hotel Bosques:** en comparación con 2024, se registró un aumento del 38 % en la generación de residuos, equivalente a 27,7 toneladas. Este comportamiento puede atribuirse, en parte, al aumento del 15 % en la población asistente al hotel, así como al desarrollo de eventos de gran envergadura, como fueron las olimpiadas deportivas realizadas con trabajadores de empresas afiliadas y a la remodelación de las cabañas de la zona Alpina.

El incremento en la generación de residuos estuvo significativamente concentrado en la fracción aprovechable, que presentó un aumento del 53 %. Estos residuos fueron entregados a gestores autorizados para su aprovechamiento, mediante procesos de reciclaje y compostaje, garantizando su adecuada gestión ambiental y su reincorporación a ciclos productivos.

► **Piscilago:** el parque viene adaptando sus procesos internos para obtener la Certificación Basura Cero, lo que representó un cambio en el Sistema de Gestión Ambiental, en materia de planificación, liderazgo y recursos, entre otros aspectos. Estos cambios han generado impactos positivos en la estrategia de sostenibilidad y circularidad, que durante el año generó 325,72 toneladas: residuos peligrosos, 3,31 toneladas; residuos ordinarios, 192,78 toneladas, y residuos aprovechables, 130 toneladas.

Lo anterior, en complemento con acciones de educación y entretenimiento, focalizadas en la gestión de residuos, permitió aumentar el porcentaje de aprovechamiento, pasando de 46,94 t en 2024 a 60.83 t en 2025, con un del 30 % en el aprovechamiento, reduciendo en un 5,79 % la cantidad de residuos enviados a relleno sanitario, equivalente a 11,84 toneladas.

En el proyecto de vermicompostaje, se transformaron 2,2 toneladas de residuos orgánicos en humus, produciendo 207,14 L de humus líquido y 559,72 kg de humus sólido que aportan a la sostenibilidad del semillero del bosque seco y el mantenimiento de las zonas verdes del parque. En los procesos de compostaje de residuos de corte y poda, se compostaron 105,6 toneladas.

► **Clubes y otras sedes de Recreación:** en los clubes, Teatro, sedes BLOC, Concepta y red de Táctica, la gestión de residuos se realiza conforme al Plan de Gestión Integral de Residuos de cada sede y bajo un enfoque de circularidad que promueve la reincorporación de materiales a la cadena productiva y su valorización. A continuación, se relacionan las cifras que dan cuenta de ello, destacando acciones como el compostaje y el reúso de materiales, evitando su disposición en rellenos sanitarios:

De lo anterior, se resalta el alto porcentaje de residuos cuya destinación es de aprovechamiento (75,5 %), dando cuenta de las estrategias de circularidad y de reducción de impactos ambientales al suelo como consecuencia de la generación de residuos. Se subraya el aumento del 15 % en la generación de residuos ordinarios respecto a 2024, registrando 12,33 toneladas más, las cuales se encuentran asociadas al aumento en la población atendida.

De otra parte, se destaca un incremento del 36 % en los residuos aprovechables producidos en las sedes de la Gerencia, representado en más de 80 toneladas de material reincorporado a la cadena productiva y que se evitó disponer en rellenos sanitarios, disminuyendo la presión sobre el suelo.

En el Club Bellavista, se gestiona un sistema de compostaje interno, con el que los residuos provenientes de corte y poda de las zonas verdes se transforman en abono, destinado a la nutrición de los suelos de los jardines, las áreas reforestadas y del vivero. En 2025, se utilizaron aproximadamente 38,53 toneladas de compost, y se inició la producción de cerca de 50,4 toneladas adicionales.

En el Club Bellavista, se reutilizaron 4,28 toneladas de materiales compuestos de madera y placas plásticas procedentes de mercados, como parte del programa de circularidad de la Caja, material que se evitó enviar a rellenos sanitarios o a procesos de reciclaje que demandan mayor cantidad de recursos naturales.

Dentro del programa de circularidad de la Organización, durante el año, se reportó el reúso externo de 500 kg de tapetes y 70 kg de sillas que extendieron su vida útil al ser usados por organizaciones de recicladores para el mejoramiento de condiciones locativas en sus viviendas.

RESIDUOS GENERADOS POR SEDES 2025

Sedes	Peligrosos	Aprovechables	Ordinarios	TOTAL
Clubes, teatro, sedes bloc, concepta y red de táctica	1,9	305,4	97,1	404,4
Representatividad	0,5 %	75,5 %	24,01 %	100 %

EJE AMBIENTAL AIRE

GRI 302-1, GRI 302-3, ODS 7.b

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

EMISIONES t e CO₂

Alcance	2023	2024	2025
Alcance 1 hoteles	4.312,55	2.771,02	5.015,39
Alcance 1 Piscilago	-	-	6.376
Alcance 1 clubes y otras sedes Recreación	6.552,84*	3.542,88 *	2.465
Alcance 2 hoteles	1.260,57	1.120,71	1.103,19
Alcance 2 Piscilago	-	-	1.144,11
Alcance 2 clubes y otras sedes Recreación	2.414,14*	1.663,40*	904,58
Total*	14.540,1	9.098,01	17.008,57

Fuente: Herramienta huella de carbono.

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

* Estos valores incluyen los relacionados con Piscilago en 2023 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta que para dichos años esta sede hacía parte de la Gerencia de Recreación.

Sede	Alcances 1 y 2 Toneladas CO ₂	Representatividad
Hotel Alcaraván	451,16	3,3 %
Hoteles Paipa: Lanceros, Colonial, Cantú Glamping y Cabañas y Club Náutico	1.901,76	13,9 %
Hoteles Peñalisa	3.092,38	22,7 %
Hotel Bosques	673,04	4,9 %
Piscilago	7.520,11	55,1 %
Agencia de viajes	0,24	0,002 %

Fuente: Herramienta huella de carbono.
El periodo de reporte comprende los resultados de diciembre de 2024 hasta noviembre de 2025.

De los resultados de la medición de la huella de carbono, se destacan:

- Un incremento del 87 % en las emisiones de gases de efecto invernadero frente a 2024, equivalente a 7.910,56 t CO₂e generadas por los servicios de Hotelería y Recreación. Las emisiones de alcance 1 aumentaron 119,46 %, mientras que las de alcance 2 crecieron 13,21 %.
- En los hoteles, el incremento del alcance 1 estuvo asociado principalmente a la entrada en operación de nueva infraestructura, la reactivación de instalaciones y el uso de combustibles fósiles como ACPM, gasolina y gas GLP. En cuanto al alcance 2, con excepción del Hotel Bosques, se presentó una reducción en el consumo de energía eléctrica, atribuida a las condiciones climáticas de 2025, caracterizadas por lluvias intensas y temperaturas más bajas que disminuyeron la demanda de aire acondicionado en zonas cálidas.
- Piscilago, que representa el 55,1 % de las emisiones de CO₂ equivalentes de los servicios de turismo, registró un aumento en el alcance 1 debido a mantenimientos en equipos de climatización y refrigeración y a la entrada en funcionamiento de dos kioscos.
- En el Hotel Peñalisa, las emisiones de alcance 1 aumentaron 165 % por las interrupciones de energía eléctrica, que obligaron al uso de una planta eléctrica con consumo de 50 galones por hora de diésel. En el alcance 2, la emisión disminuyó 6 % gracias al cambio de equipos de cocina, que migraron de funcionamiento eléctrico y gas a vapor.
- En el Hotel Alcaraván, se registró una disminución del 21 % en el consumo de energía eléctrica por la reactivación de la granja solar, que, a noviembre de 2025, produjo 189.878 kWh, equivalentes al 23 % de la demanda energética total del hotel, fortaleciendo la mitigación de emisiones indirectas y la transición hacia energías renovables.
- Finalmente, en las sedes de Recreación, se observó una reducción del 35,2 %, representada en 1.836,4 t CO₂e, asociada a la disminución en el consumo de gas natural, energía eléctrica y gases refrigerantes.

Huella de carbono evitada por gestión de residuos

La gestión sostenible de residuos en los servicios de Hotelería, Turismo y Recreación generó impactos ambientales altamente positivos.

Se aprovecharon 10.146 kg de aceite de cocina usado en Hotelería y Turismo para la producción de biodiésel, logrando una compensación de 25.364,5 toneladas de CO₂. De manera complementaria, el tratamiento

de 224,02 toneladas de residuos orgánicos mediante compostaje evitó la emisión de 857,08 toneladas de CO₂ equivalente, un impacto comparable con la siembra de 317,42 árboles y con evitar 20,44 vuelos ida y vuelta entre Bogotá y Medellín.

Por su parte, en los servicios de Recreación, se evitó la emisión de 28.984,7 toneladas de CO₂, gracias al

programa de aprovechamiento de aceite vegetal usado para la producción de biodiésel de segunda generación.

En total, la adecuada gestión de residuos en ambas Gerencias permitió una reducción y compensación conjunta de 55.206,28 toneladas de CO₂, evidenciando una contribución significativa a la mitigación del cambio climático.



EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE GRI 305-7*

	Club Bellavista Fuente 1 -Caldera 1 (kg/año)	Club Bellavista Fuente 2 -Caldera 2 (kg/año)	El Cubo Fuente 1 -Caldera 1 (kg/año)	Club La Colina Fuente 1-Caldera 1 (kg/año)	Club La Colina Fuente 2 -Caldera 2 (kg/año)	Factores de emisión utilizados	Metodología utilizada
i. NOX	770,88	1.576,8	2.365,2	1.226,4	1.576,8	Environmental Protection Agency – Emission Factors AP-42	TP 012 método US EPA 7 procedimiento determinación de emisión de óxidos de nitrógeno en fuentes estacionarias
ii. SOX	No procede. De acuerdo con la periodicidad de reporte según la norma nacional, con el tipo de combustible y equipos, este parámetro no requería medición para 2025.						

Fuente: Informe de emisiones 2025 (Club Bellavista).

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

Intensidad energética

RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA

Sede	kWh	Julios
Hotelería	53.744,45	193.480.005.894,06
Piscilago	20.564,14	74.030.898.436,57
Clubes y otras sedes de Recreación	4,20	15.130.777,35
Total	74.312,79	267.526.035.107,98



INTENSIDAD ENERGÉTICA

		Total (Julios)	Total (KwH)
Renovable	Consumo energía eléctrica 302-1 (c) Hoteles*	41.714.383.392.000	11.587.328,72
Renovable	Consumo energía eléctrica – Piscilago*	25.785.633.960.000,00	7.162.676,10
Renovable	Consumo energía eléctrica – Clubes y otras sedes G Recreación*	18.398.203.920.000,00	5.110.612,20
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-GLP) 302-1 (c) Hoteles	18.601.192.150.808	1.061.382.954
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-GLP) 302-1 (c) - Piscilago	61.352.627.731.440.000,00	17.042.396.592,07
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-GLP) 302-1 (c) - Clubes y otras sedes de Recreación	1.932.253.175.480.000,00	536.736.993,19
No renovable	Gas natural 302-1 (c) Hoteles	10.252.497.006.018,20	2.847.915,84
No renovable	Gas natural 302-1 (c) - Piscilago	NA	NA
No renovable	Gas natural 302-1 (c) - Clubes y otras sedes de Recreación	41.912.858.995.536.000,00	11.642.460.832,09
No renovable	combustible (ACPM-gasolina-gasolina extra, vehículos propios) 302-1 (c)	1.047.146.586.281,39	290.874,05
No renovable	Combustible (ACPM-gasolina-gasolina extra, vehículos propios) 302-1 (c) - Piscilago	8.155.680.000.000,00	2.265.466,67

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

Periodo comprendido entre diciembre de 2024 a noviembre 2025.
Nota: <https://convertlive.com/es/u/convertir/kilovatios-hora/a/julios>.
Nota: Fuente de información. Facturación de servicios públicos, reporte de consumo de refrigerantes y reporte de consumo de combustibles vehículos propios.

* Valores no tenidos en cuenta para comparar el comportamiento del indicador global en 2025 y su variación respecto de 2024; sin embargo, se agregan para evidenciar el comportamiento específico de la sede.

De acuerdo con los lineamientos del GRI, los refrigerantes no se incluyen dentro del cálculo de intensidad energética, dado que no constituyen energía consumida sino emisiones fugitivas. Estas sustancias se reportan bajo los contenidos GRI 305. Para efectos del informe el consumo de refrigerantes fue de 1.377,35 kg para el periodo de reporte.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad



Energías alternativas

Comprometidos con la implementación de energías alternativas, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la mitigación del cambio climático y la protección de los recursos no renovables, desde la Gerencia de Hotelería y Turismo, se desarrollaron las siguientes acciones:

► **Hotel Alcaraván:** la granja solar para la generación de energía eléctrica mediante sistema fotovoltaico produjo 189.878 kWh (equivalentes a 683.560.800.000 julios), representando aproximadamente el 23 % de la demanda energética total del hotel en el periodo evaluado. Esta energía renovable evitó la emisión de 94.810 kg de CO₂ equivalente.

Las reducciones alcanzadas pueden compararse con el funcionamiento de 22,1 vehículos de pasajeros a gasolina durante un año o con el consumo anual de energía de 12,8 hogares promedio, de acuerdo con la calculadora de equivalencias de gases de efecto invernadero de la EPA.

► **Hotel Bosques:** se finalizó la construcción de la granja solar fotovoltaica, compuesta por 660 paneles solares, con una potencia instalada de 452 kWp. Se proyecta que

esta infraestructura cubra aproximadamente el 33 % de la demanda energética total del hotel, aportando a la reducción del consumo de energía convencional y a la mitigación de emisiones, en coherencia con los objetivos corporativos de transición energética y descarbonización.

► **Hotel Colonial:** se dio continuidad al aprovechamiento de energía solar térmica mediante paneles instalados para el calentamiento del agua de la piscina y los *jacuzzis*.

► **Hotel Peñalisa:** se mantuvo el sistema de calentamiento de agua para los baños de las habitaciones, fortaleciendo el uso de fuentes energéticas más eficientes y sostenibles.

EJE AMBIENTAL BIODIVERSIDAD

GRI 101-1, GRI 101-2, GRI 101-3, GRI 101-4, GRI 101-5, GRI 101-6, GRI 101-7, GRI 101-8, ODS 15.2

Colsubsidio continúa contribuyendo con la conservación de la biodiversidad presente en cada una de las regiones en donde se localizan sus sedes, a través del desarrollo de acciones que han permitido enriquecer ecosistemas como el bosque alto andino, el bosque seco tropical y el bosque húmedo tropical.

Flora

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

ODS 13

El poblamiento de la cobertura vegetal, en términos de siembra de especies nativas y jardinería en las sedes, sumada a las especies emplazadas, evidencian el compromiso con el cuidado de la flora y el enriquecimiento de los ecosistemas.



ESPECIES NATIVAS SEMBRADAS

Sede	2023	2024	2025
Hoteles	453	562	1.927
Piscilago	-	520*	514
Clubes y otras sedes de Recreación	4.353**	5.745**	870
TOTAL	4.806	6.307	3.311

Fuente: Matriz de seguimiento – control forestal

* Valores no tenidos en cuenta para comparar el comportamiento del indicador global en 2025; sin embargo, se agregan para evidenciar el comportamiento específico de la sede.
** Estos valores incluyen los relacionados con Piscilago en 2023 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta que para dichos años esta sede hacía parte de la Gerencia de Recreación.

Durante 2025, se establecieron 3.311 individuos forestales en las distintas sedes de los servicios de Recreación y Turismo, lo que representa una disminución del 48 % frente al año anterior.

Se establecieron 2.441 individuos forestales, de los cuales el 68 % (1.699 árboles) fueron sembrados en el Hotel Alcaraván como parte de actividades de reforestación y restauración ecológica, orientadas a fortalecer ecosistemas, consolidar corredores biológicos, conservar la biodiversidad y dar cumplimiento a la compensación ambiental asociada al permiso de concesión de aguas subterráneas.

Las acciones se desarrollaron en 3,2 hectáreas, en un terreno previamente sin cobertura vegetal, mediante la siembra de 18 especies arbóreas nativas de la Orinoquía colombiana, aportando a la recuperación de funciones ecosistémicas.

Adicionalmente, se sembraron 192 individuos en el complejo de Paipa, 35 en el Hotel Bosques y 1 en el Hotel Peñalisa, fortaleciendo la cobertura vegetal y los servicios ecosistémicos en cada zona.



Especies no arbóreas

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad

Hotel Alcaraván:
se sembraron 81 ornamentales (55 % en un sendero melífero de 250 m), 123 aromáticas para cocina, y se reprodujeron 462 individuos de 119 especies en vivero.

Hoteles Paipa:
204 ornamentales y 25 frutales sembrados. Se controlaron especies invasoras (ojo de poeta, acacias, pinos y eucaliptos).

Hoteles Peñalisa y Bosques:
750 ornamentales en zona andina de bosques; jardines comestibles con 84 aromáticas en Peñalisa y 130 en bosques, bajo manejo agroecológico.

Piscilago:
6.419 individuos reproducidos en el vivero “Semillero del Bosque Seco” para restauración y reforestación.

Club Bellavista:
más de 2.148 individuos reproducidos, incluyendo especies arbóreas como roble y guamo.

Absorciones por individuos plantados

En las sedes de Hotelería y Recreación, se han sembrado especies forestales y ornamentales nativas que contribuyen con la mitigación del cambio climático y la conservación de ecosistemas. En 2025, la medición del impacto de estas acciones se realizó a través de la herramienta de absorciones de Colsubsidio, estimándose que la siembra de los 3.519 individuos, entre especies arbóreas y ornamentales, representó una absorción de 96.378,9 kg de CO₂.



ABSORCIONES DE CO₂ POR INDIVIDUOS SEMBRADOS

Sedes	N.º de individuos totales	CA (almacenamiento de carbono en biomasa total (kg CO2))	Tala (emisiones de carbono biomasa) (kg CO2)	Emisiones netas (kg CO2)	CA (almacenamiento de carbono en biomasa total (t CO2))	Tala (emisiones de carbono biomasa) (t CO2))	Emisiones netas (t CO2))
Hotelería	2.649	96.212	8.078	- 88.134	96,212	8,08	- 88,13
Recreación	870	166,9	0	0	166,9	0	0

Fuente: Herramienta de absorciones Colsubsidio.



Fauna

Con el fin de contribuir a la protección de fauna del país, Colsubsidio continúa identificando las especies presentes en las regiones en donde tiene su infraestructura, y desarrollando acciones que permitan fortalecer los ecosistemas donde habitan. ODS 13



► **Hotel Alcaraván:** el inventario de fauna registra 253 especies en el predio: 210 aves, 17 mamíferos, 25 herpetos y 13 insectos, evidenciando su alta biodiversidad.

En jornadas como el *Global Big Day* y el *October Big Day*, se avistaron 110 y 105 especies de aves, respectivamente, destacándose el registro del mosquero negro (*Sayornis nigricans*) como nueva especie para el área, y un acumulado de 234 especies reportadas en eBird. Estos resultados posicionan al hotel como referente regional en aviturismo.

El monitoreo con cámaras trampa también confirmó la presencia de diversas especies de mamíferos y aves silvestres, incluido el oso hormiguero palmero, resaltando la importancia del hotel como refugio de fauna y aporte a la conservación local.

► **Hoteles Paipa:** en las jornadas del *Global Big Day* y *October Big Day*, se avistaron 44 y 47 especies, respectivamente. Se registró la presencia de dos individuos de la especie *Fulica* americana, ave migratoria proveniente del norte del continente americano, en las instalaciones del Hotel Lanceros. Durante su permanencia, los individuos establecieron un sitio de anidación y tuvieron cinco polluelos, los cuales permanecieron en el área por un periodo aproximado de cinco meses, hasta su migración en el mes de octubre.

► **Hoteles Peñalisa y Bosques:** en las jornadas del *Global Big Day* y *October Big Day*, se avistaron 47 y 37 especies de aves, respectivamente.

La participación en estos eventos constituye un indicador positivo del estado de conservación y calidad ambiental de los ecosistemas asociados a los hoteles y Piscilago, evidenciando que las áreas verdes y los cuerpos de agua presentes ofrecen condiciones adecuadas de hábitat, refugio y reproducción para especies de avifauna, incluyendo especies migratorias. Así mismo, refuerza el papel de las sedes de Hotelería y Turismo como espacios funcionales para la conservación de la biodiversidad, al actuar como sitios de descanso, anidación y tránsito dentro de las rutas migratorias de aves.

Especies incluidas en lista roja de la unión internacional para la conservación de la naturaleza – UICN

En el marco de los procesos de investigación y de levantamiento de líneas base del ecosistema del bosque seco tropical, se ha adelantado la identificación de diferentes especies de flora y fauna con el propósito de afianzar las acciones de cuidado del ecosistema y de formular nuevas estrategias de conservación. Este trabajo también ha permitido identificar el nivel de amenaza de las especies existentes en Piscilago.

- CR Crítico
- EN En peligro
- VU Vulnerable
- NT Casi amenazado
- LC Baja preocupación
- NE No evaluado
- SR Sin registro en iucn

En Piscilago, se continuó la identificación de especies que viven en el ecosistema de bosque seco tropical, y se evaluó la categoría de riesgo de extinción teniendo en cuenta la base de datos de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. A continuación, se muestran los grupos de animales y plantas, destacando las especies con algún nivel de amenaza bajo la siguiente clasificación: NT (casi amenazada), VU (vulnerable), EN (en peligro) y CR (en peligro crítico). A través del área de Conservación, se hace seguimiento periódico a las clasificaciones oficiales para saber si alguna especie cambia de categoría y, si su riesgo aumenta, reforzar las acciones de protección.

En el periodo de reporte, Piscilago mantuvo bajo cuidado profesional más de cien individuos de aves, mamíferos, peces y reptiles, representados en todas las categorías de la UICN. Sobresalen, en peligro crítico, el paujil de pico azul (*Crax alberti*), el cocodrilo del Orinoco (*Crocodylus intermedius*) y la charapa (*Podocnemis expansa*). En peligro, destacan las guacamayas (*Ara militaris* y *Ara ambiguus*), la nutria gigante (*Pteronura brasiliensis*) y tortugas como *Podocnemis unifilis* y *P. vogli*. En condición vulnerable, el oso hormiguero gigante (*Myrmecophaga tridactyla*) y el tapir amazónico (*Tapirus terrestris*), y con datos deficientes, el pirarucú o arapaima (*Arapaima gigas*). El conjunto se complementa con numerosas especies de preocupación menor, entre ellas el tigrillo (*Leopardus pardalis*) y la babilla (*Caiman crocodilus*), además de varias serpientes y loros, lo que evidencia un programa sólido de conservación y manejo responsable en el parque.

Con relación a la fauna en estado libre de Piscilago, se han caracterizado 308 especies: 228 aves, 23 mamíferos, 38 reptiles y 19 anfibios. De ese total, 296 están en preocupación menor; también se identificaron especies en otras categorías: 4 casi amenazadas, 1 vulnerable, 1 no evaluada y 6 con categoría por confirmar. Entre los casos destacados, figuran, en casi amenazada, el pibí boreal (*Contopus cooperi*) y la reinita estriada (*Setophaga striata*); en vulnerable, la rana de lluvia (*Pristimantis gracilis*), y como no evaluada, la tortuga tapaculo (*Kinosternon leucostomum*). Como representativas de preocupación menor, se registran el gavilán americano (*Accipiter striatus*), la lora frente amarilla (*Amazona ochrocephala*), la iguana (*Iguana iguana*), el ocelote (*Leopardus pardalis*), el yaguarundi (*Herpailurus yagouaroundi*) y ranas como *Dendrobates truncatus* y *Scinax x signatus*.

La vegetación también ha sido caracterizada dentro de Piscilago. Producto de esta labor, se destaca lo siguiente:

ESTADO DE AMENAZA DE LAS ESPECIES DE ÁRBOLES CARACTERIZADOS EN EL BOSQUE SECO DE PISCILAGO

Categoría UICN	Cantidad
VU	1
LC	44
SR	13
TOTAL	58

Fuente: Piscilago, 2025.



Dentro de las especies de árboles del bosque seco, se resalta aquella con nivel de amenaza vulnerable, que corresponde a *Handroanthus chrysanthus*, cuyo estado se califica como vulnerable y con poblaciones decrecientes, según la UICN.

Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

**Contribuir a la
conservación del ambiente**

Generar desarrollo
humano integral

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Hábitats protegidos o restaurados
GRI 304-3

El Parque Acuático y de Conservación Piscilago desarrolla sus actividades dentro de un fragmento de bosque natural, en uno de los últimos remanentes de bosque seco tropical del interior de Colombia. Se encuentra ubicado al suroccidente del departamento de Cundinamarca, entre los 4° 13´ - 4° 12´ latitud Norte y los 74° 40´ - 74° 41´ longitud Oeste, municipio de Nilo, vereda la Esmeralda, a una altitud de 350 m.s.n.m., la cual corresponde a la región seca del valle del río Magdalena. Allí, se brinda la oportunidad a los visitantes de encontrar no solo un recorrido fresco y sombreado, sino una experiencia de interacción con la naturaleza única, ya que, durante el transcurso de la visita, se pueden apreciar animales silvestres dentro del parque, tales como venados, ñeques, monos aulladores, zorros y una amplia diversidad de especies de aves, reptiles y anfibios.

Con esta ubicación geográfica estratégica para la región, las acciones de restauración del relicto, ecosistema fragmentado, de bosque seco tropical – BsT, son ejecutadas de manera voluntaria por Colsubsidio, y no corresponden a obligaciones normativas. El estado del BsT se encuentra en etapas tempranas de validación a través de investigaciones con instituciones universitarias que permiten focalizar otras acciones de restauración, incorporando mecanismos de medición y seguimiento al estado del área.

En este contexto, Piscilago fortaleció su papel en conservación con actividades de extensión que alcanzaron a 2.518 asistentes en congresos, talleres y jornadas especializadas, y con 12

investigaciones (7 trabajos de pregrado, 2 informes técnicos y 3 prácticas) sobre restauración de bosque seco, comportamiento de felinos y tití gris, diversidad florística y manejo sanitario. En paralelo, el parque recibió 84 animales para su atención y manejo (3 trasladados desde otras instituciones —incluido el paujil de pico azul y el gavián coliblanco— y 81 provenientes de autoridades ambientales), incorporando nuevas especies a la colección, como el mono araña negra, la tucaneta esmeralda y la tortuga cajita; además, se registraron 16 nacimientos bajo cuidado profesional, entre ellos tití gris, venado cola blanca y guacamayas bandera. Esta labor se apalanca en vínculos con 15 instituciones académicas que mantienen prácticas activas en el parque, consolidando un modelo que integra investigación, educación y rescate de fauna con impacto directo en la conservación regional.

Las investigaciones realizadas durante el año permitieron fortalecer el inventario biológico del Parque Acuático y de Conservación Piscilago. El incremento más significativo se registró en artrópodos, pasando de 8 a 49 especies, como resultado de la ampliación del esfuerzo de muestreo y la incorporación de nuevos grupos taxonómicos.

En mamíferos, el aumento de 38 a 52 especies se explica principalmente por los resultados del Censo Navideño de Murciélagos y el desarrollo de investigaciones académicas enfocadas en este grupo. Adicionalmente, en reptiles, se amplió el registro con 34 especies,

incluyendo una nueva especie de serpiente no documentada previamente en el área, conocida localmente como pajarera.

Complementariamente, los procesos de seguimiento permitieron mantener y actualizar el inventario de aves, con 222 especies registradas, y de anfibios, con 19 especies, grupos que continúan siendo objeto de monitoreo como indicadores clave de la salud ecosistémica del bosque seco tropical.

En términos de vegetación, se mantiene lo registrado en 2024, con la presencia de 26 familias de árboles leñosos y 2 familias de lianas, distribuidos en 39 géneros, 49 especies presentes en un área total de muestreo igual a 0,1 ha, y donde el número de especies de plantas vasculares es equivalente a aproximadamente el 82 % de

las especies esperadas para este ecosistema. Lo anterior, gracias al establecimiento de tres parcelas permanentes de monitoreo del bosque seco tropical, las cuales se espera puedan arrojar nuevos resultados sobre la evolución de este ecosistema.

El polígono de Piscilago es catalogado como un Área importante para la conservación de las aves – AICA, con aproximadamente 80 ha, y que a su vez se encuentra adyacente al polígono de bosque de Tolemaida. Estas dos áreas son calificadas por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca – CAR, a través de los Planes de Ordenación y Manejo de Cuencas Hidrográficas – POMCA, como complementarias para la conservación y de importancia ambiental, y hacen parte de la categoría de áreas de protección.



Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados
ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor
para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
GRI 304-1

Durante el año, se fortaleció el trabajo de conservación asociado al bosque seco tropical de Piscilago como zona de gran valor para la biodiversidad, entendido como un proyecto transversal que articula investigación, educación, monitoreo y acciones de manejo. Se desarrollaron y acompañaron múltiples trabajos de investigación y tesis universitarias enfocados en componentes clave del ecosistema, incluyendo murciélagos, avispas, fragmentación del bosque, visitantes florales y riqueza florística, en articulación con universidades, expertos y autoridades ambientales. Estas acciones se complementaron con procesos de divulgación científica, participación en eventos académicos y espacios de intercambio de conocimiento, así como con iniciativas de ciencia ciudadana como el *Global Big Day* y el Conteo Mundial de Murciélagos.

Como parte de las acciones de conservación y manejo del bosque seco tropical, se implementaron estrategias de conservación *ex situ*, destacándose la instalación del primer jardín de cactáceas

del parque, con 20 especies, como una herramienta educativa y de conservación de flora representativa del ecosistema. Así mismo, se adelantaron acciones de fortalecimiento y restauración mediante la entrega de material vegetal proveniente de la CAR, incluyendo la entrega de 136 árboles nativos del bosque seco del Magdalena, y la siembra directa de 514 árboles nativos en el parque (ver numeral 3.4.1), contribuyendo al mantenimiento y recuperación de áreas asociadas al bosque.

En línea con las acciones antes descritas, en relación con el ecosistema de bosque seco tropical existente en la zona de operación del parque, se avanzó en la consolidación del Centro de Ciencias como una plataforma de apropiación social del conocimiento, orientada a articular educación, investigación y participación ciudadana en torno a la conservación del Bosque Seco Tropical, las especies amenazadas y la gestión sostenible de los recursos naturales.

Se fortalecieron espacios de ciencia participativa, como los conteos comunitarios de biodiversidad, que promovieron la vinculación activa de visitantes y comunidades en procesos de monitoreo y generación de información.

Así mismo, se dio inicio al Club de Ciencias “Huellas del Bosque”, una estrategia educativa dirigida a niños y niñas, enfocada en el aprendizaje experiencial sobre biodiversidad, agua, restauración ecológica y sostenibilidad, que fomenta la formación de multiplicadores ambientales desde edades tempranas.

Las sedes de los servicios de Entretenimiento no se encuentran ubicadas en zonas con ecosistemas protegidos o restaurados.



Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



CONCIENCIA E INVERSIÓN AMBIENTAL

Durante el año, Colsubsidio fortaleció la cultura ambiental con 1.757 personas capacitadas en los ejes del Modelo Ambiental Corporativo.

En hoteles, Alcaraván realizó 6 jornadas (83 asistencias), abordando temas de sostenibilidad; Paipa desarrolló 7 jornadas para 160 trabajadores, articulando conservación de bosque altoandino y humedales y actividades como avistamiento de aves, y Bosques y Peñalisa ejecutó 9 jornadas con 267 trabajadores sobre NTS TS 002, residuos, energía y química segura, logrando capacitar al 90 % del personal en prevención ESCNNA (Explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes) y no discriminación (con la Alcaldía de Ricaurte), además de fortalecer brigadas con simulacros y entrenamientos, y formar a 20 colaboradores en lengua de señas. En Piscilago, las fechas ambientales convocaron

23.064 participantes, y se atendieron 6.890 estudiantes de 84 instituciones. Con la educación superior, se realizaron 36 charlas y campamentos para 839 personas; los recorridos con charlas alcanzaron 216.640 visitantes, y se impartieron 55 capacitaciones a 2.211 trabajadores y contratistas. En total, el 62 % de los visitantes del parque (460.408 personas) participó en alguna actividad educativa. [En clubes y sedes BLOC, se formaron 210 personas en gestión de residuos, viveros y agricultura urbana.](#) En conjunto, estas acciones consolidan una conciencia ambiental transversal, alineada con estándares de sostenibilidad y con impacto formativo en colaboradores, aliados y comunidad.



Inversión

En la implementación del Modelo Ambiental Corporativo, los servicios de Entretenimiento Colsubsidio invirtieron \$ 8.883 millones en programas de manejo del recurso hídrico y vertimientos, gestión energética y de residuos, trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, estrategias de conservación, mitigación, seguimiento y control.

Dentro de las inversiones en Piscilago, se destaca la ejecución de mantenimientos asociados al recurso hídrico por un valor de \$ 3.662 millones, referentes a la infraestructura de captación de agua subterránea, superficial, al sistema de potabilización de agua y a los procesos de mantenimiento de las Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales El Toro, Taquillas y Principal.

INVERSIONES HOTELERÍA Y RECREACIÓN

Cifras en millones de \$

Hotelería	Piscilago	Recreación	Total
\$ 756	\$ 7.623	\$ 504	\$ 8.883

Fuente: Ejecución presupuestal, elaborado con base en los reportes de SAP.



04.

GENERAR DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

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

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

GRI 2-6

Perfil Corporativo

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

Las personas con mayores niveles de bienestar individual se caracterizan por poseer una vida social más activa, cuentan con una buena red de apoyo social y realizan actividades de ocio y entretenimiento en su tiempo libre. Lo anterior sugiere que la construcción de comunidad es un predictor relevante para impulsar el bienestar de las personas y el fortalecimiento de vínculos familiares y sociales, lo cual sucede en mayor medida en el tiempo que se dispone para el ocio y el entretenimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Desde estos tres beneficios, el ocio se considera como una necesidad y un estado del ser, en la medida que es una práctica que propende al bienestar integral de las personas, fomentando las relaciones interpersonales, la participación en la comunidad y las relaciones familiares. En consecuencia, el ocio contribuye al ámbito de desarrollo

personal, ya que es un espacio vital en el que las personas tienen la posibilidad de desarrollarse de forma integral. Desde esta premisa, entendiendo que el ser humano es en esencia un ser social, el ocio es también ámbito de desarrollo social, elemento de vivencia en comunidad y factor de desarrollo económico.

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

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

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



Cultura

Colsubsidio sigue promoviendo el acceso a la cultura con una nutrida agenda de espectáculos y la formación de las personas con vocación hacia las artes. Durante el año, el Teatro Colsubsidio adelantó un proceso de transformación para facilitar el acceso a las artes de calidad mediante la ideación y conformación de un ecosistema de las artes escénicas, que aborda con sentido crítico la creación, la formación, la circulación, con una curaduría rigurosa y de excelencia como plataforma de extensión y proyección.

Se ejecutó una agenda programática única alrededor de franjas y festivales, con una narrativa que enmarca el proyecto de desarrollo de audiencias para las artes escénicas de calidad y con sentido. Así mismo, se continuó con el programa de escuelas de formación artística en alianza con los más calificados formadores y creadores del entorno, con cinco programas.

Igualmente, se brindó un portafolio que acompaña a las empresas afiliadas para la realización efectiva de sus actividades del entorno cultural y la disposición de la infraestructura para sus eventos empresariales.

En 2025, se realizaron 73 espectáculos que reflejan la calidad artística y el impacto cultural de las actividades; 19 de estas funciones lograron venta total, consolidando el compromiso con la excelencia artística y el fortalecimiento de audiencias fieles y diversas.

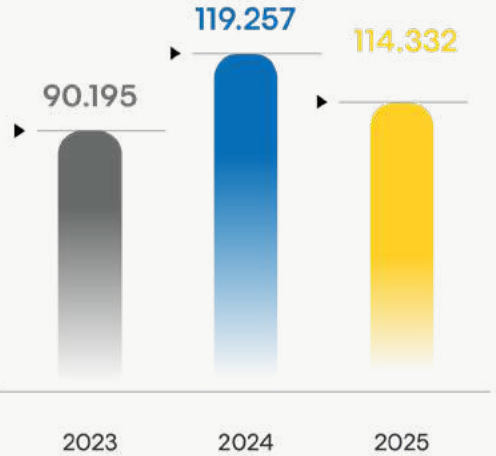
El Teatro Colsubsidio fue la casa de grandes referentes mundiales, como Pat Metheny, Snarky Puppy, Cecil McLorin Salvant, Aragón,

Marta Gómez y Yuri Buenaventura. Así mismo, se desarrolló el festival de Puntos Cardinales, el Festival Internacional de Jazz, el Festival Internacional de Guitarra, el Festival Afrodiáspora, el Festival Internacional de Teatro y el encuentro de chelistas.

La formación de públicos se caracterizó por su enfoque en la programación complementaria e innovadora, que amplió las posibilidades de uso del espacio del teatro y redefinió la experiencia del público. Entre las propuestas más destacadas se encuentran Guaguancó, Milongas al Escenario, Redbull Dance Your Style y Lockombia, en donde el público no ocupó su lugar habitual en la sala, sino que vivió un concierto inmersivo desde el escenario, transformándolo en una pista de baile. A esta programación no convencional asistieron 3.023 personas.

Así mismo, se desarrollaron cuatro festivales de rock, hip hop, cámara e infantil en otras infraestructuras, y la final de bandas de rock se realizó en el Teatro Colsubsidio.

ASISTENTES TEATRO COLSUBSIDIO



Escuelas
de formación artística

Las escuelas continuaron consolidándose y posicionándose como una oferta de calidad, con los cuatro programas que se vienen desarrollando: Ballet, Actuación y Dramaturgia, Jazz, y Música para Niños y Jóvenes. Adicionalmente, se inició el piloto del nuevo Programa de Jazz Avanzado, el cual surge de la necesidad de continuar con la oferta de formación con un enfoque más profesional y dirigido

a la creación, producción y gestión en este género.

En 2025, se inició la Agrupación Artística de Teatro, resultado del gran proceso evidenciado en el Programa de Actuación y Dramaturgia en alianza con el Teatro Petra. Con esta agrupación, conformada por exalumnos del programa, se realizaron tres funciones con la obra “Los susurros del Altiplano”.



MATRÍCULAS ESCUELAS FORMACIÓN ARTÍSTICA

Programa	2023	2024	2025
Ballet	407	384	445
Interpretación de jazz	131	165	173
Jazz avanzado	-	-	11
Actuación y dramaturgia	84	147	161
Musica para niños y juvenes con énfasis en cuerdas pulsadas	29	78	93
TOTAL	651	774	883



La Big Band, que es una de las grandes iniciativas que han surgido del proceso de formación del programa de Jazz, participó en el Festival de Jazz de Sevilla (Valle) – SeviJazz, en el Encuentro de Big Bands Teatro Colsubsidio, en el Campamento de Big Band de la Universidad Sergio Arboleda, y en Filbo, entre otros.



Recreación, deportes y eventos

ODS 15.9

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

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

► **Programas recreativos**

Se fortaleció la recreación individual con una propuesta de valor alineada con las tendencias del mercado y experiencias diferenciadoras. Se desarrollaron 3.507 programas articulados a los planes de bienestar de 58 empresas afiliadas. El calendario de eventos se consolidó como un pilar relevante dentro de la experiencia recreativa, logrando la asistencia de 36.182 personas y un crecimiento del 32 %.

Se amplió la oferta de experiencias a través de la Tienda de Diversión Colsubsidio, generando un crecimiento del 18 % en ingresos y un aumento del 29 % en cobertura, reafirmando el potencial estratégico de este canal como motor de diversificación.

Así mismo, se reforzó el rol como aliado clave en el diseño y ejecución de programas experienciales orientados al bienestar emocional, beneficiando 65.536 personas, posicionando a Recreación Colsubsidio como un actor clave en la creación de experiencias que impactan positivamente la salud emocional y la calidad de vida de las personas.

En los programas recreativos, se realizaron 128.702 usos.



► **Programas deportivos:**

En el programa de equipos de alto rendimiento, que contó con 331 deportistas, se mantuvo la categoría Semillero en los deportes de natación, fútbol, tenis, tenis de mesa, voleibol, karate, *squash* y taekwondo, desarrollados en las sedes de los clubes Bellavista, La Colina, El Cubo, Calle 195, el BLOC Plaza de las Américas y el Colegio Colsubsidio Norte. Se crearon los equipos de paranatación, pádel y bolos.

Durante el año, se participó en 57 competiciones de carácter internacional, nacional y distrital, obteniendo 1.370 medallas, 486 de oro, 410 de plata y 402 de bronce, superando los indicadores del año anterior en un 26 %. En 2025, se realizó la tercera clínica de *squash* con el deportista Miguel Ángel Rodríguez, en la cual participaron 12 deportistas del equipo de alto rendimiento.



► **Escuelas deportivas**

Se crearon dos nuevas disciplinas, pádel en las nuevas canchas del Club La Colina, y el piloto en *pickleball*. Se amplió la oferta con el convenio suscrito con el Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDRD, para el uso de cuatro Centros Felicidad – CEFE (Tunal, Cometas, Fontanar y San Cristóbal), en donde se atendieron 13.827 usuarios en disciplinas tales como natación, voleibol, tenis de campo, fútbol y patinaje, y en los parques de Juan Amarillo y Recreodeportivo El Salitre con fútbol. Todas las disciplinas están soportadas en planes pedagógicos, que garantizan que los alumnos mantengan un aprendizaje con objetivos y metas claros durante el desarrollo de las sesiones.

El programa de escuelas deportivas ha establecido criterios de control, optimización y estandarización del servicio que se presta en los espacios de Bienestar Local Colsubsidio – BLOC y en las sedes en convenio ubicadas en Soacha, Facatativá, Funza y el Centro Acuático Akuaties.

En actividad física, se fortaleció la oferta, atendiendo 22.063 personas, con un crecimiento del 10 % frente al año anterior. En programas para poblaciones prioritarias, participaron 9.981 adultos mayores, 517 madres gestantes y 682 afiliados en control metabólico, y se amplió la oferta juvenil vinculando a 111 usuarios.

Durante 2025, se desarrollaron 18 programas, con 26.444 ingresos a clases grupales y una satisfacción del 97 %. Se fortaleció la infraestructura con la apertura del gimnasio del Club La Colina, que atendió a 754 usuarios bajo un modelo tipo boutique, y el BLOC Fontanar, ampliando la cobertura en la sabana norte. En el programa de asesorías deportivas, se realizaron 151 clases con 9.218 usuarios de 220 empresas afiliadas, combinando actividades presenciales y virtuales para contribuir a los planes de bienestar empresarial.

En actividades presenciales, se llevaron a cabo 20 olimpiadas deportivas con 13.213 participantes y torneos empresariales en múltiples disciplinas con 22.746 trabajadores. En los planes de gimnasios se afiliaron 5.107 personas y se realizaron 2.200 clases grupales empresariales con 93.957 usuarios de 523 empresas.

En actividades como ciclismo de ruta, bicicleta de montaña, atletismo y ciclopaseos, se atendieron 3.028 personas, y en entrenamientos deportivos empresariales en diversas disciplinas, participaron 2.580 trabajadores.

En total, durante el año se registraron 408.020 usos en los programas deportivos.



Clubes

Los clubes continúan siendo los escenarios en donde las empresas afiliadas llevan a cabo sus programas que promueven la productividad y el bienestar, y los trabajadores y sus familias ejercen su derecho al ocio, con actividades recreativas y deportivas. Durante el año, estos escenarios tuvieron 1.801.624 usos.
[SASB SV-LF-000.a](#)

USOS CLUBES

Clubes	2023	2024	2025
El Cubo	732.161	809.677	835.711
La Colina	624.714	581.476	611.004
Bellavista	285.793	311.887	318.895
Calle 195	29.295	33.005	36.014
TOTAL	1.671.963	1.736.045	1.801.624



De las actividades realizadas durante el año, se destacan:

► Centro recreativo y empresarial el cubo

En articulación con el programa de productividad, se ampliaron los modelos de Táctica - Red Coworking y Concepta como espacios para la cocreación y la innovación. Durante el año, se dio una alta ocupación de los espacios: el Gran Salón alcanzó el 98 %; las salas del segundo piso, 80 %; Concepta, el 86 %; *Coworking*, el 72 %, y el Taller del Chef, el 95 %.

El Gran Salón mantuvo una ocupación del 98 %, con 1.120 eventos entre producciones técnicas, fiestas empresariales, congresos y lanzamientos. La Feria Escolar reunió a 85.000 usuarios mediante escenarios alternativos y articulación con aliados. En sostenibilidad, se evaluaron 27 eventos con 19.079 asistentes y, en cuatro de gran escala, se lograron 677 kg de residuos aprovechados, 599.000 litros de agua reutilizados y reducción de plásticos de un solo uso.

En actividad física, se incorporaron disciplinas como acondicionamiento físico y *pickleball* para adulto mayor, cursos acuáticos y terrestres para madres

gestantes y la consolidación del programa de control metabólico. En recreación, se desarrollaron eventos como Aventufest, Carnaval de Venecia y Día de la Música, beneficiando a 6.450 usuarios, además de la Noche de Comedia del Cubo, con 420 asistentes, y cursos culturales, con 723 usuarios. La implementación de karate-do amplió la cobertura de escuelas deportivas a 2.427 usuarios.

Se fortaleció la oferta gastronómica con el proyecto “Gastronomía Sostenible”, vinculando productores locales y promoviendo el aprovechamiento de subproductos, junto con experiencias diferenciadas para los usuarios.

También se realizaron celebraciones especiales como el Día de la Madre y fiestas temáticas en el Café de las Letras —noche mexicana, cubana, colombiana y brasilera, tributo a los años 80, cata de vinos y festivales gastronómicos de cocina mexicana y de Montes de María— ampliando la programación cultural y gastronómica del año.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



► Club La Colina

Se continuó con la transformación significativa de la infraestructura, orientada a mejorar la experiencia de los afiliados, diversificar la oferta de servicios y fortalecer la sostenibilidad del modelo operativo. Durante el año, se inauguraron los siguientes espacios:

- Gimnasio con enfoque en bienestar integral y acondicionamiento físico.
- Salones de clases grupales, diseñados para actividades dirigidas, entrenamientos funcionales y programas especializados, tales como *cycling*, yoga, pilates y rumba.
- SPA, con nuevos espacios modernos orientados al bienestar, la relajación y el autocuidado.
- Nuevas canchas de pádel y la remodelación de las canchas de squash.
- Salón Mediterráneo, concebido como un espacio versátil para eventos empresariales y sociales.

Así mismo, se incorporaron nuevos espacios orientados a públicos específicos y al fortalecimiento de la oferta deportiva, como la Sala Infantil, diseñada para el desarrollo lúdico y recreativo de niños, y el Salón de Taekwondo, acondicionado para la práctica de artes marciales y programas formativos especializados.

En coherencia con su enfoque social, se fortalecieron programas para poblaciones específicas, desarrollando diez iniciativas para adultos mayores, orientadas al bienestar, la inclusión y el envejecimiento activo. Se mantuvo la operación de las escuelas deportivas con 42.535 inscritos, vacaciones recreativas con 1.230 inscritos, actividades dirigidas con 20.449 registros y 6 torneos internos, beneficiando a niños, jóvenes, adultos y familias afiliadas.

Entre los eventos destacados se encuentran el Festival de Verano y el Festival Navideño con 3.075 asistentes. Además, se realizaron 384 actividades en Concepta, 219 eventos empresariales y 38 eventos sociales. En gestión gastronómica, se registraron 485.647 servicios de alimentación y se desarrollaron dos festivales, fortaleciendo la oferta y la experiencia del usuario.



► Club Bellavista

Se ofrecieron a los afiliados y sus familias experiencias deportivas, recreativas, ambientales y gastronómicas de excelencia, diseñadas para promover el bienestar integral en un entorno natural único.

Su infraestructura y zonas verdes promovieron la conexión con la naturaleza y la convivencia con mascotas, consolidando al club como un espacio de equilibrio y salud. Se crearon programas ambientales y de conservación, se inició el vivero con producción de especies nativas, plantas de jardinería y vegetales comestibles usados en la preparación de alimentos, y se realizaron actividades mensuales de integración familiar. Se destacan el Festival Guau en su sexta edición y el Festival del Viento, que convocó más de 11.000 visitantes, y festivales gastronómicos como el de Montes de María.

Se mantuvo la oferta de programas deportivos, incluyendo escuelas de formación, torneos, festivales y campamentos con la Fundación Real Madrid y figuras como Robert Farah, Fabiola Zuluaga y Alejandro Falla

En el ámbito corporativo, Bellavista se consolidó como referente en encuentros empresariales, con 622 eventos y 61.540 asistentes, integrando escenarios versátiles que articularon productividad y bienestar.

► Club 195

Se fortaleció el fomento del deporte y la recreación, manteniendo este espacio como un nodo estratégico para el desarrollo de las escuelas deportivas, equipos de alto rendimiento y encuentros interempresas, optimizando el aprovechamiento del tiempo libre y la salud física de la comunidad empresarial.

Se diseñaron experiencias campestres integrales, poniendo a disposición de las empresas afiliadas un entorno exclusivo y estratégico que centraliza soluciones de logística, producción y servicios gastronómicos de alta calidad en un solo lugar.



Perfil Corporativo

Transparencia y
Gobierno Corporativo

Contar con el
mejor talento humano

Contribuir a la
conservación del ambiente

**Generar desarrollo
humano integral**

Asegurar solidez
financiera para la equidad

Bienestar local
Colsubsidio – Bloc

Con siete sedes distribuidas en Bogotá y Chía, el modelo de operación de estos espacios priorizó líneas estratégicas, alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como la salud y el bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental, el crecimiento económico local y el fortalecimiento de alianzas interinstitucionales. [Este enfoque permitió posicionar las sedes como espacios seguros, accesibles y reconocidos por las comunidades, garantizando una gestión eficiente del territorio y una amplia participación de los diferentes segmentos poblacionales.](#)

Los BLOC 20 de Julio, Ricaurte, Bosa, Plaza de las Américas, Casona Maiporé y Piscina Suba se consolidaron como referentes locales de encuentro social y bienestar, alcanzando de manera conjunta una atención de 57.710 personas. En estos espacios, se desarrollaron festivales culturales y deportivos, actividades de entretenimiento urbano, programas recreodeportivos dirigidos a familias, bebés y adultos mayores, eventos empresariales e iniciativas ambientales. Se destacaron acciones como la segunda edición del Festival de Música Urbana – FEM, experiencias de entretenimiento como

Escape Room y Fanáticos del Cine, festivales deportivos, desafíos *gamer* y actividades intergeneracionales en piscina.

En el componente ambiental, el Vive Fest Plogging Maiporé contó con la participación de 1.415 asistentes, la recolección de 650 kilogramos de residuos y la siembra de 120 árboles, reafirmando el compromiso institucional con la sostenibilidad y la acción comunitaria. Complementariamente, el BLOC Ricaurte se consolidó como la sede empresarial de la red, atendiendo a 5.683 usuarios en actividades de bienestar corporativo, integración, productividad y eventos familiares, ampliando el alcance del modelo BLOC y su aporte al desarrollo social de la ciudad.

Al finalizar el año, se abrió al público el BLOC Fontanar, con una intraestructura de 3.500 mts², en el que ofrecemos servicios de alimentos y bebidas, salones para eventos, piscina, bolos, cancha de fútbol, salón de acondicionamiento físico y clases grupales, con un registro de 2.814 visitantes.

**Durante el año, los BLOC
atendieron 441.617 usos.**

Concepta

Concepta es la red de escenarios diseñados para impulsar la innovación y la cocreación empresarial en Bogotá. Su propuesta de valor se diferencia por integrar diseño, tecnología y metodologías de vanguardia, transformando la forma en que las organizaciones aprenden, colaboran y generan valor.

La red integra mobiliario modular, ambientes disruptivos y tecnología inmersiva, facilitando dinámicas activas de ideación, prototipado y trabajo en equipo. A esto se suma un ecosistema de aliados estratégicos en innovación, transformación digital, capital humano y estrategia, que eleva la experiencia más allá del alquiler de un espacio, convirtiéndola en una solución integral de alto valor para las organizaciones.

Concepta también ofrece una experiencia gastronómica diferenciadora, tipo buffet hotelero, que transforma las pausas en

momentos de conexión, intercambio y construcción de relaciones significativas.

Entre sus principales experiencias, se destacan los talleres de innovación y creación de ideas, sesiones de *brainstorming* y *design thinking*, formaciones en liderazgo y transformación digital, encuentros de cocreación entre empresas y emprendedores, así como eventos de comunicación y lanzamientos con enfoque experiencial.

[Durante el año, se atendieron 684 empresas y la red se consolida como el lugar en donde las empresas desarrollan encuentros de alto nivel](#), cocrean soluciones estratégicas y activan procesos de innovación. Sus espacios están concebidos para inspirar conversaciones transformadoras y potenciar el trabajo colaborativo, apoyados en metodologías, formaciones y herramientas que permiten convertir ideas en proyectos tangibles.





Táctica

Esta red de *coworking* atendió **659 empresas en sus 10 sedes, las cuales están estratégicamente ubicadas en Bogotá, en zonas empresariales, residenciales y campestres.**

En estos espacios, con 200 puestos disponibles y 28 salas de reunión en distintos tamaños, es el escenario ideal para quienes buscan concentración, colaboración y encuentros productivos. Cada empresa encuentra ambientes flexibles para conectar a líderes con sus equipos, con áreas privadas o grupales, todo estratégicamente dispuesto para potenciar la productividad y la colaboración. Tienen flexibilidad de uso, por días u horas, de forma ligera sin contratos.

La red está estructurada teniendo en cuenta la zona geográfica y la funcionalidad:

- **Táctica sedes empresariales,** ubicadas en zonas de alta accesibilidad como Calle 34, Calle 75, Club El Cubo y los BLOC Plaza de las Américas y Ricaurte, que permiten realizar actividades de productividad, *coworking* y trabajo colaborativo, eventos creativos, gastronómicos o de conexión entre equipos, y sesiones *networking* dentro de un entorno de *coworking* diseñado para equipos.
 - **Táctica sedes residenciales,** ubicadas en zonas en donde habitan los trabajadores, incluye los BLOC de Bosa, 20 de Julio y Maiporé, en donde se pueden desarrollar actividades de *coworking* y productividad con una mayor comodidad y cerca al hogar, sesiones de *networking* y comunidad, favoreciendo el intercambio de ideas, la colaboración y la generación de nuevas oportunidades. Tienen flexibilidad de uso, por días u horas, de forma ligera y sin contratos.
 - **Táctica sedes campestres,** incluye el Club Bellavista y el BLOC Fontanar, en donde se puede desarrollar trabajo productivo al aire libre y en contacto con la naturaleza, y *networking*, favoreciendo el intercambio de ideas, la colaboración y la generación de nuevas oportunidades.
- Durante el año, en Concepta y Táctica se atendieron 10.054 y 24.171 usos respectivamente, con un amplio portafolio de experiencias para las empresas y trabajadores afiliados, con el desarrollo de talleres de cocreación, talleres Lego®, *bootcamps* de innovación, *brainstorming*, demos de innovación y liderazgo consciente, conversatorios sobre autoliderazgo y poder de equipo, espacios de *networking* y encuentros colaborativos, **fortaleciendo las redes profesionales, promoviendo la colaboración interorganizacional y generando nuevas oportunidades de conexión y aprendizaje e innovación.**

Eventos

Este programa se enfocó en consolidar una operación orientada a fortalecer el bienestar, la productividad empresarial y la relación de las empresas afiliadas con la Organización. La operación se soportó en una infraestructura compuesta de espacios exclusivos en alianzas, cubiertos y al aire libre, con capacidad de 13.000 personas, y en una red de 120 alianzas en Bogotá para la atención de eventos empresariales y 28 sedes a nivel nacional en otras cajas de compensación, para atender a 55.156 participantes. En total, se realizaron 5.816 eventos.

La gestión fue desarrollada por un equipo especializado en planeación y diseño de experiencias, posicionando a la Caja como operador estratégico para áreas de talento humano, planeación y niveles directivos, contribuyendo al mejoramiento del bienestar y la productividad de las empresas afiliadas. En este marco, se atendieron reuniones de estrategia y direccionamiento con 4.887 asistentes.

Se promovieron espacios de integración y recreación en parques de atracciones para 68.019 trabajadores y sus familias, así como eventos de cierre de fin de año dirigidos a 21.392 trabajadores. También se impulsó la redención y disfrute de bonos en parques temáticos, alimentos, bebidas y cinemas.

En la operación nacional, se ejecutaron actividades empresariales simultáneas en distintas regiones con 55.522 usuarios. En total, se acompañó a más de 4.393 empresas en la planeación y ejecución de eventos estratégicos que fortalecen el desempeño y la productividad.

En los eventos realizados durante el año, se atendieron 560.362 usos.

TURISMO

ODS 8.9, ODS 12.b

Este servicio se presta en seis hoteles con 483 habitaciones y la Agencia de Viajes Colsubsidio, que permiten a los trabajadores y sus familias hacer posibles sus sueños de viajar y vivir experiencias memorables.

Las actividades desarrolladas para huéspedes y visitantes fortalecen los vínculos familiares y sociales, promoviendo espacios para el descanso, el disfrute y el bienestar integral. A través de estos programas, se impulsan tres propósitos esenciales: favorecer el bienestar emocional por medio de experiencias agradables durante la estadía; ofrecer infraestructura y servicios de alta calidad, y fomentar un sentido de comunidad

en entornos diseñados para la armonía con el ambiente.

La sostenibilidad turística constituye uno de los ejes estratégicos del servicio. [Bajo este enfoque, se orientan las acciones de los hoteles hacia la conservación y restauración de los recursos naturales, el fortalecimiento y la divulgación de la cultura local, y la generación de valor financiero sostenible.](#)

Hoteles

En la cadena se realizaron 266.274 usos de alojamiento, 171.720 usos de los espacios recreativos y deportivos y 35.554 usos de eventos.
[SASB SV-HL-000.B](#)

USOS CADENA HOTELERA

Concepto	2023	2024	2025
Alojamiento	285.285	262.882	266.274
Recreativos	200.357	180.991	171.720
Eventos	22.917	29.570	35.554

Con el compromiso de desarrollar un turismo sostenible, los Hoteles Colsubsidio fueron sometidos al proceso anual de auditoría por parte del Icontec, durante la cual se realizó seguimiento a las acciones que en términos ambientales, económicos y socioculturales se desarrollan en cada una de las sedes. Resultado de la auditoría, se mantuvo la certificación CT – CER658012 en turismo sostenible, destacándose los logros alcanzados en los siguientes aspectos:

- El desarrollo de actividades con implicaciones sociales y culturales como el Festival Montes de María, el proyecto Gastronomía con Propósito y el encuentro de Portadores de canto de trabajo del Llano, este último llevado a cabo en el Hotel Alcaraván.
- El desarrollo de proveedores locales, tanto de alimentos como de servicios, apoyando la economía local y el crecimiento de pequeñas y medianas empresas.
- La recuperación de materias primas desechadas y desarrollo de nuevos productos en cocina que, además de evitar la generación de residuos orgánicos, posicionan productos propios de los hoteles con ingredientes de las regiones, optimizando costos.
- El fomento de actividades de recreación con énfasis en cultura, a través de las cuales se promueve y fomenta la cultura de las regiones donde se ubican los hoteles.
- El desarrollo de actividades de divulgación y sensibilización en temáticas asociadas a la sostenibilidad, que ha favorecido la apropiación de los conceptos y su aplicación por el equipo de trabajo de Colsubsidio.
- La participación en el *Global Big Day* y el *October Big Day* de avistamiento de aves, fortaleciendo la cultura de la preservación de aves en las regiones de operación de los hoteles.
- Las remodelaciones de las cabañas del Hotel Bosques, a través de las cuales se busca optimizar el consumo de energía, mediante la adecuación de ventanas, materiales, muebles y colores.

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



Hoteles Paipa

En este complejo hotelero, los afiliados y sus familias disfrutan de una variada oferta de actividades recreativas, deportivas y culturales que fomentan el bienestar, la integración y el respeto por el entorno. Dentro de estas experiencias se incluyen actividades acuáticas desarrolladas en el muelle del Club Náutico, caminatas por senderos naturales, programas de relajación y entretenimiento al aire libre, así como actividades artísticas de dibujo y pintura y talleres de cocina y manualidades dirigidos a adultos y niños.



Entre las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:

► Desarrollo local y economía regional

En las actividades de recreación y entretenimiento, se realizan muestras comerciales de artesanos de la región y presentaciones de grupos de danza autóctonos, promoviendo la preservación cultural y la generación de ingresos para las comunidades cercanas.

La oferta gastronómica prioriza el abastecimiento responsable y de proximidad, con materias primas provenientes principalmente de Boyacá y productores

nacionales. Los restaurantes combinan cocina colombiana e internacional con ingredientes locales, fortaleciendo las cadenas de suministro, la identidad gastronómica y el consumo consciente.

Se desarrolló un Festival Gastronómico en apoyo a los campesinos de Montes de María, y se ofrecen servicios de spa inspirados en la cultura muisca, orientados al bienestar y equilibrio de los trabajadores afiliados.

► Oferta empresarial sostenible e inclusiva

El complejo dispone de una oferta empresarial diseñada a la medida de cada cliente, identificando las necesidades particulares y gustos y preferencias, asegurando un soporte técnico adecuado para la realización de encuentros y conferencias. Este proceso favorece el uso eficiente de recursos, la flexibilidad operativa y la generación de soluciones innovadoras para el sector corporativo. Para este segmento del mercado se cuenta con una oferta gastronómica que recorre los diferentes territorios nacionales.

► Vinculación con iniciativas nacionales y conservación

Se patrocinó el Concurso Nacional de Bandas Musicales de Paipa –declarado Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación–, en donde se realizaron presentaciones de tres bandas en distintos espacios del complejo, acercando la cultura a huéspedes y visitantes.

Se desarrolló un concurso de talentos, con la participación de la Fundación Ceiba, que trabaja con población vulnerable. Adicionalmente, el complejo participó en el *Global Big Day*, jornada mundial de avistamiento de aves, identificando y caracterizando 28 especies dentro de las áreas naturales del complejo.

Durante el año, se realizaron 84.655 usos de alojamiento, 106.933 usos de los espacios recreativos y deportivos y 11.728 usos de eventos.

Hotel Alcaraván

Este hotel, ubicado en los Llanos Orientales, es un destino único para conectar con la naturaleza, en donde los visitantes pueden disfrutar de experiencias recreativas, ambientales y gastronómicas que resaltan y enaltecen la cultura llanera, contribuyendo al fortalecimiento de un turismo sostenible y responsable en la región.



De las actividades desarrolladas durante el año, se resaltan:

► Experiencias recreativas y culturales con impacto sostenible

Se adelantaron actividades culturales, como parrando llanero, joropódromo, espectáculos de caballos, talleres de joropo y amasijos, labores de trabajo de llano, mitos y leyendas, feria llanera con juegos tradicionales, zapateo y noches colombianas. Se crearon experiencias infantiles como “Parque de la Diversión” y “Corral kids”, y se rindió reconocimiento a 12 portadores de cantos de trabajo del Llano del Meta, declarados en 2017 Patrimonio cultural inmaterial de la humanidad por la Unesco.

Para el bienestar y entretenimiento, se realizaron *tours* en bicicleta, talleres de velas y pintura, *poolparty*, bingos y festival de kayak. También, se llevaron a cabo expediciones botánicas, caminatas ecológicas, avistamiento de aves, rutas ambientales, siembra de árboles y talleres con materiales reciclables, y se abrió una tienda con productos de emprendedores del Meta.

► Desarrollo local y economía regional

La oferta gastronómica privilegia el abastecimiento responsable, a través de la vinculación de proveedores de la región y la mejora de la huerta orgánica del hotel. Además, se llevó a cabo un Festival Gastronómico, que apoyó a los campesinos de Montes de María, y se lanzó una nueva carta homenajeando los Llanos Orientales, en donde cada plato cuenta una historia y celebra la cultura llanera y al rescatar técnicas ancestrales y de los vaqueros.

► Bienestar inspirado en la identidad ancestral

Pensando en la salud y el equilibrio de los huéspedes, se ofrecieron servicios de spa inspirados en la cultura sikuani, con rituales diseñados para diferentes gustos y preferencias.

► Vinculación con iniciativas nacionales y conservación

Se participó en el *Global Big Day* y *October Big Day*, con biólogos de la Asociación de Aviturismo del Meta, el grupo de Estudio de Biología Evolutiva de Aves Neotropicales de la Universidad de los Llanos, Parques Nacionales y la Alcaldía de Villavicencio, identificando y caracterizando 110 y 107 especies de aves, respectivamente, en cada fecha, reflejando la riqueza ornitológica presente en el hotel.

Durante el año, se realizaron 30.447 usos de alojamiento, 8.626 usos de los espacios recreativos y deportivos, y 3.045 usos de eventos.

Perfil Corporativo

Transparencia y
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

Hotel Peñalisa y Bosques

En estos hoteles, los afiliados encuentran espacios para compartir en familia y realizar actividades recreativas y deportivas, así como disfrutar la música y bailes regionales como el sanjuanero, el porro y la guabina.

De las actividades desarrolladas durante el año, cabe destacar:

► Experiencias ambientales
y culturales con
impacto sostenible

Se promovió la región con la presentación de bailes típicos y la entrega de artesanías como premios en los bingos realizados.

Se festejaron fechas especiales, como la Semana Santa, San Pedro y San Juan, y el Reinado Nacional del Turismo. Igualmente, se realizan actividades de sensibilización para el cuidado del planeta, en donde se les enseña a los huéspedes sobre manejo de residuos, manejo de aguas residuales y el cuidado de las plantas.

► Desarrollo local
y economía regional

Los hoteles cuentan con proveedores de la región que surten productos típicos como achiras, arequipes, arroz y frutas, entre otros, que se utilizan en los siete restaurantes, en donde se ofrece variedad en platos típicos, italianos y mediterráneos. En el año 2025, se desarrolló un Festival Gastronómico que apoyó a los campesinos de Montes de María durante mes y medio.

Igualmente, se aprovechó materia prima como frutas y verduras, transformándolas antes del final de su vida útil en mermeladas o especias para sazonar, llevándolas a gastronomía sostenible practicada en los hoteles.

Para el desarrollo de la oferta empresarial, se contratan proveedores de la región, quienes nos prestan servicios de decoración, y técnicos y facilitadores, entre otros.

► Bienestar inspirado
en la salud consciente

Se adelantaron actividades como yoga, pilates y aromaterapia, enfocadas en la relajación y activación de los sentidos de los participantes para mejorar su salud física y mental.

► Oferta empresarial
sostenible e inclusiva

Se realizaron actividades de sensibilización ambiental, como caminatas, pruebas tipo *outdoors*, así como muestras culturales con danzas y gastronomías típicas de la región.



A lo largo del año, se realizaron 151.172 usos de alojamiento, 56.161 usos de los espacios recreativos y deportivos y 20.781 usos de eventos.

VIAJES COLSUBSIDIO

Con la agencia especializada de turismo, se facilita el acceso a una amplia oferta de productos y destinos a nivel nacional e internacional, como complemento a la infraestructura turística propia existente en Colombia, conformada por los Hoteles Colsubsidio y el Parque Acuático y de Conservación Piscilago.

De esta manera, se garantiza una experiencia integral, que incluye transporte aéreo, alojamiento, servicios de traslados y actividades turísticas, así como cruceros, alquiler de vehículos y asistencias de viaje.

Durante 2025, la agencia registró 3.987 usuarios, quienes realizaron 5.177 operaciones relacionadas con la compra de tiquetes y paquetes turísticos, tanto a nivel nacional como internacional, además de otros productos como reservas, asistencia y renta de autos.

COBERTURA VIAJES COLSUBSIDIO

Segmento	2023		2024		2025	
	Usuarios	Usos	Usuarios	Usos	Usuarios	Usos
Individual	1.989	2.559	2.913	3.668	3.825	4.831
Empresarial	1.002	2.156	885	1.738	162	346
TOTAL	2.991	4.715	3.798	5.406	3.987	5.177

Los usuarios cumplieron el sueño de viajar a diferentes destinos: 3.768 personas visitaron diversas regiones de Colombia, mientras que 1.063 realizaron viajes internacionales.

En el ámbito empresarial, 342 eligieron un destino nacional, y 4 realizaron viajes internacionales.

Segmento	Producto	2023	2024	2025
Individual	Nacional	1.941	2.777	3.768
	Internacional	618	891	1.063
Empresarial	Nacional	2.104	1.666	342
	Internacional	52	72	4
TOTAL		4.715	5.406	5.177

Dentro del portafolio de productos, la compra de tiquetes y las reservas se consolidaron como los servicios de mayor demanda por parte de los usuarios, al representar el 98 % del total de los usos registrados durante el período analizado.

Destino	Producto	2023	2024	2025
Individual	Tiquetes	1.672	2.655	3.652
	Paquete	493	158	15
	Reservas	382	828	1.058
	Asistencias + autos	12	27	106
Empresarial	Tiquetes	1.012	775	87
	Paquetes Turísticos	5	0	0
	Reservas	1.138	963	259
	Asistencias + autos	1	0	0
TOTAL		4.715	5.406	5.177

Perfil Corporativo

Transparencia y
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

PARQUE ACUÁTICO Y DE CONSERVACIÓN PISCILAGO

Piscilago continúa siendo una de las opciones de recreación de mayor aceptación entre las empresas, los afiliados y la población en general. Durante el año, 741.919 visitantes disfrutaron de una amplia biodiversidad y modernas atracciones que incluyen 5 piscinas de adultos, 3 piscinas de niños, 2 parques tipo *playground* acuático, 8 plataformas de toboganes con 18 canales de lanzamiento, 1 montaña rusa acuática y 12 atracciones mecánicas.



Las actividades del parque se desarrollan dentro de un fragmento de bosque natural, un Área Importante para la Conservación de las Aves – AICA, con 80 ha en conexión con el Bosque de Tolemaida, brindándoles la oportunidad a los visitantes de encontrar no solo un recorrido fresco y sombreado, sino una experiencia de interacción con la naturaleza única, ya que, durante el transcurso de la visita, se pueden apreciar animales silvestres dentro del parque, tales como venados, ñeques, monos aulladores, zorros y una amplia diversidad de especies de aves, reptiles y anfibios.

Piscilago cuenta con 710 individuos pertenecientes a 112 especies, de las cuales, 105 corresponden a especies nativas de Colombia.

Con el fin de proteger este ecosistema, en el parque se desarrollan actividades de conservación, apropiación social, educación e investigación, como se describe a continuación:

- En fauna bajo cuidado profesional, se fortalecieron poblaciones silvestres y la articulación con entidades ambientales; ingresaron 84 animales y nacieron 15 individuos como resultado de los procesos técnicos desarrollados.
- Se desarrollaron 12 investigaciones y tesis sobre bosque seco tropical, abordando componentes clave del ecosistema y participando en iniciativas como *Global Big Day* y el Censo Mundial de Murciélagos.
- En conservación del bosque seco tropical, se implementaron medidas *ex situ* y de restauración, destacando el primer jardín de cactáceas, con más de 20 especies, y la producción de 6.419 individuos en el vivero “Semillero del Bosque Seco”.
- Las fechas ambientales convocaron a 23.064 personas en espacios pedagógicos que promovieron prácticas sostenibles y el cuidado del entorno.
- Se realizaron recorridos de conservación para 84 instituciones, con 6.890 participantes.
- Se realizaron 36 actividades académicas con 893 estudiantes, y se mantuvo articulación con 15 instituciones de educación superior en prácticas, investigación y formación aplicada.
- 216.640 visitantes accedieron a contenidos educativos sobre conservación, bosque seco tropical, tráfico ilegal de especies y bienestar animal.
- Se efectuaron 55 capacitaciones internas con 2.211 asistencias, fortaleciendo competencias en salud y seguridad en el trabajo, conservación y gestión ambiental.
- 460.408 visitantes, equivalentes al 55 % de la asistencia general en 2025, participaron en actividades educativas.
- El parque participó en actividades científicas y académicas nacionales e internacionales que convocaron a 2.518 personas, fortaleciendo la divulgación y visibilidad institucional.
- La investigación fortaleció el inventario biológico, con incrementos en artrópodos (de 8 a 49 especies), mamíferos (de 38 a 52 especies) y reptiles (34 especies, incluyendo una nueva especie de serpiente), y seguimiento de aves (222 especies) y anfibios (19 especies).
- Se consolidó el Centro de Ciencias y se creó el club “Huellas del Bosque” para niños de 9 a 12 años, promoviendo formación en biodiversidad, agua y restauración ecológica.

05.

**ASEGURAR
SOLIDEZ
FINANCIERA PARA
LA EQUIDAD**

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

En 2025, Colsubsidio reafirmó su compromiso con la gestión eficiente y responsable de los recursos, orientada a 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.

Para el presupuesto 2026, se definieron objetivos alineados con la misión institucional, orientados 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 destaca lo siguiente:

Recreación, Deportes, Hotelería y Turismo

- Los ingresos se situaron en \$ 263.372 millones, con un incremento de 16 % con respecto a 2024.
- Se generó un subsidio por \$ 216.662 millones, en cumplimiento del objeto social de estos servicios, en donde las tarifas para los trabajadores de categorías A y B son menores que los costos de operación.

Cultura y Teatro

- Los ingresos se situaron en \$ 30.360 millones, con un crecimiento de 8,4 % con respecto a 2024.
- Se generó un subsidio por \$ 7.688 millones, en cumplimiento del objeto social de estos servicios, en donde 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 Entretenimiento Colsubsidio generan riqueza y la distribuyen en la operación y en los grupos de interés.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO ENTRETENIMIENTO COLSUBSIDIO*
Cifras en mm de \$

	Hotelería y Turismo			Recreación y Deportes			Cultura y Teatro		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
I. Valor económico generado									
Ingresos operacionales y no operacionales	\$ 51.908	\$ 57.164	\$ 128.613	\$ 141.813	\$ 170.468	\$ 134.759	\$ 25.703	\$ 28.011	\$ 30.360
Total valor económico generado	\$ 51.908	\$ 57.164	\$ 128.613	\$ 141.813	\$ 170.468	\$ 134.759	\$ 25.703	\$ 28.011	\$ 30.360
II. Valor económico distribuido									
Pagos realizados a terceros, estado, trabajadores de la caja	\$ 89.491	\$ 95.703	\$ 183.754	\$ 244.227	\$ 284.842	\$ 263.583	\$ 35.419	\$ 36.470	\$ 36.732
Pagos realizados al Estado	\$ 4.478	\$ 5.015	\$ 9.198	\$ 12.051	\$ 13.655	\$ 7.792	\$ 358	\$ 373	\$ 399
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja	\$ 25.662	\$ 28.671	\$ 49.673	\$ 42.183	\$ 47.058	\$ 40.926	\$ 11.100	\$ 11.683	\$ 13.770
Pago a proveedores	\$ 59.351	\$ 62.017	\$ 124.884	\$ 189.992	\$ 224.128	\$ 214.865	\$ 23.961	\$ 24.415	\$ 22.562
Otros conceptos	-\$ 37.584	-\$ 38.539	-\$ 55.141	-\$ 102.414	-\$ 114.373	-\$ 128.824	-\$ 9.717	-\$ 8.459	-\$ 6.372
Utilidad/Remanente	-\$ 45.702	-\$ 48.045	-\$ 70.432	-\$ 116.514	-\$ 130.919	-\$ 146.230	-\$ 11.065	-\$ 9.858	-\$ 7.688
Provisiones	\$ 38	\$ 23	\$ 28	\$ 147	\$ 281	\$ 410	\$ 52	\$ 52	\$ 0
Amortización	\$ 1.201	\$ 1.179	\$ 2.095	\$ 2.522	\$ 2.889	\$ 5.294	\$ 0	\$ 5	\$ 6
Depreciación	\$ 6.880	\$ 8.305	\$ 13.169	\$ 11.431	\$ 13.375	\$ 11.703	\$ 1.297	\$ 1.342	\$ 1.311
Total valor económico distribuido	\$ 51.908	\$ 57.164	\$ 128.613	\$ 141.813	\$ 170.468	\$ 134.759	\$ 25.703	\$ 28.011	\$ 30.360
III. Valor económico retenido	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

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

* En 2025, el Parque Acuático y de Conservación Piscilago pasó a ser parte de la Gerencia de Hotelería y Turismo.



TABLA DE CONTENIDOS GRI

INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD ENTRETENIMIENTO 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI DE CONFORMIDAD

Declaración de uso Caja Colombiana de Subsidio Familiar COLSUBSIDIO ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2025

GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021

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

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	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 Infraestructura	6, 12, 17, 18						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 Características del informe	4, 5, 11						
	2-4 Actualización de la información	Características del informe	11						
	2-5 Verificación externa		11		No procede	Este informe no será verificado por externos			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Portafolio de Servicios Infraestructura Generar Desarrollo Humano Integral	13, 16, 17, 18						
	2-7 Empleados	Equipo de Trabajo	39						
	2-8 Trabajadores que no son empleados				No procede	Todos los trabajadores son empleados de la organización			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia	21, 22				P1		WEF 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



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	21				P1		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Consejo Directivo	3, 4						
	2-12 Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	21						WEF 1 WEF 1E WEF 3
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Gobierno, Ética y Transparencia	21						
	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	21						
	2-16 Comunicación de inquietudes	Se dio respuesta a 86.421 reclamos, los tres motivos con mayor volumen fueron: Pago del subsidio monetario: 16.770 Reporte de novedades de afiliación: 8.807 Mecanismo de Protección al Cesante: 5.661							
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno recibió información y capacitación sobre el direccionamiento estratégico y el modelo de sostenibilidad. Los miembros del Comité de Auditoria del Consejo Directivo recibieron capacitación sobre conflicto de intereses, anticorrupción, ciber seguridad y una actualización sobre las normas aplicables al subsidio familiar.							

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
Perfil Corporativo	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	21						
	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.							WEF 3E WEF 4E
Contar con el mejor talento humano	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Gobierno, Ética y Transparencia	30						
Contribuir a la conservación del ambiente	2-21 Ratio de compensación total anual				Restricciones de Confidencialidad	La organización considera que esta información es confidencial			WEF 19E
Generar desarrollo humano integral	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Palabras del Director Palabras de la Subdirectora Retos	4, 5, 8						
Asegurar solidez financiera para la equidad	2-23 Compromisos y políticas	Perfil del Servicio	23				P1		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Perfil del servicio	23				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.							

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
Perfil Corporativo	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno, Ética y Transparencia	21						WEF 5
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales							
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociaciones y Gremios	19						
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Materialidad Grupos de Interés	20				P1		WEF 3
	2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones Laborales	66				P3		
GRI 3: TEMAS MATERIALES									
GRI 3: Tema Material 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	20						WEF 3
	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad	20						WEF 3 WEF 6
MATERIALIDAD ENTRETENIMIENTO									
TM1. Experiencia del cliente	3-3 Gestión de los temas materiales	Experiencia del Cliente	36						WEF 3
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Medición de la experiencia de nuestros clientes	39						
TM 2. Portafolio de productos y servicios, variados, accesibles, pertinentes y de alta calidad	3-3 Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	90					SASB SV-HL-000.B SASB SV-LF-000.a	WEF 3
	204-1 Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	40						
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sistema Integral de Administración de Riesgos	31				P10		

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
Perfil Corporativo	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, Transparencia Corporativa	33				P10		WEF 4
	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas contra la libre competencia	Colsubsidio no tuvo acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal y prácticas monopólicas.							
	207-1 Enfoque fiscal	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Colsubsidio cuenta con un sistema de gobierno corporativo responsable de la gestión y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y tributarias de acuerdo con la normatividad aplicable.							
	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.							
Transparencia y Gobierno Corporativo	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Transparencia	30, 43				P6		WEF 2 WEF 11



Perfil Corporativo

Transparencia y 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
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	De acuerdo con la Ley 1098 de 2006 la organización no contrata menores de edad ni incurre en trabajo infantil.					PG5		WEF 14 WEF 22E
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	De conformidad a la Ley 1010 de 2006 la organización no incurre en operaciones de trabajo forzoso u obligatorio.					P4		WEF 14 WEF 22E
	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Durante el periodo del informe no se presentaron violaciones a los pueblos indígenas					P1		
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de Abastecimiento	40				P1 P2		
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cadena de Abastecimiento	40				P1 P2		
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Generar Desarrollo Humano Integral	90				P1		
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales				No procede	No se reportaron operaciones con impactos negativos significativos.	P1		

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios				No procede	La organización no oferta productos o servicios que requieran de etiquetado.			
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se reportaron casos de incumplimiento							
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se reportaron casos de incumplimiento							
TM 3 Liderazgo, cultura organizacional y experiencia de los trabajadores	3-3 Gestión de los temas materiales	Contar con el mejor talento humano	41						WEF 3
	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	64						
	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	En la organización el salario mínimo es superior al mínimo establecido por la ley y no obedece criterios de ubicación o sexo.							WEF 13
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Contratación Rotación	47						
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal	Beneficios	64						
	401-3 Permiso parental	Permiso parental	65						

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Durante el periodo del informe no hubo cambios operacionales significativos							
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	61						
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	61						
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	59						
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	59						
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	59						
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	59						WEF 15
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	61						

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Operación sana y segura: bienestar y cuidado de los trabajadores	61						
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	61						WEF 15
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	61						WEF 23E
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	56				P1 P4		WEF 16
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	56						
	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	43						
	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					P6		WEF 12
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Para el periodo de reporte no se presentó ningún caso de discriminación.					P2 P6		WEF 20E
	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Relaciones Laborales	58				P3		WEF 21E

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
TM 4. Gestión eficiente de recursos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Asegurar solidez financiera para la equidad	106						WEF 3
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	108						WEF 18 WEF 21 WEF 33E WEF 34E
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	La organización promueve la generación de empleo en los lugares donde tienen presencia, además los programas educativos y de subsidios impactan no solamente a los afiliados directos sino a sus familias. La siembra de árboles impacta positivamente en los territorios donde la organización hace presencia.							WEF 29E
TM 5. Contribución a la protección del medioambiente	3-3 Gestión de los temas materiales	Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	66						WEF 3
	101-1 Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
	101-2 Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
	101-3 Acceso y participación en los beneficios	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
	101-4 Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
	101-5 Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
	101-6 Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9

Perfil Corporativo

Transparencia y Gobierno Corporativo

Contar con el mejor talento humano

Contribuir a la conservación del ambiente

Generar desarrollo humano integral

Asegurar solidez financiera para la equidad



ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN / RESPUESTA DIRECTA	PÁGINA INDICADOR	REQUISITOS OMISIÓN	OMISIÓN MOTIVO	EXPLICACIÓN	ESTÁNDARES COMPLEMENTARIOS		
							PACTO GLOBAL	SASB	SCM-WEF
Perfil Corporativo	101-7 Cambios en el estado de la biodiversidad	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
	101-8 Servicios de los ecosistemas	Eje ambiental Biodiversidad	82						WEF 9
Transparencia y Gobierno Corporativo	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	79				P7 P8 P9		
Contar con el mejor talento humano	302-2 Consumo energético fuera de la organización				No procede	La organización no contempla por ahora realizar medición para este estándar.	P7 P8 P9		
Contribuir a la conservación del ambiente	302-3 Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	79				P7 P8 P9		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	68				P7 P8 P9		
Generar desarrollo humano integral	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	70				P7 P8 P9		
Asegurar solidez financiera para la equidad	303-3 Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	68				P7 P8 P9		
	303-4 Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	72				P7 P8 P9		
	303-5 Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	68				P7 P8 P9		
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	79				P7 P8 P9		WEF 7
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	79				P7 P8 P9		WEF 7
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Eje Ambiental Aire	80				P7 P8 P9		

Perfil Corporativo

Transparencia y 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
	306-1(2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	76				P7 P8 P9		
	306-2(2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	76				P7 P8 P9		
	306-3 (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	76				P7 P8 P9		
	306-4 (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	76				P7 P8 P9		
	306-5 (2020) Residuos destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	76				P7 P8 P9		
TM 6. Eficiencia operacional	3-3 Gestión de los temas materiales	Transformación y agilidad organizacional	34						WEF 3



TABLA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
1. Fin de la Pobreza	1	90
	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.	106
2. Hambre Cero	2	90
3. Salud y Bienestar	3	90
4. Educación de Calidad	4	90
5. Igualdad de Genero	5	41
6. Agua Limpia y Saneamiento	6	68
	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	68
	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	68
	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	68
	6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento	68
7. Energía Asequible y no Contaminante	7.b De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo	79



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico	8	41, 90
	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	41
	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	41
	8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	41
	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	41
	8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	100
9. Industria, Innovación e Infraestructura	9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos	9
	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	24
10. Reducción desigualdades	10	90
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles	11	90
12. Producción y Consumo Responsables	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	66
	12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente	66
	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	66
	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes	4, 5
	12.b Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	100



ODS	META INDICADOR	PÁGINA
13. Acción por el Clima	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	66, 82
	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	66
15. Vida Ecosistemas Terrestres	15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial	82
	15.4 Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible	82
	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	82
	15.7 Adoptar medidas urgentes para poner fin a la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas de flora y fauna y abordar la demanda y la oferta ilegales de productos silvestres	82
	15.8 Prevenir las especies exóticas invasoras en los ecosistemas terrestres y acuáticos.	82
	15.9 Para 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad	94
	15.a Movilizar y aumentar significativamente los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la biodiversidad y los ecosistemas	82
	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	82
16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas	29
	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	27
	16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades	27
17. Alianzas para Lograr los Objetivos	17.19 De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo	11

Caja Colombiana de Subsidio Familiar

Colsubsidio

Director Administrativo
Luis Carlos Arango Vélez

Coordinación Editorial

Sostenibilidad - Planeación
María Fernanda Quijano Delgado
Andrés Felipe Gómez Barón

Gestión de la Información
Pablo Andrés Tobar Ruiz

Cultura y Teatro
Luz Adriana Ospina Raigosa

Hotelería y Turismo
Bibiana Rojas Bautista

Recreación y Deportes
Sandra Patricia Quintero Cruz

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

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