



**Colsubsidio**

**Informe  
de gestión  
y sostenibilidad  
2022**  
**Educación, Cultura  
y Productividad**



## Contenido

- 04 Palabras del director
- 05 Palabras de la subdirectora
- 06 Palabras de la gerente
- 07 Impactos
- 10 Características del informe
- 11 Perfil del servicio

# 1.

## Transparencia y gobierno corporativo

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

# 2.

## Contar con el mejor talento humano

- 45 Derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión
- 46 Equipo de trabajo
- 51 **Cultura organizacional:** los valores como centro de la gestión diaria
- 52 **Capacidad de liderazgo:** líderes transformadores
- 53 **Desarrollo del talento:** el crecimiento interno como prioridad
- 55 **Relaciones con los trabajadores:** la confianza como pilar central
- 57 Sistema de seguridad y salud en el trabajo

# 3.

## Contribuir a la conservación del medio ambiente

- 65 Eje ambiental agua
- 68 Eje ambiental suelo
- 71 Eje ambiental aire
- 73 Eje ambiental biodiversidad
- 74 Conciencia e inversión ambiental

# 4.

## Generar desarrollo humano integral

- 76 Educación
- 87 Cultura
- 91 Productividad

# 5.

## Asegurar solidez financiera para la equidad

- 100 Valor económico generado y distribuido
- 101 Tabla contenidos GRI
- 112 Tabla contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

## CONSEJO DIRECTIVO

GRI 2-11

### PRIMER SEMESTRE 2022

Presidente

**José Alejandro Cheyne García**

Vicepresidente

**Luis Francisco Maltés Tello**

### SEGUNDO SEMESTRE 2022

Presidente

**Nelson Caballero Herrera**

Vicepresidente

**Isabel Cristina Martínez Coral**

### Principales

**José Alejandro Cheyne García**

Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

**Isabel Cristina Martínez Coral**

Banco de Bogotá S.A.

**Miguel Alberto Pérez García**

Asociación Colombiana de Empresas  
de Servicios Temporales Acoset

**Luis Felipe Gutiérrez Navarro**

Colombiana de Comercio S.A. – Alkosto S.A.

**Sandra Consuelo Forero Ramirez**

Cámara Colombiana de la Construcción – Camacol

**Nelson Caballero Herrera**

Itaú Corpbanca Colombia S.A. – Adeban – CGT

**Francisco Antonio Burchardt Melo**

Ministerio de Relaciones Exteriores – CGT

**Óscar Reinel Robayo Rodríguez**

Instituto Nacional Penitenciario  
y Carcelario INPEC – CGT

**Miguel Fernando Jiménez Olmos**

Veeduría Distrital – CTC

**Luis Francisco Maltés Tello**

Fundación Universitaria Autónoma de Colombia – CUT

### Suplentes

**David Eduardo Abella Abondano**

Bancolombia S.A.

**Andrés López Valderrama**

Corporación de Ferias y Exposiciones S.A.

**Juan Ernesto Galindo Córdoba**

Banco Davivienda S.A.

**Eduardo Antonio Visbal Rey**

Federación Nacional de Comerciantes Fenalco

**Alejandro Noguera Cepeda**

Fundación Gimnasio Campestre

**Diana Maryury Moreno Orjuela**

Opticentro Internacional S.A.S

**Mónica Fernanda Rubiano Torres**

Consortio Express S.A.S.

**Carlos Alberto Beltrán Ayala**

Flexo Spring S.A. – CTC

**Germán Patiño Soche**

Alcaldía Municipal de Soacha – CUT

### ADMINISTRACIÓN

**Luis Carlos Arango Vélez**

Director Administrativo

**Ana María Cifuentes Patiño**

Subdirectora Servicios Sociales

**Sonia Marcela Durán Martínez**

Gerente Educación, Cultura  
y Productividad

**Paulo Andrés Sánchez Gil**

Gerente Teatro y Cultura

**Alba Cristina Velázquez Narváez**

Jefe Departamento Educación

**Ximena Lizeth Rodríguez Benavides**

Jefe Departamento Productividad  
y Desarrollo Empresarial

**Paula Marcela Cortés Díaz**

Jefe Estructuración de Portafolio

**Edgar Fernando Flórez Mantilla**

Jefe Departamento Administrativo  
y Financiero

**Rubén Darío Giraldo Gómez**

Rector Colsubsidio Educación Tecnológica

# PALABRAS DEL DIRECTOR

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



**La gestión de Colsubsidio en 2022 se desarrolló en medio de un fuerte proceso de transformación, en el que hemos demostrado que nos podemos adaptar y avanzar de acuerdo con las dinámicas del entorno y las necesidades de nuestros afiliados y clientes.**

Los programas y proyectos realizados estuvieron apalancados por procesos de innovación, que buscaron fundamentalmente abordar los retos organizacionales. Dimos al servicio la Clínica Oftalmológica, el Centro para el desarrollo empresarial y del talento, implementamos el sistema de productividad, ampliamos la red de los espacios de Bienestar Local Colsubsidio – BLOC y renovamos la infraestructura del club náutico y de los hoteles Colonial, Lanceros y Peñalisa.

El número de automatizaciones se ha duplicado año a año, con la implementación de metodologías ágiles y la ampliación de capacidades operativas y técnicas. Así mismo, hemos incrementado las tiendas en línea y los portales de autogestión, que facilitan el acceso a los programas y los servicios.

Continuamos con nuestro proceso de expansión y modernización, tenemos presencia en 19 departamentos del país y 66 municipios de Cundinamarca, y contamos con 332 puntos de prestación de servicios en Bogotá.

Los resultados de la gestión desarrollada por la Corporación en su conjunto se reportaron en el Informe de gestión y sostenibilidad 2022, el cual se encuentra publicado en la página web de la Organización.

En desarrollo del Modelo de Sostenibilidad y con el fin de mostrar a los grupos de interés la gestión llevada a cabo por la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad sobre sus asuntos relevantes y la contribución específica que realiza a la generación de oportunidades para el cierre de brechas sociales, a la perdurabilidad de la Organización y al desarrollo sostenible, se publica este segundo Informe de Gestión y Sostenibilidad de Educación, Cultura y Productividad Colsubsidio.

Este reporte contiene, entre otros, los resultados de las estrategias que se han desarrollado para cumplir con la promesa de valor de aportarles a la educación y formación de los afiliados a lo largo de la vida, y a la productividad de los trabajadores y las empresas afiliadas.

**LUIS CARLOS ARANGO VÉLEZ**  
**Director administrativo**



## PALABRAS DE LA SUBDIRECTORA

► GRI 2-22

**Colsubsidio lleva más de 65 años contribuyendo 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 trabajadores afiliados y sus familias, así como a los beneficiarios de los fondos de protección social.**

La concepción y el desarrollo de los programas sociales se ha realizado bajo los preceptos de los derechos humanos y el reconocimiento de las personas como seres integrales con necesidades dinámicas, múltiples e interdependientes.

El Otorgamiento de Subsidios se realiza con los recursos aportados por las empresas para la atención de las poblaciones que por ley son beneficiarias del subsidio monetario y de los fondos de protección social nacidos del 4 %, como lo son el subsidio de vivienda de interés social, el régimen subsidiado de salud, la atención integral a la niñez y el fondo para la solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante. Así mismo, administra, vía convenios y contratos, recursos destinados a programas de desarrollo y responsabilidad social proporcionados por entes territoriales y empresas nacionales e internacionales.

GRI 2-6

La Prestación de Servicios Sociales contempla los programas que desarrolla la Caja a través de sus unidades: Afiliaciones y Subsidios, Educación, Cultura y Productividad, Recreación y Deportes, Hotelería y Turismo, Vivienda, Crédito y Seguros, Alimentos y Bebidas, Salud, Supermercados, Servicios Farmacéuticos y Droguerías.

GRI 2-6

En este segundo Informe de Gestión y Sostenibilidad de Educación, Cultura y Productividad Colsubsidio, se presentan las acciones realizadas para lograr cumplir con la promesa de valor de contribuir a la educación, la cultura y la formación de los afiliados a lo largo de la vida, y a la productividad de los trabajadores y las empresas afiliadas.

ANA MARÍA CIFUENTES PATIÑO  
**Subdirectora Servicios Sociales**



## PALABRAS DE LA GERENTE

GRI 2-22

**La Unidad de Servicios de Educación, Cultura y Productividad está comprometida con ofrecer educación para el desarrollo, para todas las edades, con impactos demostrados, descubrir y formar el talento artístico y llevar el arte a todos los públicos, y mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas afiliadas.**

Para cumplir con esta promesa de valor, se ha implementado un portafolio integrado por tres líneas, desde las que se aporta al proyecto de vida de los trabajadores y sus familias, y las empresas afiliadas, a través de la formación, el desarrollo cultural y la productividad. El propósito es mejorar las competencias y habilidades, potenciar el desarrollo social, fortalecer las relaciones entre los trabajadores y sus familias, así como brindar las herramientas para el fortalecimiento de las organizaciones.

La gestión de los programas se desarrolla tanto en infraestructura propia como en la de terceros, la cual comprende 208 puntos de atención en 18 localidades de Bogotá, y 197 puntos ubicados en 64 municipios de Cundinamarca, entre los que se encuentran los jardines sociales, los colegios, las agencias de empleo, el Teatro Colsubsidio y la corporación Colsubsidio Educación Tecnológica, entre otros. Así mismo, llega a los usuarios a través de renovadas estrategias de comunicación, canales y medios transaccionales que han sido rediseñados teniendo como foco a los trabajadores y sus entornos empresariales.

Los logros alcanzados en 2022 y el impacto generado por más de 58 años comprometen a nuestra área a seguir contribuyendo en el cumplimiento de la misión de la Organización en el cierre de brechas sociales en el país.

Entre los retos de mayor relevancia, se encuentran:

- Posicionar a la Red de Colegios Colsubsidio entre los 450 mejores en el ranking de Colegios Calendario A.
- Rediseñar los servicios bibliotecarios, fortaleciendo las competencias lectoras con énfasis en los procesos de alfabetización mediática e informacional.
- Implementar el nuevo modelo de empleabilidad Colsubsidio Educación Tecnológica – CET.
- Fortalecer el posicionamiento de Colsubsidio como un actor relevante en el ecosistema de productividad de la ciudad región y como el mejor aliado de las empresas para aumentar su productividad.
- Consolidar y posicionar las Escuelas de Formación Artística.
- Formar nuevos públicos desde la primera infancia, mediante la creación y circulación de espectáculos que vinculen las artes escénicas y las prácticas artísticas en Bogotá y Cundinamarca.

Otro de los grandes retos es la generación, implementación y fortalecimiento de la política de diversidad e inclusión hacia nuestros afiliados, a través de las siguientes estrategias:

- Ruta de Atención Mujer, cuyo objetivo es brindar a las mujeres oportunidades y condiciones para promover la autonomía económica y el acceso a formación, a partir del fortalecimiento del perfil socio-ocupacional y mejorando sus competencias.
- Ruta de Atención Laboral para personas con discapacidad (PcD), fortaleciendo el perfil laboral de la población y la generación de oportunidades de empleo por parte de las empresas afiliadas.
- Teatro accesible, con el que se realizará el piloto de programación que permitirá que las personas en condición de discapacidad disfruten de la agenda con las herramientas de accesibilidad necesarias.

Los resultados de la gestión desarrollada durante 2022 se encuentran plasmados en el presente Informe de Gestión y Sostenibilidad de Educación, Cultura y Productividad Colsubsidio.

**SONIA MARCELA DURÁN MARTÍNEZ**  
**Gerente Educación, Cultura y Productividad**

# IMPACTOS

**Durante más de seis décadas, la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad ha generado oportunidades para el cierre de brechas sociales a través de la ejecución de políticas públicas educativas, culturales, de empleo y productividad, con el otorgamiento de subsidios y la prestación de servicios sociales dirigidos a los trabajadores afiliados, sus familias, la población en general y las empresas.**

GRI 2-1

Colsubsidio cuenta con una amplia oferta educativa en atención a la primera infancia, educación primaria, secundaria, media y superior, así como educación complementaria, flexible y virtual. Desde la creación del primer colegio, en 1965, ha graduado a más de diez mil bachilleres y promovido proyectos educativos

que les permiten a los estudiantes aprender a afrontar los desafíos de la globalización con investigación, pensamiento crítico, habilidades socioemocionales, apropiación digital, cultura bilingüe y, sobre todo, ser mejores ciudadanos.

El programa de cultura contribuye a descubrir y formar talento, a la vez que permite el acceso a una agenda de espectáculos a los que han asistido cerca de cinco millones de personas.

En el sistema de productividad, se consolidaron los programas dirigidos a promover la empleabilidad, y mejorar las competencias de los trabajadores, la productividad y el desarrollo empresarial.

La Corporación cuenta con un modelo de sostenibilidad corporativo, que permite materializar y reportar la gestión organizacional, 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.

La Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad identificó siete temas materiales, cuya gestión se reporta en cada uno de los capítulos de este informe.



## TEMAS MATERIALES

### Transparencia y gobierno corporativo:

- o TM6 Gestión ética y transparente.
- o TM7 Gestión de riesgos.

### Contar con el mejor talento humano:

- o TM5 Bienestar, salud, seguridad y desarrollo de trabajadores.

### Contribuir a la conservación del medioambiente:

- o TM7 Gestión de riesgos.

### Generar desarrollo humano integral:

- o TM1 Impacto social de los programas y servicios.
- o TM2 Portafolio de servicios integral y pertinente.
- o TM3 Calidad en la prestación de los servicios.

### Asegurar solidez financiera para la equidad:

- o TM4 Gestión eficiente de recursos.

# Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS

Educación, Cultura y Productividad Colsubsidio ha identificado los ODS a los cuales contribuye de acuerdo con la meta y el indicador asociado definido por las Naciones Unidas.



Meta	2.1	4.1	4.2	4.3	4.4	4.6	4.a	4.c
Indicador Colsubsidio	Número de beneficiarios primera infancia	Número de matriculados en colegios Colsubsidio	Número de beneficiarios primera infancia	Número de estudiantes de la CET	Número de atendidos en programas de ciencia y tecnología (C-Labs y programas de JEC)	Número de graduados Bachillerato para Adultos	Número de colegios, CET, jardines propios y en convenio	Porcentaje de la planilla que trabaja en Educación y Cultura

## Contribución Colsubsidio

**45.129**  
beneficiarios de los programas de primera infancia

**6.032**  
estudiantes matriculados en colegios Colsubsidio

**45.129**  
beneficiarios de los programas de primera infancia

**1.507**  
estudiantes en la CET y T+T

**5.758**  
alumnos atendidos en programas de ciencia y tecnología - Cilabs

**1.507**  
estudiantes en la CET y T+T

**165**  
graduados Bachillerato para Adultos

**433**  
graduados colegios propios

**62**  
graduados Fundación Colombia

**340**  
colegios, jardines, CET, propios y en convenio

**205**  
profesores CET

**336**  
profesores colegios

**674**  
profesores JEC

**859**  
estudiantes matriculados en Fundación Colombia



# Contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS



Meta

5.1

8.5

10.2

Indicador  
Colsubsidio

Número de niñas atendidas en programas de JEC

Número de personas colocadas laboralmente por la Agencia de Empleo Colsubsidio

Número de beneficiarios del Fosfec

Contribución  
Colsubsidio

**14.945** niñas  
atendidas en programas de JEC

**58.691** personas  
colocadas laboralmente por la  
Agencia de Empleo Colsubsidio

**10.769** cesantes  
capacitados

Mujeres: **31.417**

**58.757** trabajadores  
y beneficiarios capacitados

Hombres: **27.274**

**93.635** personas  
registradas en la agencia

Personas discapacitadas: **136**

**347.085** vacantes  
registradas en la agencia



# CARACTERÍSTICAS DEL INFORME

▶ ODS 12.6, ODS 17.19

**Este informe de gestión y sostenibilidad anual presenta los resultados obtenidos por la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad en 2022, elaborándose de conformidad con la metodología de los estándares de la Iniciativa de Reporte Global – GRI.**

GRI 2-3

El reporte incluye la gestión realizada en cada uno de los temas identificados como materiales a través de la explicación del enfoque de gestión, los contenidos sociales, económicos y ambientales, los indicadores propios y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

La materialidad corresponde a la revisión realizada en el año 2021, la cual fue elaborada de acuerdo con los lineamientos del GRI. En el análisis, se tuvieron en cuenta, entre otros, el Plan decenal de educación 2016-2026, el Plan decenal de cultura 2012-2021 y el Informe nacional de competitividad 2021.

La información financiera general de la Corporación fue auditada por Price Waterhouse Coopers – PwC, y la información no financiera

fue producida por las áreas responsables de la gestión de la información del servicio de Educación, Cultura y Productividad. GRI 2-5

En el reporte, se actualizaron las unidades de medida de acuerdo con los requerimientos que indican los estándares GRI. Así mismo, se especifican los casos en los cuales se actualizaron datos de años anteriores o si hubo cambio en el cálculo de algún indicador. GRI 2-4

El documento que se presenta a continuación está estructurado de acuerdo con los cinco componentes del Modelo de Sostenibilidad de la Caja: Transparencia y gobierno corporativo, Contar con el mejor talento humano, Contribuir a la conservación del medioambiente, Generar desarrollo humano integral y Asegurar solidez financiera para la equidad.



**TM#:** Tema material que 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 cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**GRI#:** Es el dato del indicador social, económico, ambiental o que reporta la Corporación de acuerdo con los estándares GRI.

# PERFIL DEL SERVICIO

GRI 2-1, GRI 2-2

La Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad hace parte integral de los servicios sociales de Colsubsidio, corporación de derecho privado sin ánimo de lucro que pertenece al Sistema del Subsidio Familiar y al Sistema Integral de Protección y Seguridad Social colombianos.

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

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

Descubrir y formar el talento artístico y llevar el arte a todos los públicos.

Mejorar la productividad de las personas y las empresas afiliadas.

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



## EDUCACIÓN:

Ofrece programas de educación inicial, básica, media, superior y servicios bibliotecarios.

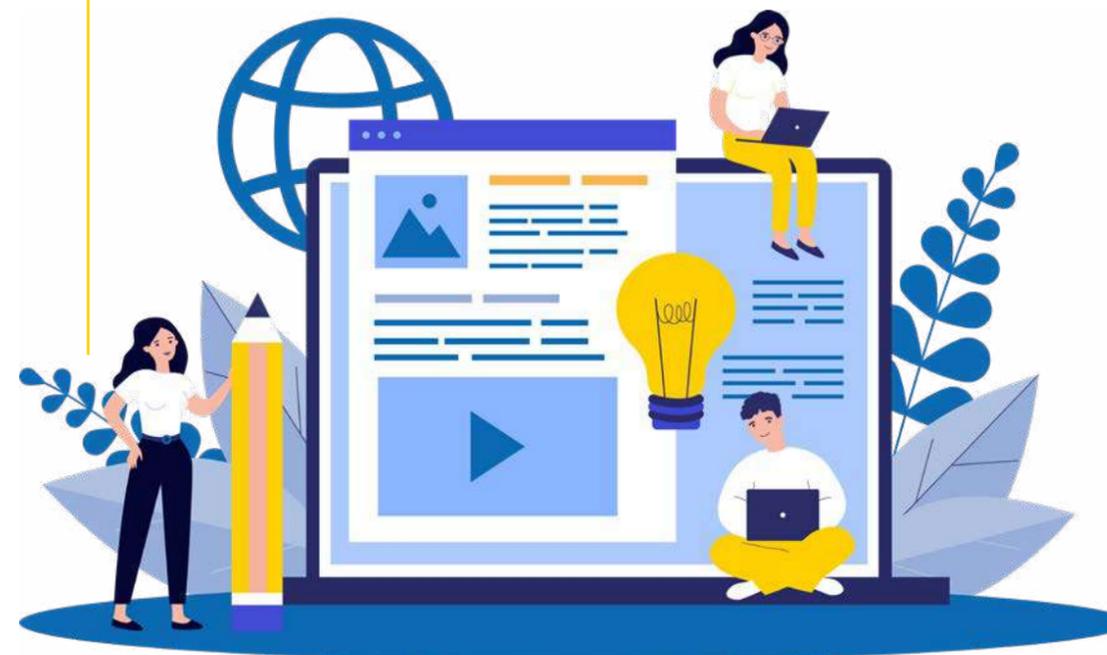


## CULTURA:

Permite el acceso a una agenda artística y cultural de la más alta calidad y a la formación de talentos y de nuevos públicos en las artes escénicas.

## PRODUCTIVIDAD:

Fortalece la productividad de las personas a través de las Agencias de Empleo, procesos formativos para el cierre de brechas ocupacionales y acompañamiento a las pequeñas y medianas empresas, con formación empresarial, espacios de networking, asesoría técnica en planeación y estrategia, *marketing* y ventas, finanzas y administración, equipo y cultura, digitalización y tecnología.



**Este servicio, que desarrolla su misión bajo los lineamientos de gobernanza y gestión de la Caja, tiene como mayor fuente de financiación los aportes del 4 % que realizan mensualmente los empleadores afiliados a Colsubsidio.**

GRI 2-6

# Cadena de valor

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

## Procesos Estratégicos



## Procesos Misionales

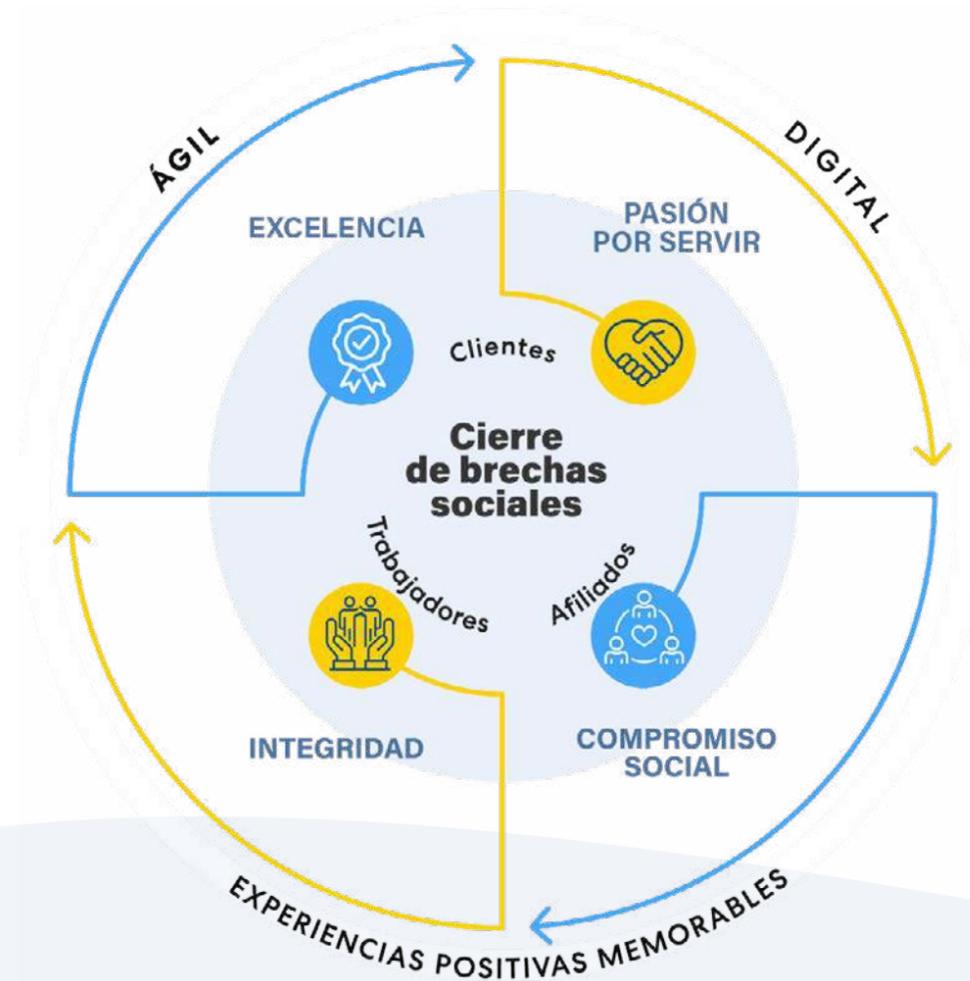


## Procesos Transversales



Servicios de educación, cultura y productividad

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



# Valores



## EXCELENCIA

Nos desafiamos continuamente para ser cada día mejores.

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



## COMPROMISO SOCIAL

Transformamos positivamente la vida de las personas.

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



## PASIÓN POR SERVIR

Generamos experiencias memorables positivas con sentido social.

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



## INTEGRIDAD

Hacemos siempre lo correcto hasta el final.

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

# Portafolio integral de servicios

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

## Portafolio de servicios Educación, Cultura y Productividad.

GRI 2-6



### 1 Educación y formación

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

- Colegios Colsubsidio.
- Nivelación Saber 11 (Pre-Icfes):
  - Programas tecnológicos CET.
  - Tecnología en Gestión Logística Nacional e Internacional.
  - Tecnología en Gestión de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.
  - Tecnología en Gestión de Infraestructuras TIC.
  - Tecnología en Regencia de Farmacia.
- Bachillerato flexible por ciclos.

- Programas técnicos laborales CET:
  - Técnico Laboral en Auxiliar Administrativo.
  - Técnico Laboral en Cocina.
- Alianzas educativas nacionales e internacionales.
- Cursos de Excel e inglés.

### 2 Soluciones para la productividad empresarial

Herramientas para fortalecimiento de la Organización:

- Salas de lactancia materna.
- Jardines infantiles empresariales.
- Inglés empresarial English success - CET.
- Reclutamiento y outplacement del talento humano.
- Mediciones para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional.
- Escuelas de bienestar y motivación para el colaborador y su familia .
- Desarrollo de recursos educativos digitales para la Empresa.

### Teatro y cultura

Programación y formación artística para el desarrollo integral del ser humano:

- Programación artística Teatro Colsubsidio.
- Escuelas de formación artística.
- Festival de Talentos Empresariales.
- Arte en Movimiento (exposiciones artísticas).

### Bienestar y crecimiento para el trabajador y su familia

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

- Inglés para niños y Jóvenes *English Success CET*.
- Estimulación para bebés.
- Refuerzo escolar.
- Club de tareas Colsubsidio.
- Microcursos virtuales.
- Biblioteca Digital Colsubsidio (empresarial e individual).
- Laboratorio de Robótica.
- Campamentos creativos.



# Cobertura geográfica

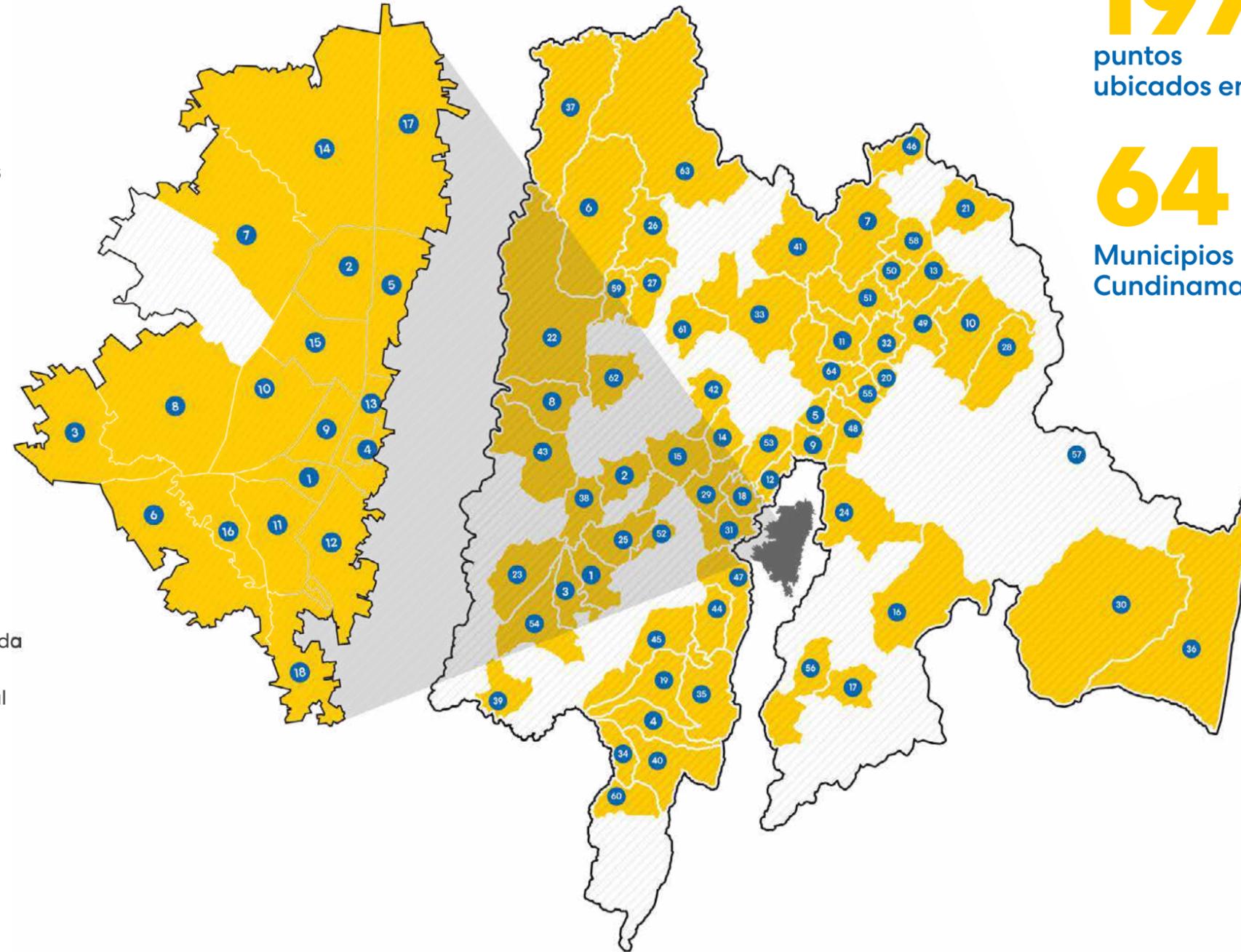
GRI 2-1, GRI 2-6

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

**208**  
puntos de atención en  
**18**

## Localidades Bogotá

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



**197**  
puntos  
ubicados en

**64**  
Municipios  
Cundinamarca

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| 1. Anapoima         | 33. Pacho                |
| 2. Anolaima         | 34. Pandi                |
| 3. Apulo            | 35. Pasca                |
| 4. Arbeláez         | 36. Paratebuena          |
| 5. Cajicá           | 37. Puerto Salgar        |
| 6. Caparrapí        | 38. Quipile              |
| 7. Carmen de Carupa | 39. Ricaurte             |
| 8. Chaguaní         | 40. San Bernardo         |
| 9. Chía             | 41. San Cayetano         |
| 10. Chocontá        | 42. San Francisco        |
| 11. Cogua           | 43. San Juan de Río Seco |
| 12. Cota            | 44. Sibaté               |
| 13. Cucunubá        | 45. Silvania             |
| 14. El Rosal        | 46. Simijaca             |
| 15. Facatativá      | 47. Soacha               |
| 16. Fómeque         | 48. Sopó                 |
| 17. Fosca           | 49. Suesca               |
| 18. Funza           | 50. Sutatausa            |
| 19. Fusagasugá      | 51. Tausa                |
| 20. Gachancipá      | 52. Tena                 |
| 21. Guachetá        | 53. Tenjo                |
| 22. Guaduas         | 54. Tocaima              |
| 23. Jerusalén       | 55. Tocancipá            |
| 24. La Calera       | 56. Une                  |
| 25. La Mesa         | 57. Ubalá                |
| 26. La Palma        | 58. Ubaté                |
| 27. La Peña         | 59. Útica                |
| 28. Machetá         | 60. Venecia              |
| 29. Madrid          | 61. Vergara              |
| 30. Medina          | 62. Villeta              |
| 31. Mosquera        | 63. Yacopí               |
| 32. Nemocón         | 64. Zipaquirá            |

# Infraestructura

GRI 2-6, GRI 203-1, ODS 9.1



4

**COLEGIOS**

1

**COLSUBSIDIO**  
Educación Tecnológica - CET

1

**TEATRO**

1

**CENTRO**  
de desarrollo  
empresarial y  
del talento

1

**AGENCIA**  
de empleo móvil

5

**AGENCIAS**  
de empleo



Fuente: Gestión de la  
información Planeación.

# 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.

<p>Merco - 100 empresas más responsables en el ámbito interno, clientes y sociedad</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>23</b></p>	<p>Ranking Nacional de Innovación ANDI y Revista Dinero</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>26</b></p>	<p>Merco - 100 empresas más responsables con el medioambiente</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>27</b></p>	<p>Merco - Responsabilidad ESG</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>29</b></p>	<p>Merco - 100 empresas más responsables a nivel ético y de gobierno corporativo</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>30</b></p>
<p>Semana - 100 empresas más grandes del país</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>30</b></p>	<p>Merco - 100 empresas con mejor reputación</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>36</b></p>	<p>Merco Talento - 100 empresas que mejor atraen y retienen el talento personal</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>42</b></p>	<p>Merco Líderes Colombia</p> <p><b>PUESTO</b></p> <p><b>60</b></p>	

Entre los reconocimientos recibidos por la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad, se destacan:

- Acreditación internacional Cognia (AdvancED) para los servicios educativos en educación básica y media a la red de colegios Colsubsidio: Ciudadela, Chicalá, Norte, Maiporé, Bachillerato de Adultos y Fundación Colombia.
- Segundo y tercer puestos en innovación pedagógica en el foro de educación inicial "Entretejiendo historias, experiencias que conectan", del municipio de Mosquera, en el cual se dieron a conocer experiencias en la implementación de educación inicial dirigida a fortalecer los procesos de desarrollo integral, la innovación educativa y la resignificación de los proyectos pedagógicos.
- Premio Constructores de País en Ambientes Educativos 2022 - Diario El Espectador, Pontificia Universidad Javeriana, y embajadas de Países Bajos y Alemania, otorgado al Colegio Colsubsidio Norte.
- Reconocimiento del municipio de Soacha a Colsubsidio, en la categoría "Empresario que avanza por la educación", exaltando la contribución al desarrollo de la jornada escolar complementaria.
- Certificación ISO 9001:2015 al diseño y prestación del servicio de educación formal regular en los niveles inicial, básica primaria, básica secundaria y media, así como bachillerato para jóvenes y adultos en la modalidad semipresencial jornadas nocturna, sabatina y dominical, programas de atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria, también educación técnica profesional y tecnológica.
- Certificación ISO 9001:2015 a la administración de los recursos: recaudo de aportes, apropiación y compensación de los recursos con destinación a los Fondos de Protección Social, así como los procesos de asignación y garantía de la prestación de cuota monetaria, Fovis, Fosfec y Foninez.
- Nominación al Grammy Latino en la categoría "Mejor álbum vocal pop tradicional", para el disco "Marta Gómez - Filarmónico 20 años", coproducido por el Teatro Colsubsidio y grabado en directo en el escenario del teatro.

# 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.

En particular, la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad hace parte de:



1.

- Asociación Nacional de Cajas de Compensación - Red de Educación - Asocajas .

2.

- Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior con Formación Técnica Profesional Tecnológica y Universitaria - Aciet.

3.

- Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo - Asenof.

4.

- Consejo Red Nacional de Bibliotecas de Cajas de Compensación Familiar.

5.

- Red Cognia (AdvancED).

1

# Transparencia y gobierno corporativo

▶ TM 6, TM 7, GRI 3-3

**La Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad, al igual que la Organización, está comprometida con el desarrollo de una gestión ética y transparente, respaldada en buenas prácticas de gobierno, que garanticen decisiones y actuaciones basadas en los valores corporativos.**

Con esta forma de actuar, contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población colombiana, aportando a la educación, la cultura y a la formación de los afiliados a lo largo de la vida, y a la productividad de las empresas y los trabajadores afiliados.

Con su gestión, satisface las necesidades de sus usuarios con calidad y oportunidad, brinda un

trato equitativo a sus grupos de interés y es reconocida como un actor relevante en la región.

Durante 2022, continuó fortaleciendo los programas corporativos de transparencia con sus grupos de interés y adaptando su portafolio de servicios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los beneficiarios, los usuarios, las empresas y los trabajadores afiliados.

# ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

**La Estrategia Competitiva de Educación, Cultura y Productividad forma parte integral del Direccionamiento Estratégico de la Organización.**

Este fue el último año de ejecución de las iniciativas establecidas para el cuatrienio 2019-2022, las cuales se desarrollaron de acuerdo con los objetivos planteados tendientes a redoblar esfuerzos para recuperar el camino y adaptarse a las nuevas metodologías luego de la pandemia, y, así mismo, definir nuevas formas de llegar a los afiliados y consolidar iniciativas en temas de calidad educativa, cierre de brechas para la productividad y formación de públicos a través de diferentes formatos.

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

De los proyectos realizados destacan las innovaciones llevadas a cabo en la atención a la primera infancia, el fortalecimiento de competencias desarrolladas con Cognia para los colegios, la formación artística en jazz, ballet y teatro, además de la implementación del sistema de productividad.

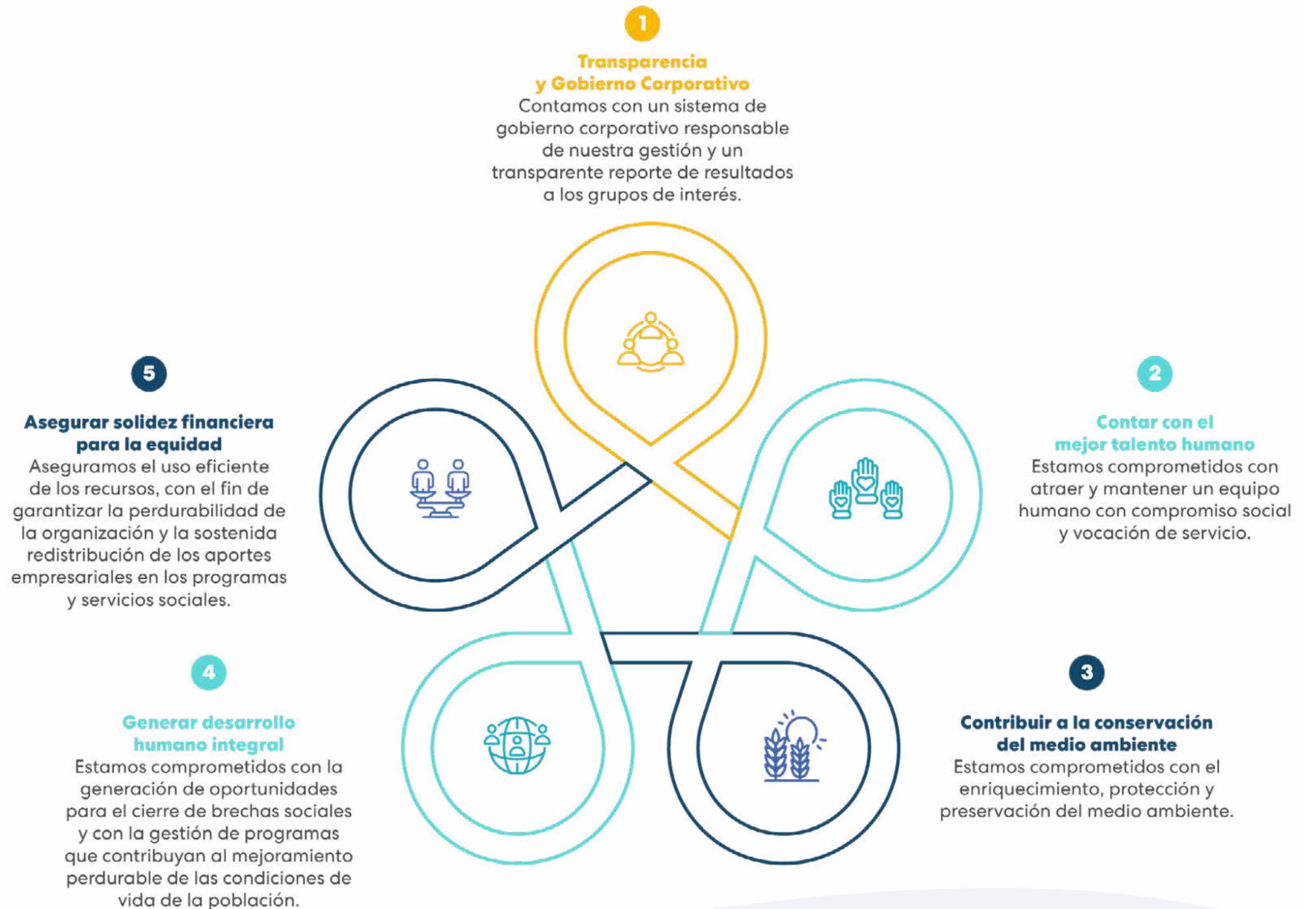
**SE DESTACAN LAS INNOVACIONES LLEVADAS A CABO EN LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA.**



# Contexto de sostenibilidad

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

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



# Materialidad

Educación, Cultura y Productividad definió su matriz de materialidad en 2021, a la luz del nuevo panorama mundial generado por la pandemia y sus impactos en los sectores en los que participa, en los grupos de interés y en los ámbitos económico, social y ambiental.

GRI 2-29, GRI 3-1

Con el análisis, que se realizó de acuerdo con la metodología de la Iniciativa de Reporte Global – GRI, se identificaron siete temas materiales, los cuales se definieron teniendo en cuenta las siguientes variables:



**PARA CONOCER LA INFLUENCIA** de los asuntos materiales en la toma de decisiones de los grupos de interés frente a Educación, Cultura y Productividad, además del nuevo análisis de entorno, se incluyeron las necesidades y opiniones que fueron identificadas en las entrevistas a los usuarios de la Unidad de Servicio.

**PARA CONOCER EL IMPACTO** que tienen la gestión y la prestación de los servicios de Educación, Cultura y Productividad sobre los grupos de interés, se tuvieron en cuenta la misión, la visión, los mapas de riesgos, el modelo de sostenibilidad y los objetivos de la Estrategia Competitiva 2019-2022 definidos para el área. También, se incluyeron en esta valoración las expectativas de estos grupos sobre los asuntos relevantes, y cuál sería el impacto sobre ellos.

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

GRI 3-2

## Matriz de materialidad Educación, Cultura y Productividad



Importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales sobre los Grupos de Interés

### Temas materiales

1. Impacto Social de los programas y servicios,
2. Portafolio de servicios integral y pertinente,
3. Calidad y seguridad en la prestación de servicios,
4. Gestión eficiente de recursos,
5. Bienestar, salud, seguridad y desarrollo de trabajadores,
6. Gestión ética y transparente,
7. Gestión de riesgos,

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

GRI 3-2



## COBERTURA DE LOS TEMAS MATERIALES EDUCACIÓN, CULTURA Y PRODUCTIVIDAD

Tema material	Área responsables	Grupo de interés
1 Impacto social de los programas y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Educación,</li> <li>Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial,</li> <li>Gerencia de Teatro y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usuarios, trabajadores afiliados, Gobierno y comunidad</li> </ul>
2 Portafolio de servicios integral y pertinente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Educación</li> <li>Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial</li> <li>Gerencia de Teatro y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas</li> </ul>
3 Calidad en la prestación de los servicios	Departamento de Educación Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Teatro y Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usuarios, trabajadores y empresas afiliadas, comunidad</li> </ul>
4 Gestión eficiente de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia Educación</li> <li>Cultura y Productividad</li> <li>Departamento de Educación</li> <li>Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial</li> <li>Gerencia de Teatro y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colsubsidio, empresas y trabajadores, afiliados, usuarios y Gobierno</li> </ul>
5 Bienestar, salud, seguridad y desarrollo de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia Educación</li> <li>Cultura y Productividad</li> <li>Departamento de Educación</li> <li>Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial</li> <li>Gerencia de Teatro y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colsubsidio, trabajadores de Colsubsidio</li> </ul>
6 Gestión ética y transparente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia Educación</li> <li>Cultura y Productividad</li> <li>Departamento de Educación</li> <li>Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial</li> <li>Gerencia de Teatro y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colsubsidio, empresas y trabajadores afiliados, proveedores, Gobierno</li> </ul>
7 Gestión de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia Educación</li> <li>Cultura y Productividad</li> <li>Departamento de Educación</li> <li>Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial</li> <li>Gerencia de Teatro y Cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colsubsidio, empresas y trabajadores afiliados, Gobierno, proveedores</li> </ul>

# GRUPOS DE INTERÉS

▶ ODS 16.6, ODS 16.7

**El relacionamiento de Educación, Cultura y Productividad con sus grupos de interés está enmarcado en la cultura de servicio con sentido social.**

GRI 2-29

Los grupos de interés fueron identificados de acuerdo con la responsabilidad que tiene el área hacia ellos, así como por su influencia, cercanía y dependencia en la actividad y la gestión del servicio. La identificación y priorización de los grupos de interés, y la definición de los compromisos y canales de comunicación, se llevaron a cabo en un taller realizado con los responsables de los principales procesos de la Unidad de Servicio.

## GRUPOS DE INTERÉS EDUCACIÓN CULTURA Y PRODUCTIVIDAD



### COLSUBSIDIO

Grupo de interés

Definición

- Organización a la que pertenece la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad.

Compromiso y área responsable

- Cumplir con la Estrategia Competitiva definida para la Unidad de Servicio.
- Responsable: Gerencia Educación, Cultura y Productividad.

Canales de comunicación

Comités de seguimiento.



### USUARIOS/PÚBLICO

Definición

- Usuarios y/o beneficiarios de los servicios de Educación, Cultura y Productividad.

Compromiso y área responsable

- Brindar servicios ágiles, pertinentes y centrados en las necesidades de los usuarios.
- Responsables: Departamento de Educación, Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Teatro y Cultura.

Canales de comunicación

- Entrevistas.
- Encuestas de satisfacción.
- Centros de servicio.
- Portal transaccional.
- Portal [www.tusbeneficioscolsubsidio.com](http://www.tusbeneficioscolsubsidio.com)
- Línea audioservicios.
- Redes sociales.
- Boletines electrónicos.



### EMPRESAS AFILIADAS Y NO AFILIADAS

Definición

- Personas jurídicas afiliadas o no afiliadas a Colsubsidio.

Compromiso y área responsable

- Asegurar una administración eficiente de los aportes del 4 % destinados a Foninez y al Fosfec.
- Brindar un portafolio de servicios y programas innovador, de calidad y ajustado a las necesidades de la empresa y sus trabajadores.
- Responsables: Departamento de Educación, Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Teatro y Cultura.

Canales de comunicación

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

Grupo de interés	 <b>TRABAJADORES AFILIADOS</b>	 <b>TRABAJADORES DE COLSUBSIDIO</b>	 <b>GOBIERNO</b>	 <b>PROVEEDORES/ALIADOS</b>	 <b>COMUNIDAD/SOCIEDAD</b>
<b>Definición</b>	Trabajadores afiliados a Colsubsidio.	Personas que tienen un vínculo laboral y que trabajan en el servicio de educación, cultura y productividad.	Entidades de las ramas de poder público y los organismos de inspección, vigilancia y control.	Personas naturales o jurídicas que prestan un servicio bajo la modalidad de contratación, convenio o alianza.	Población colombiana y sus representantes.
<b>Compromiso y área responsable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar un portafolio de servicios y programas innovador, de calidad, ajustado a las necesidades.</li> <li>• Responsables: Departamento de Educación, Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Teatro y Cultura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir un buen lugar para trabajar, con ambientes seguros, apoyando el desarrollo personal y profesional.</li> <li>• Responsable: Gerencia Educación, Cultura y Productividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operar con efectividad los programas sociales. Ser un aliado estratégico para ejecutar políticas públicas .</li> <li>• Responsable: Gerencia Educación, Cultura y Productividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar una relación de confianza, con acuerdos claros y cumplimiento de compromisos.</li> <li>• Responsables: Departamento de Educación, Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Teatro y Cultura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida con servicios de impacto social.</li> <li>• Responsables: Departamento de Educación, Departamento de Productividad y Desarrollo Empresarial, Gerencia de Teatro y Cultura.</li> </ul>
<b>Canales de comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centros de servicio.</li> <li>• Portal transaccional.</li> <li>• Portal: <a href="http://www.tusbeneficioscolsubsidio.com">www.tusbeneficioscolsubsidio.com</a></li> <li>• Línea audioservicios.</li> <li>• Redes sociales.</li> <li>• Guía de servicios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intranet</li> <li>• Boletín Líder al día.</li> <li>• Cartelera físicas en sedes.</li> <li>• Programa Ser Colsubsidio.</li> <li>• Comités Paritarios de Salud y Seguridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Página web.</li> <li>• Reportes periódicos de gestión.</li> <li>• Reuniones programadas o por requerimiento.</li> <li>• Informe anual de Gestión y Sostenibilidad.</li> <li>• Canales definidos en los Fondos de Protección Social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de Compras, Manual de compras y contratación, documentos que soportan la relación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Página web <a href="http://www.colsubsidio.com">www.colsubsidio.com</a></li> <li>• Redes sociales.</li> <li>• Participación en equipos interinstitucionales, foros y congresos.</li> <li>• Línea audioservicios</li> <li>• Informe anual de Gestión y Sostenibilidad.</li> <li>• Canales definidos para cada uno de los programas sociales.</li> </ul>

# GOBIERNO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA

GRI 2-12, GRI 2-13, ODS 16.5

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

Esta Unidad de Servicio hace parte integral de Colsubsidio, que tiene como máximo órgano de gobierno al Consejo Directivo, el cual se reúne mensualmente y realiza cada año una autoevaluación de su gestión, calificando el desempeño individual y colectivo, los aspectos operativos y los temas tratados. Entre las funciones del Consejo está elegir al director administrativo y definir su remuneración.  
GRI 2-10, GRI 2-18

La estructura administrativa de la Corporación está conformada por la Asamblea General

de Afiliados, el Consejo Directivo, la Dirección Administrativa, las Subdirecciones, la Auditoría Interna, Planeación, la Oficina Jurídica y Secretaría General, y las Gerencias. La Gerencia de Educación, Cultura y Productividad, que le reporta a la Subdirección de Servicios Sociales, cuenta con un equipo altamente calificado en sus diferentes jefaturas y secciones, que responde tanto a la Estrategia Corporativa de la Organización como a la Estrategia Competitiva para la prestación del servicio.  
GRI 2-9, GRI 2-26

## ORGANIGRAMA EDUCACIÓN CULTURA Y PRODUCTIVIDAD



La Alta Dirección de la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad está compuesta por 20 personas, provenientes de diferentes regiones del país, distribuidas en los cargos de gerencia, jefaturas de áreas y homólogos. El proceso de incorporación y su asignación salarial están determinados de acuerdo con la política corporativa establecida y el cargo que desempeña, y de ninguna forma obedece a condiciones de género, edad, creencias religiosas o lugar de nacimiento. El 70 % de la Alta Dirección del servicio está conformado por mujeres.

[GRI 405-1](#), [GRI 405-2](#)



### ALTA DIRECCIÓN DISTRIBUIDA POR GÉNERO

GRI 405-1

Cargo	 Femenino				 Masculino				Total general
	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Más de 50 años	Total	
	Director							1	
Gerente		1		1					1
Subgerentes		1		1					1
Jefes de departamentos y homólogos	6	5	1	12	1	3	1	5	17
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

Fuente: Talento Humano. Base B.I.

**EL 70 % DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL SERVICIO ESTÁ CONFORMADO POR MUJERES.**

La Gerencia de Educación, Cultura y Productividad presenta los resultados trimestrales de los compromisos adquiridos en la Estrategia Competitiva 2019-2022 en los comités de seguimiento que realiza la Organización periódicamente.

Así mismo, cuenta con comités que garantizan una adecuada toma de decisiones, en los cuales se revisa el cumplimiento de los objetivos, se monitorean los procesos, se definen estrategias, y se establecen planes de mejoras y controles de riesgos para la operación de los programas.

GRI 2-9

**ASÍ MISMO, CUENTA CON COMITÉS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA TOMA DE DECISIONES.**

Comité	Periodicidad	Conformación	
		Mujeres	Hombres
Comité Ejecutivo Gerencia	Mensual	3	7
Comité Compras	Mensual	3	3



# Sistema de control interno

El Modelo de Control Interno de la Caja atiende lo dispuesto por la Circular Externa 023 de 2010 de la Superintendencia del Subsidio Familiar y se basa en el Modelo COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway*) en su versión actualizada y en las normas para la práctica profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos IIA.

En cada unidad de servicio y área de apoyo, se propende al:

- El fortalecimiento del ambiente de control
- La gestión de sus principales riesgos
- La ejecución de las actividades de control
- La integridad y transparencia de la información
- La comunicación corporativa



La evaluación del sistema de Control Interno de Colsubsidio comprende las gestiones adelantadas por la Administración, la Revisoría Fiscal, la Auditoría Interna y los Comités de Auditoría y de Riesgos.

El sistema comprende la estructura organizacional y los principios, políticas, normas y procedimientos. Está diseñado para proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de objetivos estratégicos, operacionales, de reporte de información y cumplimiento normativo en el marco de eficacia y eficiencia administrativa y operacional de la Caja, mitigando los riesgos y asegurando la efectividad de los controles.

El Sistema de Control Interno se basa en los tres principios rectores de **autocontrol, autogestión y autorregulación**, y genera con su implementación tres líneas de defensa:

## Tres líneas de defensa

### PRIMERA LÍNEA

El primer nivel del ambiente de control son las UES las cuales son las propietarias de los riesgos y responsables de gestionarlos implementando acciones y estrategias para hacerles frente.

### SEGUNDA LÍNEA

La gestión de riesgos establece e implementa funciones de gestión y cumplimiento para ayudar a construir y monitorear los primeros controles de línea de defensa.

### TERCERA LÍNEA

Auditoría interna agente independiente y objetivo, encargado de proveer actividades de aseguramiento y consultoría, ayudando al logro de los objetivos de la Caja mediante la evaluación de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control de la organización, usando un enfoque sistemático y disciplinado.



**Durante los dos últimos años, 333 líderes tácticos y estratégicos del servicio realizaron el curso virtual con el que se fortaleció la aplicación del control interno. Así mismo, 1.444 trabajadores hicieron el curso interactivo de inducción o reinducción a la Organización.**

Se sistematizó el reporte de declaración de posibles conflictos de interés de los trabajadores, logrando el flujo eficaz de la información a los líderes y a la Gerencia de Talento Humano para su conocimiento y gestión oportuna.

# Auditoría interna

**La Auditoría Interna, en el desarrollo de su actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, presentó al Comité de Auditoría el plan anual, y dentro de su alcance evaluó el cumplimiento de los requisitos normativos, las políticas y procedimientos establecidos por la Caja, y la efectividad de los controles dispuestos por la Administración, así como la razonabilidad de las cifras presentadas en los estados financieros.**

En las auditorías a Tecnología de la Información, bajo el uso de estándares y buenas prácticas, se validó la funcionalidad de las aplicaciones tecnológicas que soportan el desarrollo de las operaciones y gestión de las unidades de servicio y áreas de apoyo, considerando para ello la confiabilidad, disponibilidad e integridad de la información gestionada y las diferentes condiciones cambiantes. También se adelantaron actividades de consultoría a proyectos de tecnología.

Adicionalmente, a través de las auditorías a la Gerencia de Transformación Digital, se evaluaron las mejoras implementadas en la relación Organización-cliente, el rendimiento y el valor agregado a las diferentes áreas de la Caja.

El enfoque de la auditoría, la definición del alcance, y la selección y aplicación de las pruebas se realizaron con fundamento en las normas para la práctica profesional de la auditoría interna, sin presentarse limitaciones durante el desarrollo de las actividades.

Se hizo seguimiento a la ejecución de los planes de acción, y las observaciones detectadas fueron socializadas durante el desarrollo del ciclo de auditoría. La Corporación acogió las recomendaciones generadas por la Auditoría Interna, la Revisoría Fiscal y los entes de control, lo que da cuenta de un efectivo sistema de control interno.

Se realizaron 12 auditorías a procesos con una evaluación

de riesgo importante para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Caja y sobre los proyectos de impacto para la Corporación. El cumplimiento del plan general de Auditoría fue del 100 %.

GRI 205-1

El plan de auditoría contempló la respuesta a los riesgos emergentes originados por los cambios globales ocasionados por diferentes causas, como aspectos políticos, sociales y climáticos. Con el fin de ejecutar auditorías continuas y remotas en tiempo real, la Auditoría Interna puso en funcionamiento robots creados con herramientas como *ACL Analytics*, *Python*, *R*, *VBA* y *Java*; adicionalmente, se crearon y gestionaron proyectos de innovación en el

área, los cuales permitieron automatizar la descarga de información y agilizar procesos de revisión y análisis. A partir de la ejecución de dichos robots y en complemento con los proyectos de innovación, se analizaron situaciones a través de tableros de *powerBI*. Para la gestión del ciclo de auditorías y la documentación del mismo, se cuenta con la herramienta tecnológica *Team Mate*, recomendada por el Instituto de Auditores Internos.



# Ética y transparencia corporativa

GRI 2-23, ODS 16.5, ODS 16.6

Durante el año, se continuó reforzando la postura de cero tolerancia a la corrupción, la divulgación de las políticas y procedimientos, la normatividad del sector y la gestión de las novedades reportadas por los grupos de interés.

La Caja mantiene altos estándares de ética en sus funciones cotidianas. Por esta razón, durante el año 2022, hizo seguimiento a la Línea Ética, administrada por un tercero, mecanismo que funciona como un canal de denuncia y protección al denunciante para posibles casos de corrupción, soborno o fraude.



Con el fin de fortalecer la comunicación y la formación en la Política anticorrupción, antisoborno y antifraude, se capacitaron

**912**  
trabajadores del área.

En total,

**2.400**  
trabajadores suscribieron la declaración anual de potencial conflicto de interés.

El Comité de Buen Gobierno, Ética y Transparencia fue informado e hizo seguimiento periódico a las situaciones relevantes que surgen en las diferentes unidades de servicio y áreas de apoyo, en cumplimiento de lo dispuesto por el Código de Buen Gobierno.

Durante el año,

**366**  
proveedores diligenciaron la declaración de conflicto de interés en la creación o actualización de su información ante la Caja.

GRI 2-15

Colsubsidio cuenta con la Línea Ética, disponible en [www.colsubsidio.com/nosotros/gobierno-corporativo](http://www.colsubsidio.com/nosotros/gobierno-corporativo), como mecanismo de reporte de carácter reservado y anónimo donde se pueden informar posibles actos de corrupción, soborno y fraude. De igual manera, dispone y aplica la política anti-represalias y presunción de buena fe.

Los posibles eventos de materialización de riesgos, reportados en los canales

de denuncia, se asignaron a los responsables en la Organización, de acuerdo con el tema de consulta. Al no comprobar comportamientos de tipo ilegal, antiéticos o relacionados con la integridad de la Corporación, no se generaron alertas relevantes durante el año.

GRI 205-3

**Todas las denuncias fueron gestionadas y cerradas de manera efectiva, dando respuesta oportuna a KPMG, operador de la Línea Ética, y al denunciante si se hubiera identificado.**

**SE CAPACITARON  
912 TRABAJADORES  
DEL ÁREA.**

## Sistema de administración de riesgo SARLAFT/FPADM Y SICOF

El Sistema de administración de riesgos le permite a Colsubsidio la adopción de decisiones oportunas para su adecuada gestión, de acuerdo con los niveles de tolerancia y con las políticas en función de la estructura, naturaleza y demás características particulares de la Caja, dentro de los parámetros de la normatividad.

Colsubsidio cuenta con el subsistema de administración del riesgo de lavado de activos, de la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, y el subsistema de administración del riesgo de corrupción, opacidad y fraude, los cuales aseguran el cumplimiento de los lineamientos normativos en función de las etapas, elementos,

mecanismos e instrumentos que lo conforman, dando cumplimiento a las instrucciones impartidas por la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia de Subsidio Familiar.

Los subsistemas permiten incorporar acciones correctivas a tiempo, dirigidas a mejorar los resultados en prevención y detección del riesgo en la Organización, asegurando la

satisfacción de los afiliados y usuarios y la confianza de la población en el sistema.

Adicionalmente, el oficial de cumplimiento presentó semestralmente sus informes al Consejo Directivo, donde quedaron consignados los resultados de su gestión, evidenciando los puntos relevantes frente a:



- Los resultados del monitoreo y seguimiento para determinar la eficiencia y la eficacia de las políticas, procedimientos y controles establecidos.



- Las medidas adoptadas para corregir las falencias encontradas al efectuar el monitoreo de los controles.



- La ejecución de los requerimientos de las diferentes autoridades.



- Los ajustes o modificaciones a las políticas

Actualmente, Colsubsidio cuenta con un curso de inducción y reinducción para todos los trabajadores de la Caja, el cual contiene la gestión de riesgos operacionales y la gestión de riesgos de Sarlaft.

## Sistema de gestión integral de riesgos

TM 7, GRI 3-3

El Sistema de gestión integral de riesgos atiende al lineamiento de la norma técnica colombiana NTC - ISO 31000: 2018 y al modelo de control interno y gestión de riesgos COSO ERM 2017 (*Enterprise Risk Management*), y busca agregar valor a la gestión corporativa mediante una adecuada administración y control de los riesgos que han sido identificados mediante la aplicación de una metodología que incluye los ciclos de evaluación, cuantificación, monitoreo, reporte y optimización de los mismos.

GRI 2-23

Los riesgos están alineados a los objetivos estratégicos y al cumplimiento normativo, lo que ha permitido implementar controles, políticas, procedimientos, instructivos y manuales dirigidos a influenciar la probabilidad de ocurrencia o el impacto frente a una eventual materialización del riesgo, así como fortalecer el control interno y fomentar la cultura de autocontrol.

Teniendo en cuenta que el sistema de administración integral de riesgos es un proceso que requiere seguimiento y control, en Colsubsidio se mide su desempeño por medio de las evaluaciones de Auditoría Interna y la supervisión del Comité de Auditoría, el cual, además, es responsable de generar lineamientos y realizar recomendaciones para la aplicación efectiva de controles y el desarrollo del ciclo de gestión del riesgo, identificación, análisis, valoración, tratamiento y seguimiento.

GRI 205-1

Durante el periodo, se hizo acompañamiento a la estructuración y actualización de 100 matrices de riesgo de las diferentes Unidades de Servicio y áreas de apoyo. Así mismo, se prestó soporte en el diseño de planes de tratamiento, indicadores de riesgo y mejora a los procesos y controles.

Entre las estrategias de concientización, se continuó fortaleciendo la inducción y reinducción al sistema de gestión integral de riesgos, con un curso que también contribuye a desarrollar competencias para la autogestión.

**DURANTE EL AÑO,  
PARTICIPARON EN LA  
CAPACITACIÓN 8.807  
TRABAJADORES.**



## Protección de datos personales

GRI 2-27, GRI 418-1

La gestión de la protección de datos personales tiene como objetivo el cumplimiento de los derechos del titular de la información, garantizando con ello la protección a su intimidad personal y familiar y de su buen nombre, y conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellos en los bancos de datos y en los archivos de entidades públicas y privadas.

Conscientes de los riesgos que pueden derivarse en el ámbito de las personas naturales con motivo del tratamiento de sus datos personales, y teniendo en

cuenta la especial vulnerabilidad de los datos de niñas, niños y adolescentes, quienes demandan garantías adecuadas y suficientes de protección frente a usos indebidos o arbitrarios de su información personal, Colsubsidio ha implementado una estructura funcional que incluye un oficial de protección de datos personales, responsable de estructurar, diseñar y administrar el Programa integral de gestión de datos personales, que permite cumplir las normas, así como establecer los controles, su evaluación y su revisión permanentes.

La Caja dispone de los mecanismos necesarios para velar porque la información de los titulares se encuentre asegurada.

Con este fin se fortaleció el conocimiento en protección de datos personales de

**6.721**  
trabajadores

de la Corporación, **350** de ellos pertenecientes a Educación, Cultura y Productividad, en espacios de sensibilización que se encuentran disponibles en el Campus Virtual.



## Seguridad de la información y ciberseguridad

La gestión y estrategia de la Seguridad de la Información y Ciberseguridad se basa en estándares y buenas prácticas como son la ISO/IEC 27001:2013 y la *National Institute of Standards and Technology - NIST*, con sus cinco funciones, las cuales tienen como propósito mejorar la gestión de seguridad en la infraestructura crítica cibernética con el fin de prevenir y mitigar los riesgos.



1. Identificar la infraestructura crítica cibernética de Colsubsidio, activos y ciberactivos críticos, gestión de gobierno y riesgos.
2. Proteger la infraestructura crítica cibernética de Colsubsidio, y definir e implementar controles de ciberseguridad sobre la infraestructura crítica.
3. Detectar eventos de ciberseguridad sobre la infraestructura crítica.
4. Responder a incidentes de ciberseguridad sobre la infraestructura crítica.
5. Recuperar la infraestructura crítica ante desastres.

De las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:

- o Continuar fortaleciendo el proyecto de gestión de identidades para trabajadores, el cual facilita el ingreso a las aplicaciones corporativas desde cualquier lugar, asegurando la identidad digital y la disponibilidad para el acceso a estas.
- o Articular el modelo de gobierno operativo de seguridad informática, el cual tiene como resultado el fortalecimiento y la identificación de los servicios y capacidades de seguridad, lo que permite reducir los riesgos asociados a un ataque cibernético, garantizando la operación y disponibilidad de los sistemas informáticos de la Caja.

- o Actualizar la política corporativa de seguridad de la información, así como los procedimientos que la apalancan. Se implementó el segundo factor de autenticación, el cual posibilita agregar un nivel de seguridad y validación de identidad al hacer uso del correo electrónico corporativo.
- o Continuar con la sensibilización en temas de seguridad informática a través de los medios de comunicación internos, con el objetivo de dar a conocer los eventos de seguridad a los que están expuestos los trabajadores, y cómo identificarlos, evitarlos y notificarlos desde el rol que cada uno desempeña. Con esta estrategia, se está formando a los primeros respondientes en incidentes de seguridad; de esta forma, los trabajadores toman conciencia de lo importante de tener buenos hábitos de seguridad al realizar sus funciones.



# GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Para apoyar la gestión de la Unidad de Servicio Educación Cultural y Productividad, se trabajó en excelencia y agilidad, tecnología y transformación digital, experiencia del cliente y en la cadena de abastecimiento.

## Excelencia y agilidad organizacional

Colsubsidio continuó avanzando en su transformación hacia una organización ágil, digital y sostenible, implementando nuevas formas de trabajo, mayores eficiencias operativas, consolidando y escalando el plan de automatización de procesos, y adaptándose al mercado y a las necesidades de los usuarios y afiliados.

Esta evolución está basada en tres ejes: automatización de procesos a través del uso de tecnologías como Robotic Process Automation – RPA y *Robotic Desk Automation* – RDA, la implementación del diseño del arquetipo organizacional y la adopción de mentalidad y prácticas de agilidad.

Durante 2022, se continuó con la implementación y el fortalecimiento del Sistema de productividad, para lo cual se adelantaron las siguientes iniciativas:



1.

Diseñar e implementar el proceso de Formación para la Productividad que permite la identificación de las brechas y/o necesidades de formación de los oferentes, trabajadores activos y empresas, y el establecimiento de estrategias de formación que respalden y fortalezcan la productividad tanto de las personas como de las empresas.



2.

Implementar los procesos para la gestión y operación del portafolio de Desarrollo Empresarial.



3.

Actualizar los indicadores para medir el desempeño del proceso de Servicios de empleo y definir los indicadores para las operaciones del Observatorio para la productividad, Desarrollo empresarial, Gestión de proyectos especiales, Formación para la productividad, y Gestión de servicios del Centro para el Desarrollo Empresarial y el Talento – Cedet.

Por otro lado, para asegurar la integración de Colsubsidio Educación Tecnológica – CET a la operación de servicios compartidos, áreas de apoyo de Colsubsidio y su articulación con el sistema de productividad, se efectuó la medición de adherencia de los procesos y el establecimiento de planes de acción con el fin de asegurar la implementación de los modelos de operación definidos en el proyecto de transformación y estructuración de la Corporación.

Durante el año, en el marco de la Academia de Agilidad, se desarrolló un esquema de aprendizaje mixto entre ambientes virtuales y presenciales, donde se compartieron contenidos relacionados con las generalidades de algunos marcos de trabajo, conceptos importantes y herramientas básicas necesarias, dirigidas a fortalecer el pensamiento individual, y con los equipos de trabajo que habilitaron las prácticas ágiles para ser adoptadas en el día a día y, especialmente, en los proyectos tácticos y estratégicos.

## Tecnología y transformación digital

El reto de esta área, en los últimos años, consistió en la estabilización de las plataformas corporativas para facilitar la operación, la disponibilidad y desempeño de las soluciones tecnológicas y la evolución de su modelo operativo, a fin de contribuir a la consecución de los objetivos corporativos y de las Unidades de Servicio.

Se impulsó un modelo con asesoría consultiva, implementación y operación ágil de tecnologías y soluciones innovadoras y diferenciadoras, de alta calidad, seguras, efectivas, oportunas, generadoras de valor y sostenibles, que apalancan los modelos de negocio con una experiencia total de servicio, alineadas con las tendencias tecnológicas de la cuarta revolución industrial y el plan de transformación de la Organización.

Entre las actividades realizadas, se destacan:



- La evolución de la plataforma de admisión, matrículas y pensiones para los colegios Colsubsidio, y la digitalización de procesos y mejoras en funcionalidades para los padres y los estudiantes.



- La automatización de pagos para la venta en línea de los cursos cortos de la CET, permitiendo a los usuarios adquirir los servicios de una manera ágil.



- El desarrollo de canales de autogestión, en los que los usuarios pueden consultar los productos de Educación.

**LAS LICENCIAS DE SOFTWARE QUE SE UTILIZAN EN LA ORGANIZACIÓN SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE LEGALIZADAS DE ACUERDO CON LA LEY 603 DE 2000.**



## Experiencia del Cliente

Educación, Cultura y Productividad cuenta con un enfoque en afiliados y usuarios, con un modelo de gestión de experiencia que genera un impacto social y que busca, a través de los diferentes frentes de trabajo, conocer, analizar y accionar sobre la voz del cliente, fomentando iniciativas de experiencia que permitan incrementar su recomendabilidad y satisfacción de los servicios utilizados con un menor esfuerzo.

Como parte de la estrategia, se continuó trabajando en el diseño de experiencias de talla mundial, que contribuyen a satisfacer las necesidades de los afiliados y usuarios, manteniendo un estándar de alta calidad y profesionalismo. Como indicador relevante para conocer el impacto de la estrategia de experiencia, se definió el NPS – *Net Promoter Score*, el cual nos permite conocer el nivel de recomendación de quien usa el servicio; con este insumo, se

interviene la experiencia de los diversos productos ofertados.

Dentro del proceso de movilización de la cultura centrada en el cliente, los trabajadores de Educación, Cultura y Productividad participaron de diferentes estrategias internas para fortalecer el compromiso en experiencia, apropiando conceptos, comportamientos y habilidades, y afianzando actitudes positivas frente a los usuarios.

Al cierre de año, se llevó a cabo el evento de reconocimiento a los equipos destacados por su compromiso en la entrega de experiencias memorables como un estímulo para todos los trabajadores.

La medición de experiencia se realizó en dos niveles, y los resultados permitieron focalizar y encaminar las iniciativas de cada área en pro de mejorar y atender las necesidades y requerimientos de los afiliados y los usuarios.



## Medición de experiencia relacional corporativa

La medición de experiencia relacional de la Caja se aplicó para conocer el estado del vínculo con los afiliados a nivel general, por servicio y segmento, mediante los siguientes indicadores.



### Satisfacción general

Mide la satisfacción de los afiliados que usaron los servicios durante el primer semestre del año, con el fin de conocer su percepción racional sobre el servicio entregado. El índice de satisfacción es un promedio de las calificaciones que los clientes indican, llevadas a una escala de 0 a 100 puntos.



### Recomendación NPS

El *Net Promoter Score* calcula el nivel de lealtad de los afiliados basados en la disposición a recomendar los servicios de Colsubsidio. Se obtiene de la resta del porcentaje de afiliados detractores al porcentaje de afiliados promotores.



### Esfuerzo del cliente CES

El *Customer Effort Score* evalúa el nivel de esfuerzo que tuvieron los afiliados para relacionarse con la Caja. Se expresa en el porcentaje de afiliados que manifiestan dificultad en acceder y hacer uso de los servicios.

### INDICADORES DE MEDICIÓN RELACIONAL

Indicador	2022
Satisfacción general	86
Recomendación NPS ( <i>Net Promoter Score</i> )	61 %
Esfuerzo – CES ( <i>Customer Effort Score</i> )	23 %

En 2022, para la satisfacción general de usuarios, el índice se ubicó en 86 puntos; La recomendación, en 61 %, y el nivel de esfuerzo, en 23 %, disminuyendo el porcentaje de afiliados que manifestaron dificultad para acceder y usar los servicios.



## Medición de experiencia transaccional

El modelo de voz del cliente se fortaleció con la implementación de una herramienta especializada de medición, que examina la experiencia del cliente en cada punto de contacto.

Durante el año, se implementaron **16 mediciones** para los diferentes servicios, con un total de

**17.757**  
clientes  
evaluados.

Contamos con tableros automatizados que unifican y permiten correlacionar indicadores de experiencia con información cualitativa, facilitando la identificación de iniciativas que llevan a la transformación de la experiencia de los afiliados.

De acuerdo con los resultados de las mediciones para Educación, Cultura y Productividad, se identifican indicadores saludables para NPS y satisfacción, en donde los afiliados reconocen en los colegios la calidad de los docentes y la educación centrada en lo humano y los valores; en el Teatro, una cartelera cultural diversa, y en Productividad, una asesoría adecuada y acompañamiento para el cesante individual y el cliente empresarial.

## ESTOS RESULTADOS REAFIRMAN LA INTENCIÓN DE RECOMENDACIÓN Y RATIFICA EL LAZO DE CONFIANZA EN LA RELACIÓN CON LOS AFILIADOS.



## Responsabilidad sobre productos y servicios

En 2022, se dio continuidad al modelo de gestión de PQRSF, trabajando de manera coordinada en el diseño de la experiencia del cliente en todas sus interacciones.

Se recibieron reconocimientos de afiliados y usuarios de los servicios, quienes manifestaron su satisfacción y agradecimiento

frente a la atención de los docentes, modelo educativo de los colegios y acompañamiento a los cesantes.

En cuanto a reclamaciones de los afiliados y los usuarios, se recibieron 1.589, las cuales representan una variación del 31 % frente al año 2021. [GRI 418-1](#)

### RECLAMACIONES

Periodo	2021	2022	% Variación
Ene-dic	1.093	1.589	31 %

**Fuente:** Informe PQR corporativo – Sistema de Gestión TP Client.

Los volúmenes de reclamos aumentaron debido a una mayor demanda

del uso de los servicios de productividad/empleabilidad con los procesos de cesantes. Como parte de las iniciativas de mejora, se establecieron acciones para fortalecer el nuevo modelo de productividad y los canales digitales de acceso del usuario.

# CADENA DE ABASTECIMIENTO

▶ GRI 414-1

**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 y con procedimientos establecidos en el Manual correspondiente, que guían y orientan las compras en todas las áreas, en donde se definen los órganos de aprobación, desde el Consejo Directivo, el Comité de Compras, el Comité de Proyectos y Adecuaciones, el Comité de Unidades de Servicio y Áreas de Apoyo, y el Comité de Compras de Mercadeo Social.

Para los procesos de selección y evaluación de proveedores, se han tenido en cuenta los exigidos en varios aspectos, los cuales abordan las necesidades de los clientes de acuerdo con su complejidad y el alcance requeridos. Los parámetros que son analizados en los procesos de selección están demarcados en: experiencia, costos, capacidad financiera, validación de listas de control, cumplimiento con toda la normatividad vigente relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los protocolos de bioseguridad, así como los resultados de evaluaciones periódicas de desempeño.

Los contratistas y personas naturales que desarrollan actividades en Colsubsidio a través del SGSST declaran que los servicios que prestan y los bienes que proveen en el desarrollo de su actividad se encuentran acordes con la normatividad vigente en Colombia sobre medio

ambiente, recursos naturales, salud humana, seguridad industrial y, en general, cualquier reglamentación que guarde relación con la responsabilidad ambiental y social aplicable.

Durante el año, la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad realizó compras especializadas por valor de

**\$ 51.167 millones,**

de las cuales, el **98 %** corresponden a proveedores locales.

GRI 204-1

ÁREA	COMPRAS NACIONALES	COMPRAS INTERNACIONALES	COMPRAS NACIONALES / TOTAL COMPRAS	TOTAL
EDUCACIÓN, CULTURA Y PRODUCTIVIDAD	\$ 50.332	\$ 835	98 %	\$ 51.167

Cifras en millones de pesos.

**Fuente:** Información área de compras de la Gerencia Financiera y Administrativa.



# 2.

## Contar con el mejor talento humano

▶ TM 5, GRI 3-3,  
ODS 8, ODS 8.3, ODS 8.5, ODS 8.6, ODS 8.8

**Uno de los objetivos de Colsubsidio es asegurar que la experiencia de su talento humano sea siempre positiva, asegurando que los más de 18 mil trabajadores tengan oportunidades de desarrollo y bienestar.**

Colsubsidio busca, día tras día, tener un equipo de trabajo más incluyente, porque entiende que la diversidad estimula la innovación y contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa. Por ello, integra equipos multiculturales, de diferentes generaciones y estilos de pensamiento.

Durante el año, las acciones se concentraron en generar estrategias que movilizaran a diario a los trabajadores para alcanzar los resultados, a través del fortalecimiento de la cultura, el sentido de pertenencia y orgullo, el crecimiento laboral y profesional, y el aseguramiento efectivo de una experiencia positiva en todos

los momentos de su ciclo de vida con la Corporación.

El compromiso de los trabajadores y los líderes con el propósito de la Corporación se vio reflejado en los resultados obtenidos por la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad, los cuales se describen en los capítulos de este informe.

A continuación, se especifican las principales actividades desarrolladas, en cuanto a derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión; cultura organizacional; capacidad de liderazgo; desarrollo del talento, y sistema de seguridad y salud en el trabajo.

# DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

**Colsubsidio está comprometido con la promoción y el respeto de los derechos humanos, y en crear una cultura de trabajo inclusiva que reconoce y valora la diversidad de todas las personas como fuente de ventaja competitiva y de generación de valor para los grupos de interés.**

Durante el año, se trabajó en iniciativas para volver a la Organización cada vez más incluyente, en donde tienen cabida todas las personas, sin distinción alguna, conformando equipos diversos que contribuyen a un ambiente laboral positivo e innovador, aportando a la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible.

Se realizó una revisión del modelo de atracción y selección, y se implementaron herramientas tecnológicas para el reclutamiento, basadas en inteligencia artificial. Estas permiten evaluar, de manera cada vez más confiable, las capacidades y los conocimientos técnicos que demanda la vacante, transformando así su proceso de forma digital y generando experiencias positivas para los candidatos.

En los procesos de incorporación, tienen la oportunidad de participar todas aquellas personas que cumplan con los perfiles requeridos, dándole prioridad al talento interno, siempre y cuando demuestre las competencias y el ajuste a la vacante existente.

**Así mismo, se realizó una encuesta de caracterización del equipo de trabajo, en la que participaron más de 10 mil trabajadores, para conocer la diversidad existente en la Corporación.**

A continuación, se describen las características del equipo de trabajo de la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad, y las acciones que le permitieron a Colsubsidio avanzar en el objetivo de contar con el mejor talento humano.

**DURANTE EL AÑO, SE TRABAJÓ EN INICIATIVAS PARA HACER A LA ORGANIZACIÓN CADA VEZ MÁS INCLUYENTE.**



# EQUIPO DE TRABAJO

GRI 2-7

La Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad cuenta con un equipo compuesto por personas pertenecientes a diferentes generaciones, estilos de pensamiento, formación y de diversas regiones del país, entre otras características.

Al cierre del año, el equipo estaba conformado por

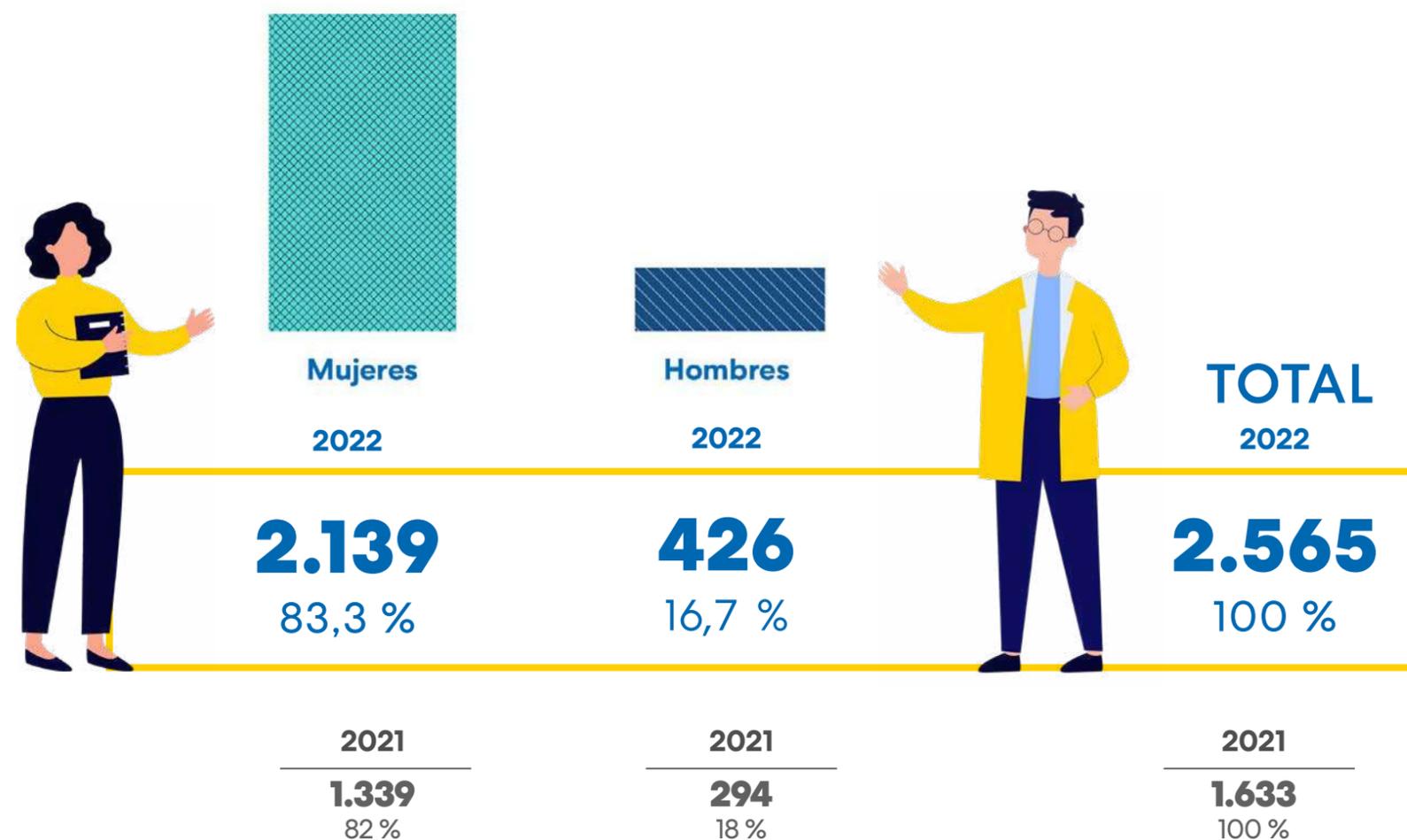
## 2.565

**TRABAJADORES,**

equivalentes al 14 % del total del personal de la Organización.

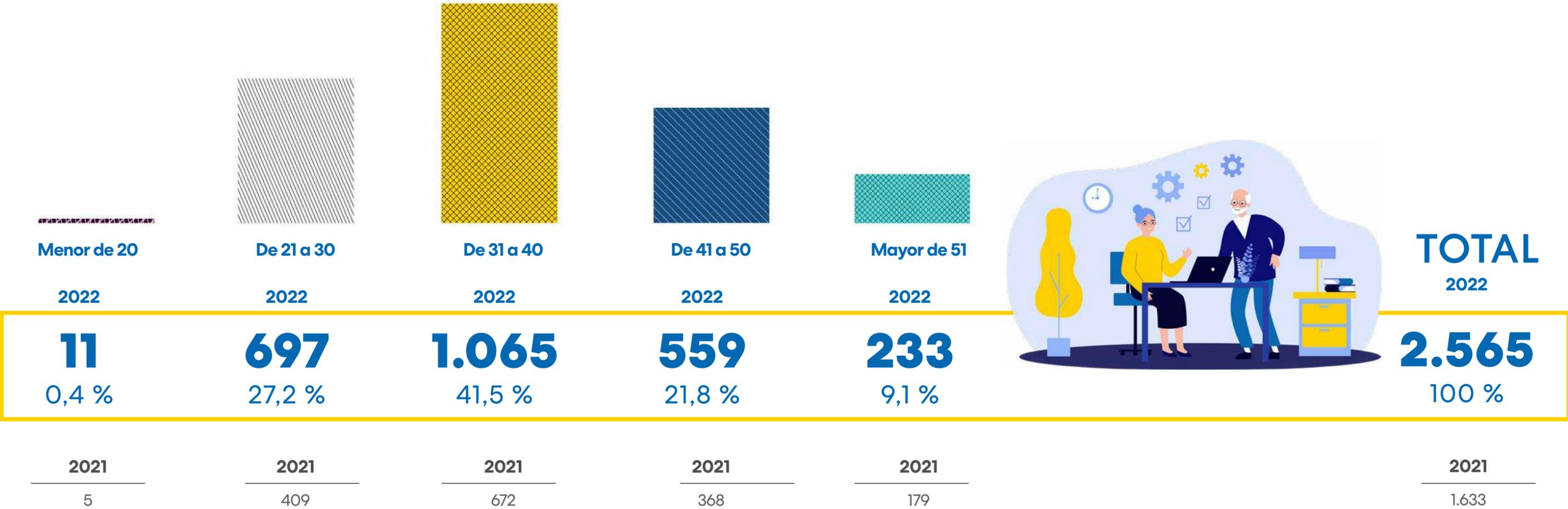
**COLSUBSIDIO ES UNO DE LOS 10 EMPLEADORES MÁS GRANDES DEL PAÍS, Y SE ENCUENTRA ENTRE LOS 50 QUE MEJOR ATRAEN Y RETIENEN TALENTO.**

## TRABAJADORES POR GÉNERO



Fuente: Informe administración estructura organizacional – Success Factors.

TRABAJADORES POR RANGO DE EDAD



Fuente: Informe administración estructura organizacional – Success Factors.

**98 %**

**DE LOS TRABAJADORES**

se encuentran en la regional Centro, en donde están ubicados la mayoría de los servicios del área.

**2 %**

restante corresponde a los trabajadores del convenio Programa de Educación Inicial en modalidad propia, que se desarrolla en los municipios de Apulo y Ricaurte.

GRI 405-1

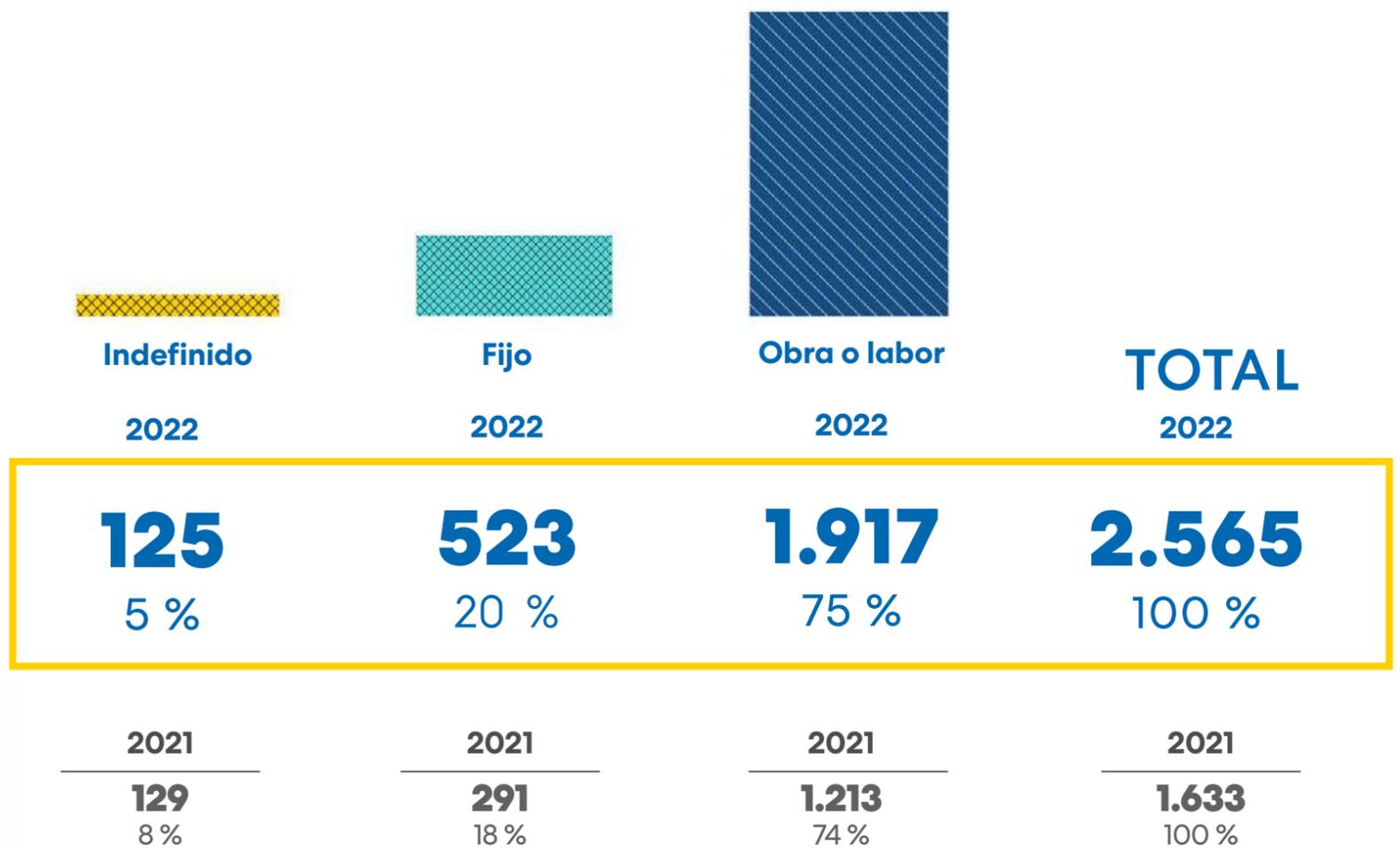
**75 %**

**DE LOS TRABAJADORES**

están contratados por obra o labor, lo cual se explica por las características de los convenios educativos desarrollados en Cundinamarca, que tienen periodos definidos de ejecución.



TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO



Fuente: Informe administración estructura organizacional – Success Factors.

# Rotación

GRI 401-1

La rotación de posiciones activas se situó en 7,4 %, con una reducción significativa respecto a 2021. Esto se explica por las dinámicas del sector y obedece al modelo de contratación por convenios y al ciclo del calendario académico de cada año.

## Rotación



2021

11,3 %

Fuente: Indicador de rotación 2022.

- Del análisis se destaca que la mayor rotación se dio en los **hombres, con un 16 % frente a un 5,8 % en las mujeres.**
- Por edad, el rango que más rotó fue el de los trabajadores entre 31 y 40 años, y la tasa con mayor índice de rotación se dio en los mayores de 51 años. La excepción fueron los menores de 20 años.

## ROTACIÓN POR REGIONAL

Regional	Trabajadores	Retiros	%
CENTRO	2.514	191	7,6
CENTRO SUR	49	-	0
ORIENTE	2	-	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.565</b>	<b>191</b>	<b>7,4</b>

Fuente: R\_NOMINA\_RETIROS - Success Factors.

## ROTACIÓN POR GÉNERO

	Trabajadores	Retiros	%
Masculino	426	68	16,0
Femenino	2.139	123	5,8
<b>TOTAL</b>	<b>2.565</b>	<b>191</b>	<b>7,4</b>

Fuente: R\_NOMINA\_RETIROS - Success Factors.



## ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD

Rango edad	Trabajadores	Retiros	%
Menores 20	11	2	18,2
Entre 21 y 30	697	55	7,9
Entre 31 y 40	1.065	73	6,9
Entre 41 y 50	559	40	7,2
Mayores de 51	233	21	9,0
<b>TOTAL</b>	<b>2.565</b>	<b>191</b>	<b>7,4</b>

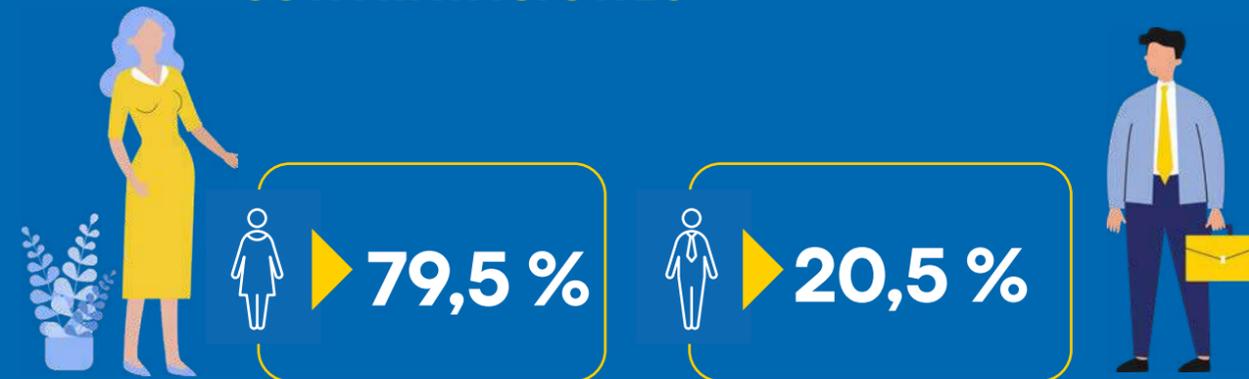
Fuente: R\_NOMINA\_RETIROS - Success Factors.

# Nuevas contrataciones

▶ GRI 401-1

Durante el año, se realizaron

**930**  
NUEVAS  
CONTRATACIONES



## CONTRATACIONES POR GÉNERO

Género	Contrataciones	%
Masculino	191	20,5
Femenino	739	79,5
<b>TOTAL</b>	<b>930</b>	<b>100</b>

Fuente: R\_NOV\_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

## CONTRATACIONES POR RANGO DE EDAD

Edad	Contrataciones	%
Menores 20	6	0,6
Entre 21 y 30	361	38,8
Entre 31 y 40	390	41,9
Entre 41 y 50	154	16,6
Mayores de 51	19	2
<b>TOTAL</b>	<b>930</b>	<b>100</b>

Fuente: R\_NOV\_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

**COLSUBSIDIO CONTINÚA SIENDO UN GENERADOR DE EMPLEO PARA LOS JÓVENES: EL 39,4 % DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES SE DIO EN MENORES DE 30 AÑOS.**

## CONTRATACIONES POR REGIONAL

Regional	Contrataciones	%
CENTRO	897	96,5
CENTRO SUR	33	3,5
<b>TOTAL</b>	<b>930</b>	<b>100</b>

Fuente: R\_NOV\_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

# CULTURA ORGANIZACIONAL: Los valores como centro de la gestión diaria

Colsubsidio continuó movilizando una cultura organizacional dirigida a propiciar ambientes de trabajo cada vez más sanos y positivos, en los que sus trabajadores se sientan motivados, orgullosos, con un alto sentido de pertenencia y admiración por la Caja. Programas como el “Mes Amarillo” y “Acepta el Reto de Ser Colsubsidio” contribuyeron a pensar y hacer las cosas de manera diferente y a crear nuevos hábitos.

El sentido de orgullo y pertenencia se evidenció en la participación de los trabajadores de la Gerencia en la estrategia Colsubsidio Compra Colsubsidio. También se llevaron a cabo celebraciones institucionales y familiares como los Días de la Mujer, de la Madre y del Padre, Halloween, el Festival de la Familia Colsubsidio y la entrega de regalos a más de **1.134 hijos de los trabajadores del área**, promoviendo una cultura de bienestar para los trabajadores y sus familias.

En la encuesta de cultura y ambiente laboral, la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad obtuvo una **calificación de 88,38 %**, manteniendo su índice en la escala superior. Los resultados indican un incremento en las variables vinculadas al sentido de conexión de los trabajadores con el propósito del área y una alta valoración de las variables de orgullo y pertenencia, que se reflejan en la percepción del entorno de trabajo y reputación organizacional y del servicio.

GRI 404-3

## MEDICIÓN DE CULTURA Y AMBIENTE LABORAL 2022

Dimensión	Puntaje
Ambiente laboral positivo	86,71 %
Los líderes	87 %
Mi desarrollo y aprendizaje	86,35 %
Mi equipo	86,41 %
Mi inspiración	91,10 %
Mi trabajo	92,69 %
<b>TOTAL</b>	<b>88,38 %</b>

Fuente: Medición ICAL 2022.



# CAPACIDAD DE LIDERAZGO: Líderes transformadores

En 2022, Colsubsidio se enfocó en que sus líderes tuvieran las competencias necesarias para la movilización efectiva de sus equipos, el logro de los resultados esperados y la construcción de un ambiente laboral sano y positivo.

A través de la Academia de Liderazgo, 122 líderes de la Gerencia Media y de la Gerencia Operativa se formaron en los módulos Inspirándome para inspirar, Maximiza tu capacidad de liderazgo y Crece con habilidades del futuro. Los líderes de la Gerencia Media también se formaron en módulos de Manejo del tiempo

y productividad, Delegación efectiva de autoridad, *Microsoft Planner* para la productividad, Indicadores de gestión no tradicionales, y Medición y optimización de performance de equipos, en alianza con Crehana. Así mismo, participaron en *webinars* de aprendizaje en alianza con WOBI.  
[GRI 404-2](#)

De esta manera, los líderes continuaron aportando a la transformación de la Caja, conduciendo sus equipos al logro de los objetivos de sus áreas, la prestación de un mejor servicio y, por ende, mejores experiencias para los usuarios, afiliados y clientes, en medio de un entorno cambiante y lleno de incertidumbre.

Con el sistema de gestión del desempeño, que cuenta con tres

elementos: metas compartidas transversales, resultados propios y de cultura y ambiente laboral, se evaluaron:

**56 líderes**  
entre

**815 trabajadores,**  
en donde se identificó que el

**98 %**  
se formó y mostró avance en la capacidad de liderazgo.



# DESARROLLO DEL TALENTO: El crecimiento interno como prioridad

GRI 404-2

La formación y el desarrollo de los trabajadores son prioridades en la gestión del talento humano, para asegurar las habilidades de hoy y del futuro que requiere Colsubsidio. Por esto, se fortaleció el Ecosistema de Aprendizaje, con estrategias de mejora a la medida de cada una de las Unidades de Servicio.

**Durante el año, se llevaron a cabo programas de formación, con tres academias de aprendizaje:**

- Liderazgo
- Agilidad
- Innovación

Así mismo, se implementó el Programa Corporativo Experiencia Cliente y la inducción Corporativa Nuestro Mundo Colsubsidio, alcanzando una cobertura del 91 % de los trabajadores, con un nivel de satisfacción del 93 % para los programas cursados.

En concordancia con la nueva forma de acceder al conocimiento, y en alianza con organizaciones líderes en el mundo del aprendizaje, se incorporó la plataforma de formación virtual Crehana, **se realizaron más de 20 webinars de aprendizaje y masterclasses con WOBI, en los cuales participaron más de**

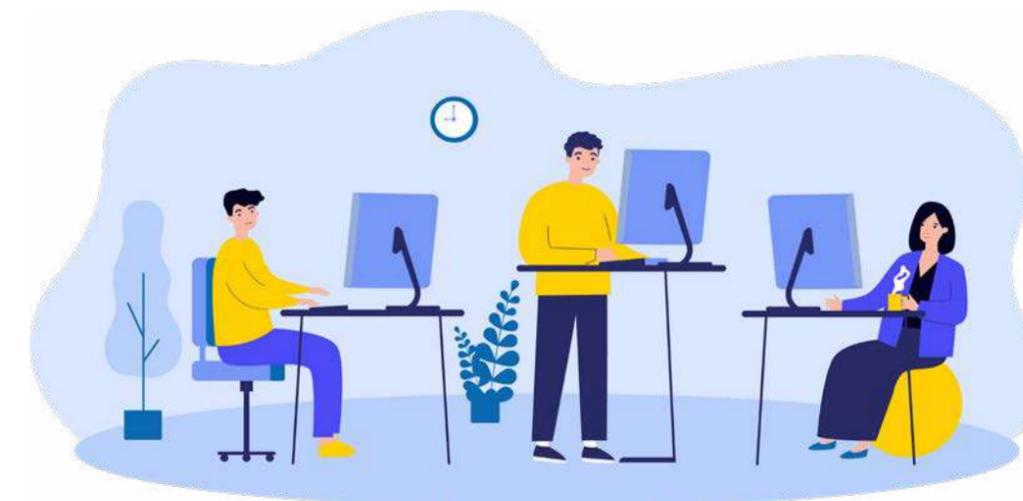
**120** trabajadores.

Igualmente, se actualizó el Campus Virtual Colsubsidio y se implementó la estrategia A-prender el Foco, con el fin de incentivar la cultura de aprendizaje continuo y promocionar la oferta formativa presencial y virtual.

**Con el fin de asegurar una cultura de aprendizaje continuo, que busca aportar en la adquisición de nuevos conocimientos, la implementación de mejores prácticas y destrezas que conlleven a su desarrollo y logro de los resultados extraordinarios del servicio, durante el año se adelantaron**

**24.910** horas de aprendizaje.

El énfasis de formación se dio de forma virtual y asociada a programas de prevención en salud y seguridad en el trabajo.  
GRI 404-1



## HORAS DE FORMACIÓN POR AÑO

\*GRI 404-1

	2021	2022
Femenino	57.493	<b>17.295</b>
Masculino	11.028	<b>5.209</b>
TOTAL	68.521	<b>22.504</b>

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.

A continuación, se presenta el desglose del promedio de horas de formación por género y categoría laboral.

### HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL 2022

Familia de cargo	Horas de formación			Media total horas de formación sobre total de trabajadores		
	 Femenino	 Masculino	Total	 Femenino	 Masculino	Total
Dirección	200	84	284	25,00	28,00	25,82
Coordinación	2.255	748	3.003	17,35	24,93	18,77
Ejecución	7.105	2.448	9.553	6,94	9,03	7,38
Soporte	7.735	1.929	9.664	7,92	15,81	8,79
<b>Total</b>	<b>17.295</b>	<b>5.209</b>	<b>22.504</b>	<b>8,09</b>	<b>12,23</b>	<b>8,77</b>

Fuente: Campus Virtual y Matriz de participación.



# RELACIONES CON LOS TRABAJADORES: La confianza como pilar central

En la gestión del talento humano de Colsubsidio, el cuidado de los trabajadores es una de las estrategias prioritarias. Por ello, se trabaja diariamente en la construcción de relaciones armónicas y de confianza, en el marco de la legislación laboral, el bienestar y el aseguramiento de la seguridad y la salud en el trabajo, en todas sus sedes y servicios.

En ejercicio de la libre asociación, más de 500 trabajadores de Colsubsidio se encuentran afiliados a las organizaciones sindicales Sinaltracomfasalud y UTC, con las cuales se realizaron los procesos de negociación directa y se encuentra pendiente la decisión sobre los laudos arbitrales derivados de estos procesos. **De ellos, 23 trabajadores pertenecen a Educación, Cultura y Productividad.**

Así mismo, con los representantes de más de

**14 mil** trabajadores, quienes fueron elegidos por votación, se acordó un nuevo Pacto Colectivo con una vigencia de cinco años a partir del 1.º de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2027. **A este convenio se encuentran adheridos 401 trabajadores del área.**

GRI 2-30, GRI 407-1

La Corporación monitorea el debido cumplimiento de dichos acuerdos, para garantizar que las relaciones laborales se fortalezcan bajo criterios de confianza y compromiso que contribuyan al bienestar y el desarrollo de los trabajadores y sus familias.



# Beneficios

GRI 201-3, GRI 401-2

Colsubsidio continúa brindando un portafolio de beneficios con soluciones integrales, cuyo principal fin es satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias, y fidelizar y atraer el mejor talento.

Durante el año, se evidencia una reducción en el número de beneficiarios, lo cual se explica por el tipo de contrato definido en los convenios educativos y la reconfiguración de los auxilios de alimentación y movilidad.

## BENEFICIOS TRABAJADORES Cifras en millones

	2021	2022
TRABAJADORES	2.053	<b>1.305</b>
VALOR (millones)	\$ 2.012	<b>\$ 1.219</b>

Fuente: SAP Modulo Payroll – Success Factors.

Durante el año, se ofrecieron, entre otros, planes complementarios de salud, pólizas, auxilios y créditos para educación y vivienda.

Beneficios	# De beneficios entregados	Valor desembolsado (Cifras en millones de \$)
Incrementos salariales por promociones	60	355.057
Prima de antigüedad	63	254.460
Plan Famisanar corporativo	125	168.896
Prima semestral adicional	84	124.543
Prima de vacaciones	418	110.714
Póliza de salud Sura	21	70.680
Auxilio educativo hijo trabajador	187	56.085
Auxilio de alimentación	45	33.897
Auxilio de movilización	14	11.153
Auxilio educativo trabajador	6	6.543
Plan de atención complementaria Famisanar	20	4.962
Entrega de útiles escolares	184	4.871
Auxilio para anteojos y cambio de lentes	55	3.568
Permiso de matrimonio	6	1.831
Plan de atención complementaria Sura	1	925
Auxilio por muerte de familiares	5	827
Prima de nacimiento	11	803
<b>TOTALES</b>	<b>1.305</b>	<b>1.219.815</b>

Fuente: Informe de Nómina 2022 y Success Factors.

Los procesos de reclutamiento, selección y contratación continuaron desarrollándose de forma virtual, implementando la firma digital en la contratación.

Se gestionaron

**930** ingresos.



# SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-7, GRI 403-8

Colsubsidio está comprometido con la preservación de la vida, integridad y el bienestar de sus trabajadores, y busca garantizar de forma permanente entornos de trabajo sanos y seguros. Durante el año, se dio continuidad a la implementación de planes de identificación de los peligros y mitigación de los riesgos laborales bajo un esquema de mejoramiento continuo y dando cumplimiento a lo establecido en los requisitos legales, vigentes y aplicables en términos de seguridad y salud en el trabajo.



Durante el año 2022,

**16.497**

**trabajadores** recibieron formación en el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

De ellos,

**2.506**

**pertenecen a la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad.**

El cuidado de la salud mental de los trabajadores fue una de las prioridades, por lo que se brindó orientación psicológica a través de la Línea Amiga a

**304 trabajadores** que así lo solicitaron,

**30 de ellos**

pertenecientes a la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad.

## Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades

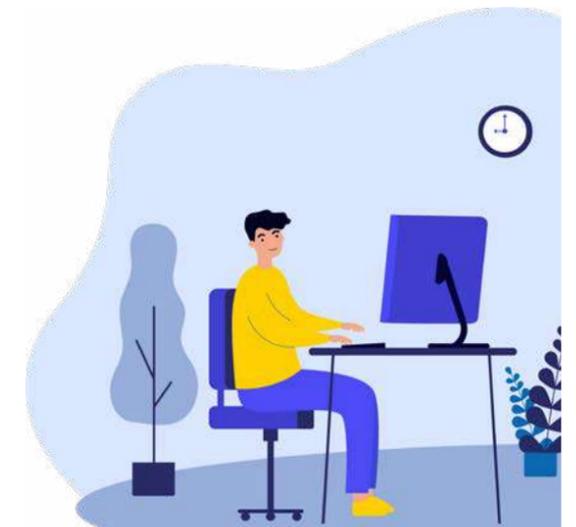
GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6

Con el fin de generar conciencia y promover una cultura de autocuidado en los trabajadores del área, se desarrollaron actividades integrales con programas de bienestar, salud y seguridad.

### ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

	Asistentes
<b>Bienestar integral</b>	<b>490</b>
Zumbatón	360
Línea Amiga - línea orientación psicológica	30
Talleres virtuales (gestión de las emociones, comunicación asertiva, conversatorios, adaptación al cambio, webinar de la felicidad, sana convivencia)	100
	Asistentes
<b>Biológico</b>	<b>2.101</b>
Capacitación en cuidado e higiene de manos, prevención COVID y bioseguridad	2.035
Capacitación en riesgo biológico	66

	Asistentes
<b>Biomecánico</b>	<b>3.611</b>
Capacitación prevención de lesiones osteomusculares (ergonomía, home office)	2.986
Capacitación de estándares ergonómicos	625
	Asistentes
<b>Conservación de la voz</b>	<b>410</b>
Capacitación y talleres en cuidado y conservación de la voz	410



	Asistentes
<b>Emergencias</b>	<b>16.098</b>
Socialización y plan de emergencias	732
Capacitación brigadas de emergencia	1.100
Simulacros	14.266

	Asistentes
<b>Gestión accidentalidad</b>	<b>334</b>
Capacitación en conceptos básicos en inspección de seguridad	187
Sensibilización y divulgación de estándares o prácticas seguras	104
Socialización estrategia reducción accidentes de trabajo	43

	Asistentes
<b>Químico</b>	<b>137</b>
Capacitación en seguridad química	67
Sistema globalmente armonizado – SGA	70

	Asistentes
<b>Seguridad vial</b>	<b>1.745</b>
Campaña de seguridad vial	1.745

	Asistentes
<b>Sistema de gestión y riesgos</b>	<b>2.764</b>
Inducción del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2.506
Socialización Matriz de Peligros y Riesgos	258

	Asistentes
<b>Tareas de alto riesgo</b>	<b>7</b>
Capacitación tareas alto riesgo	7



**TOTAL**  
**27.697**

Fuentes de información: Campus virtual y Aplicativo SIGSTO.

# Seguridad y salud en el trabajo

GRI 403-9 GRI 403-10

Como estrategia de intervención y prevención de la accidentalidad, se generaron campañas enfocadas a promover actos y condiciones seguras, inspecciones integrales para verificar la ejecución de los controles establecidos en los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proporcionaron recomendaciones técnicas enfocadas en prevención, se hicieron reuniones cíclicas con líderes y se entregaron estadísticas sobre las principales causas y mecanismos de los accidentes.



En el último trimestre de 2021 y durante 2022, se inicia el plan de retorno a la presencialidad en las sedes, lo que refleja aumento en la tasa de frecuencia de accidentalidad.



## TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD (TFA) % TRABAJADORES

	2021	2022
Hombres	1,10	4,58
Mujeres	1,53	10,72
TOTAL	2,63	15,30

Fuente: Indicadores sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El comportamiento de la tasa de días perdidos mostró una disminución porque, aunque aumentaron los eventos de accidentalidad, la severidad fue menor y se presentaron menos días de incapacidad.



## TASA DÍAS PERDIDOS (TDP) POR ACCIDENTE DE TRABAJO

	2021	2022
Hombres	1,10	0,32
Mujeres	9,86	2,32
TOTAL	10,96	2,65

Fuente: Indicadores sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los principales factores de riesgo asociados a las lesiones presentadas por accidente laboral estuvieron asociados a los peligros generados por condiciones de seguridad locativos, mecánicos y biomecánicos.

## PRINCIPALES MECANISMOS DE LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

Resbalón o tropiezo de causa caída	50 %
Golpe por o contra objetos - mujeres	13 %

Fuente: Indicadores sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Como estrategia de intervención a los principales peligros que generan riesgos de dolencias y enfermedades, se realizó un monitoreo a través de las visitas integrales en sedes, verificando las condiciones de trabajo, validando comportamientos seguros y medidas de bioseguridad, autorreporte de condiciones del puesto de trabajo y registro fotográfico, autorreporte de condiciones de salud, inventario de manual de herramientas, y se realizaron los exámenes médicos ocupacionales.



**TASA DE INCIDENCIA ENFERMEDADES LABORALES (TIEL)**

	2021	2022
Hombres	0,0	<b>0,00</b>
Mujeres	0,0	<b>0,04</b>
TOTAL	0,0	<b>0,04</b>

Fuente: Indicadores sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con las medidas preventivas establecidas por la Organización Mundial de la Salud, se disminuyó la prestación de servicios a los diferentes diagnósticos asociados a síntomas respiratorios, y las incapacidades médicas se convirtieron en aislamientos preventivos.

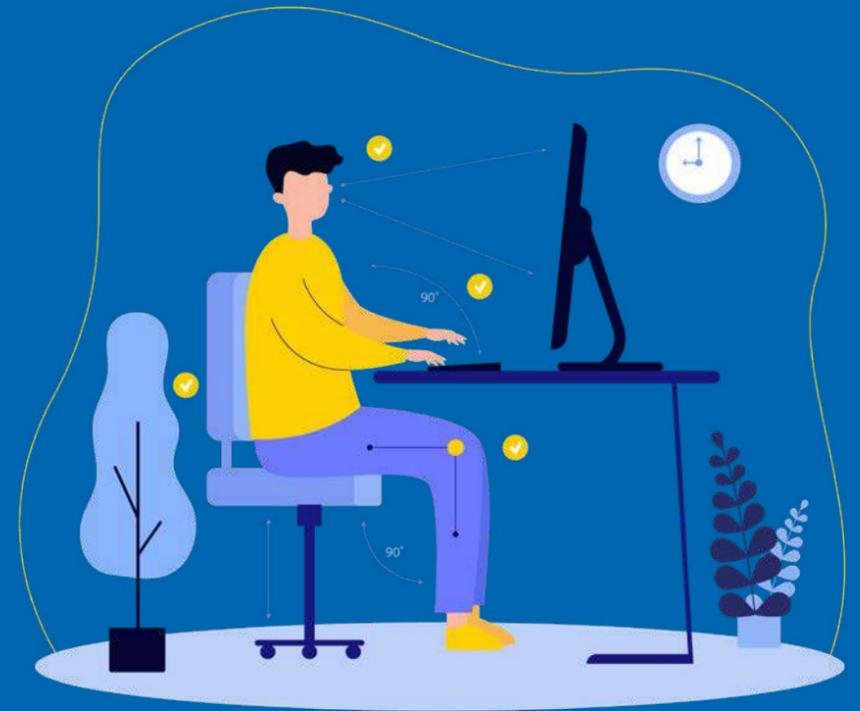


**TASA DE AUSENTISMO LABORAL (TAL) DÍAS PERDIDOS POR INCAPACIDAD**

	2021	2022
Hombres	0,93	<b>0,96</b>
Mujeres	1,06	<b>1,37</b>
TOTAL	1,99	<b>2,33</b>

Fuente: Indicadores sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año, no se presentaron factores de riesgo asociados a diferentes tipos de dolencias y enfermedades laborales, como resultado de las capacitaciones en cuidado e higiene de manos, prevención COVID y bioseguridad y entrenamiento en prevención de lesiones osteomusculares: ergonomía y *home office*, impactando a más de 2.000 trabajadores, siendo estas las principales dolencias presentadas en años anteriores.



# Permiso parental

▶ GRI 401-3

La Corporación vela por el cumplimiento de los espacios de descanso, incapacidad y licencias de todos los trabajadores, y garantiza el respeto a los derechos de padres y madres a sus permisos parentales ante el nacimiento de un nuevo miembro de sus familias.

## TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A PERMISO PARENTAL

	Cantidad	%
Licencia de maternidad	62	89,85
Licencia de paternidad	7	10,14
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100</b>

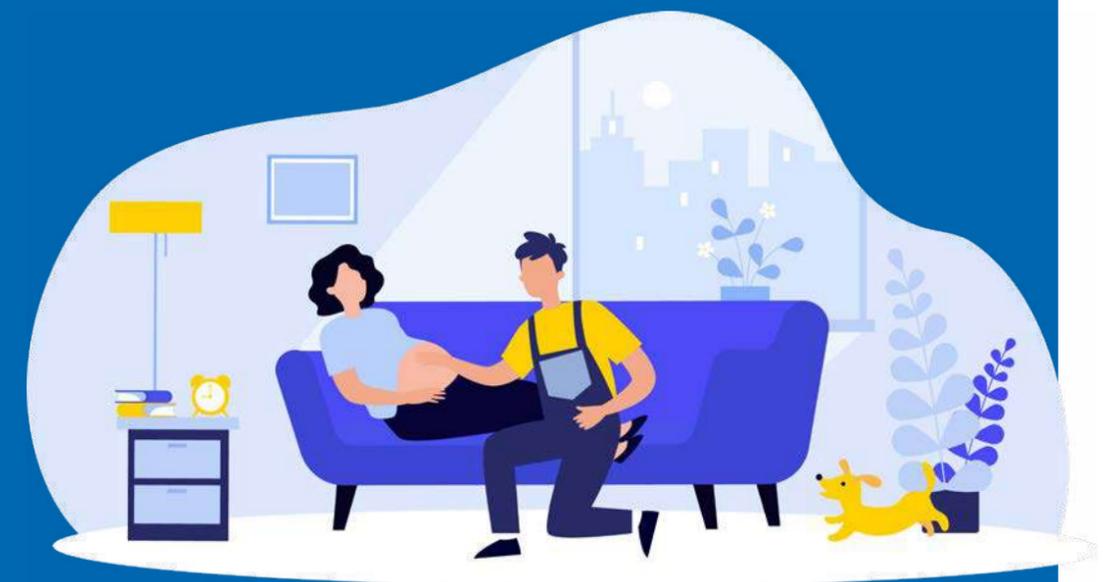
Fuente: R\_NOV\_HISTORIAL DE PUESTO – Success Factors.

**DE LOS 69 TRABAJADORES QUE SE ACOGIERON A LICENCIA DE MATERNIDAD Y DE PATERNIDAD, EL 96 % SE REINTEGRARON A SUS LABORES Y PERMANECÍAN VINCULADOS CON LA ORGANIZACIÓN AL CIERRE DEL AÑO.**

## TRABAJADORES QUE REGRESARON

	Cantidad	%
Licencia de maternidad	59	95,16
Licencia de paternidad	7	100

Fuente: R\_NOV\_AUSENTISMOS FECHA REAL – Success Factors.



# 3.

## Contribuir a la conservación del **medio ambiente**

▶ TM 7, ODS 12.2 ODS 12.5, ODS 13.2

**Colsubsidio, consciente de la estrecha relación que existe entre el desarrollo humano y la protección del medioambiente, continúa implementando el Modelo Ambiental Corporativo, en el que se enmarca la gestión de la Organización y el desarrollo de los programas y proyectos de las Unidades de Servicios. La protección del ambiente es parte fundamental en la prestación de los servicios sociales, la gestión que se desarrolla en las sedes y la implementación de los programas y proyectos.**

## Modelo Ambiental Corporativo

### EJES AMBIENTALES

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

### PLAN OPERATIVO AMBIENTAL

Establece las actividades y los controles para lograr el desempeño deseado en cada uno de los ejes ambientales, basados en los principios de operación:



Responsabilidad legal



Desempeño ambiental



Innovación ambiental

de acuerdo con las características de cada una de las unidades de servicio y las respectivas sedes.

### ESTÁNDARES DE EXCELENCIA AMBIENTAL

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

Colsubsidio plasma su enfoque preventivo por medio del Sistema Integrado de Gestión, el Sistema de Gestión de Calidad con la norma ISO 9001: 2015, el Sistema de Gestión Ambiental en el Parque Acuático y de Conservación Piscilago con el estándar ISO 14001 y la matriz de riesgos y oportunidades.

GRI 2-23

El desarrollo e implementación del Modelo, al igual que su mejora continua, permite reconocer los aspectos e impactos ambientales y, sobre ellos, generar valor en términos de cierre de brechas, y reducción y mitigación de impactos, con la ejecución de programas y planes ambientales.

El seguimiento y aseguramiento de la información que alimenta el Modelo Ambiental Corporativo se realiza a través de los tableros de indicadores de gestión por cada eje ambiental, de las matrices

de identificación de aspectos e impactos por Unidad de Servicio, de las matrices de obligaciones y comunicados legales, así como del desarrollo de los comités ambientales que se llevan a cabo en las áreas, las visitas y las auditorías internas, elementos fundamentales para la toma de decisiones y evaluación de proyectos.



# EJE AMBIENTAL AGUA

► ODS 6.3, ODS 6.4, ODS 6.6

**El enfoque definido para el uso del recurso hídrico es mantener un consumo racional, entendiendo que es un elemento estratégico para el desarrollo de la sociedad y para la prestación de los servicios de la Organización.**

La gestión en este eje busca minimizar las cargas contaminantes, controlar la calidad y mantener la disponibilidad del agua a través de programas de tecnologías limpias, contemplando el uso eficiente y ahorro del agua en las mediciones de la huella hídrica y el desarrollo de acciones para cumplir con este objetivo.

GRI 303-1

La Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad cuenta con programas de uso eficiente y ahorro de agua, los cuales buscan controlar y proteger el recurso a través de estrategias dirigidas a los grupos de interés.

GRI 303-3, GRI 303-5

## CONSUMO DE AGUA (megalitros ML)

GRI 303-5

SEDES	2021	2022	% Variación
Colegios	32,7	53,2	+62,7
Teatro	3,8	3,7	-2,63
Jardines*	0,5	0,1	-80
Agencias de Empleo	0,7	0,5	-28,57
CET	0,7	1,1	+57,1
<b>TOTAL</b>	<b>38,4</b>	<b>58,6</b>	<b>+53,03</b>

**Fuente:** Indicadores de agua. Información de diciembre de 2021 a noviembre de 2022.

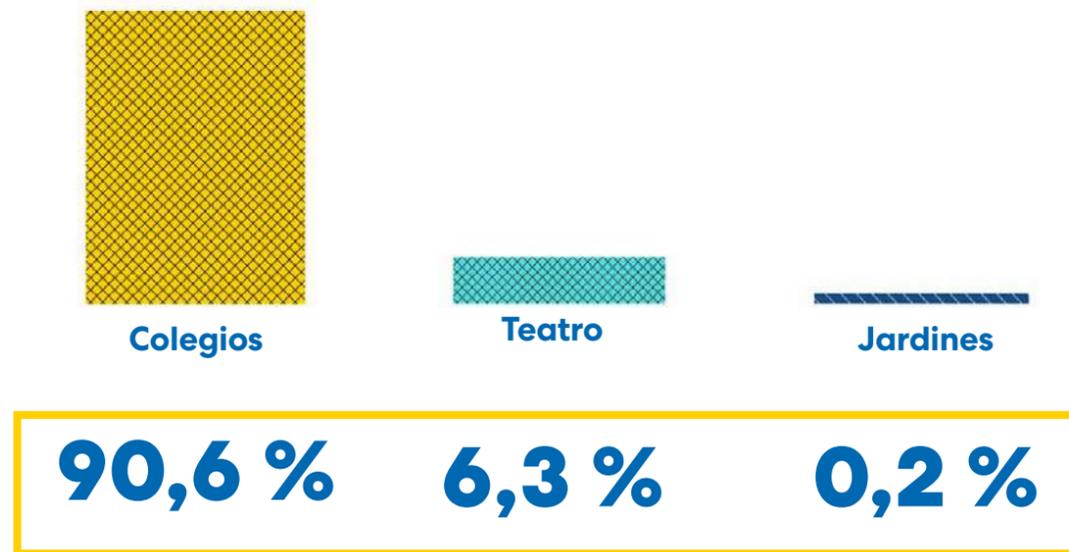
\*Se reporta el consumo de dos jardines sociales en los que Colsubsidio realiza el pago de la factura. Los consumos de las otras sedes son cancelados por las respectivas entidades con las que se tiene convenio.



CONSUMO DE AGUA

El mayor incremento se presentó en los colegios, lo cual se explica por el regreso de los estudiantes a la presencialidad, en donde se consume agua en la preparación de los alimentos, en el uso de los baños y en las actividades de aseo. Con el fin de reducir el consumo proveniente del acueducto en el Colegio Chicalá, se inició un proceso de aprovechamiento de aguas lluvias para en labores de riego y jardinería.

En el teatro, los jardines sociales y las agencias de empleo, se presenta una disminución del consumo debido a las mejoras que se han realizado en los baños, en los grifos y en la verificación de prácticas de aseo.



Fuente: Indicadores de agua.



Las aguas residuales generadas aumentaron, lo cual está en línea con el incremento del consumo en estas sedes. GRI 303-4

VERTIMIENTOS DE AGUA  
AGUA AZUL VERTIDA EN LA CUENCA (MEGALITROS)  
GRI 303-4

	2021	2022	% variación
Colegios	32,4	52,6	+62,3
Teatro	3,8	3,7	-2,6
Jardines	0,5	0,1	-80
Agencias de empleo	0,7	0,5	-28,6
CET	0,7	1,1	+57,1
Total	38,1	58	+52,6

Fuente: Huella hídrica Colsubsidio.

La seguridad hídrica, en términos de las condiciones de vertimientos, es monitoreada a través de las caracterizaciones de estos, insumo fundamental para la verificación del estado de las aguas residuales generadas. Además de ser un parámetro de monitoreo y de medición del impacto, se convierte en una herramienta para buscar e implementar las mejores estrategias para devolverle al ambiente un recurso en las mínimas o mejores condiciones con la que es extraída o suministrada. Por ello, se continuarán desarrollando acciones con criterios de construcción sostenible, como:

GRI 303-2



**Identificar e independizar redes hidrosanitarias.**



**Ajustar las cajas de inspección mejorando las condiciones del muestreo de los vertimientos.**



**Garantizar la apertura de sedes y operación de las actuales con separación de redes efectiva, y sistemas de ahorro y para el tratamiento de aguas residuales.**



**Reducir las cargas contaminantes en el vertimiento, a través de la identificación de buenas prácticas en la operación y capacitaciones en las técnicas adecuadas de actividades de limpieza y desinfección que generan vertimientos.**



Específicamente, se han realizado las siguientes actividades:

- Caracterizar las aguas residuales domésticas de los cinco colegios, lo que permite proponer mejoras en la operación interna que redunden en la mayor calidad de los vertimientos.
- Realizar el diseño para el aprovechamiento de aguas lluvias en el Colegio Colsubsidio Chicalá.
- Hacer mantenimiento preventivo de las trampas de grasas internas y externas en los colegios, los jardines, el teatro y CET.
- Acompañar la elaboración de los estudios técnicos para el permiso de vertimientos y ocupación de cauce para el Colegio Fundación Colombia.
- Capacitar sobre el uso del recurso hídrico a la comunidad educativa de los jardines sociales: estudiantes, docentes, padres de familia y aliados.

# EJE AMBIENTAL SUELO

ODS 11.6

Cada una de las sedes cuenta con un Plan de Gestión Integral de Residuos – PGIR, que permite la caracterización de los residuos peligrosos y no peligrosos desde la prevención, minimización, aprovechamiento, tratamiento y/o disposición final, mitigando impactos, mejorando la gestión e identificando oportunidades de mejora. Este instrumento de manejo y control permite administrar la documentación y soportar la gestión legal.

GRI 306-1 GRI 306-2

Durante el año, se registraron

**463,41 toneladas**

de residuos, distribuidos en un 99 % en no peligrosos y un 1 % en peligrosos.

GRI 306-2

El incremento de los residuos no peligrosos (ordinarios, aprovechables y especiales) se explica por la incorporación de la gestión en los jardines sociales en administración en el presente reporte.



## TOTAL RESIDUOS (t)

GRI 306-3

Tipo de residuos (t)	2021	2022
Residuos no peligrosos	101	462,31
Residuos peligrosos	1,4	1,1
TOTAL	102,4	463,41

Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.

## RESIDUOS POR TIPO Y ORIGEN 2022

GRI 306-4 GRI 306-5

RESIDUOS PELIGROSOS	Toneladas (t)	%	RESIDUOS NO PELIGROSOS	Toneladas (t)	%
Colegios	831,19	72	Colegios	232.637	50,1
Agencias de empleo	10,5	1	Agencias de Empleo	1.829,1	0,3
Teatro	130,9	11	Teatro	3.251,8	0,7
Jardines	147,62	13	Jardines	222.722,5	47,9
CET	30	3	CET	3879,45	0,8
TOTAL	1,15021	100	TOTAL	464,3	100

Fuente: Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.

Una vez generados los residuos, cada área gestiona su recolección, almacenamiento y disposición final a través de gestores autorizados, quienes son auditados y reevaluados anualmente, para verificar el servicio prestado desde la logística, operación, aprovechamiento, tratamiento y/o disposición final, según corresponda. Durante 2022, se auditó a 16 gestores.

La disposición de los residuos no peligrosos se adelanta por medio de la entrega de aprovechables a gestores o empresas de reciclaje, y los ordinarios a las empresas de aseo público cuyo servicio es prestado para todas las sedes. En el caso de los peligrosos, la disposición se lleva a cabo con gestores autorizados, quienes cuentan con licencias ambientales expedidas por las autoridades competentes.

GRI 306-4, GRI 306-5

La disposición de los residuos peligrosos se efectúa a través del reciclaje de luminarias, pilas usadas, la incineración de medicamentos, y los destinados a los vertederos, tales como los tóneres y los termómetros de mercurio. En otros casos, se clasifican los residuos biosanitarios.

**MÉTODO DE ELIMINACIÓN RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS)\***

GRI 306-4 GRI 306-5

MÉTODO	2021	2022
Reciclaje	0,04	<b>0,07</b>
Recuperación, incluida la recuperación energética	0,7	<b>0,5</b>
Incineración (quema de masa)	0,3	<b>0,3</b>
Vertedero	0,4	<b>0,1</b>
Otros (que debe especificar la Organización)**	0,01	<b>0,1</b>
TOTAL	1,4	<b>1,1</b>

**Fuente:** Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.

\*Información correspondiente a diciembre 2021 - noviembre 2022.

\*\*Incluye los residuos a los que se les da cualquiera de los siguientes tratamientos: esterilización por autoclave, despresurización o tratamiento electrolítico.

En el caso de los residuos no peligrosos, el método más utilizado es el compostaje de los residuos de los servicios de alimentación escolar de los colegios y los jardines sociales. Los residuos destinados a vertederos corresponden a los residuos ordinarios que en su mayoría provienen de actividades de aseo y baños.

**MÉTODO DE ELIMINACIÓN RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS)\***

GRI 306-4 GRI 306-5

MÉTODO	2021	2022
Reciclaje	22,4	<b>23</b>
Compostaje	65,2	<b>345,1</b>
Vertedero	13,4	<b>94,31</b>
TOTAL	101	<b>462,31</b>

**Fuente:** Indicadores de generación de residuos Colsubsidio.

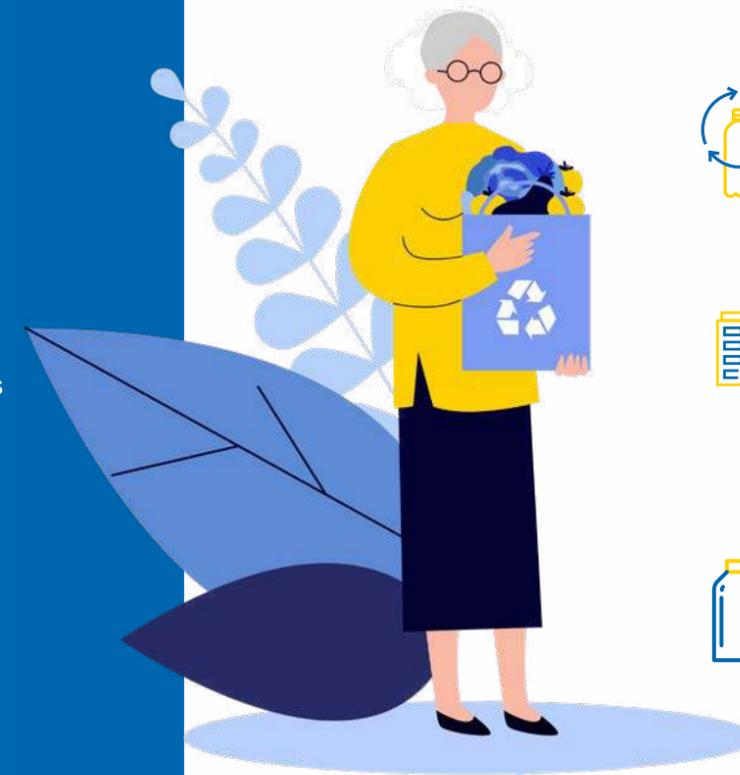
\* Información correspondiente a diciembre 2021 - noviembre 2022.



Además de los lineamientos para la prevención, minimización, aprovechamiento, tratamiento y disposición final contemplados en los Planes de Gestión de Residuos – PGIRS, se realizaron las siguientes estrategias:



- Disminuir la compra de foami y poliestireno expandido en los insumos escolares, y utilizar otros materiales de menor impacto para sus actividades.
- Apoyar la digitalización de documentos desde el área de archivo, lo cual optimiza espacio en almacenamiento, facilita la consulta y, por ende, disminuye la impresión en copias.
- Eliminar el archivo muerto cuando los documentos han cumplido el tiempo de retención y entregar el material para aprovechamiento a gestores autorizados.
- Formar a los trabajadores en las herramientas tecnológicas disponibles para almacenamiento de información.
- Implementar paulatinamente el cambio de elementos por otros más eficientes, ahorradores y cuyos materiales tengan características de reciclabilidad y aprovechamiento, como por ejemplo el de luminarias por balastos.
- Contar con actas por parte de los proveedores de mantenimiento de tipo preventivo o correctivos y los gestores que hacen la disposición final de los residuos.
- Iniciar la transición para la compra de elementos cuyas características son biodegradables o que tienen unos tiempos de descomposición menores a otros materiales como el plástico.



Entre las actividades desarrolladas durante el año, se destacan:



- Adquirir insumos que son elaborados a base de maíz, trigo, caña, Kraft y *polyboard*. En el año, se utilizaron **4.600 vasos con características biodegradables**, en eventos escolares, reuniones con padres de familias y encuentros entre docentes, evitando el uso de 11 kg de plástico.



- Entregar **2.800 kits a los trabajadores, un mug y un botilo** para el consumo de bebidas en las sedes, lo cual permitió reducir el consumo de aproximadamente 33.000 vasos de un solo uso.



- Participar permanentemente en los programas de posconsumo de la Asociación del Grupo Retorna con la entrega de pilas y luminarias, **recolectando 437,53 kg**, equivalentes a 0,4 t.



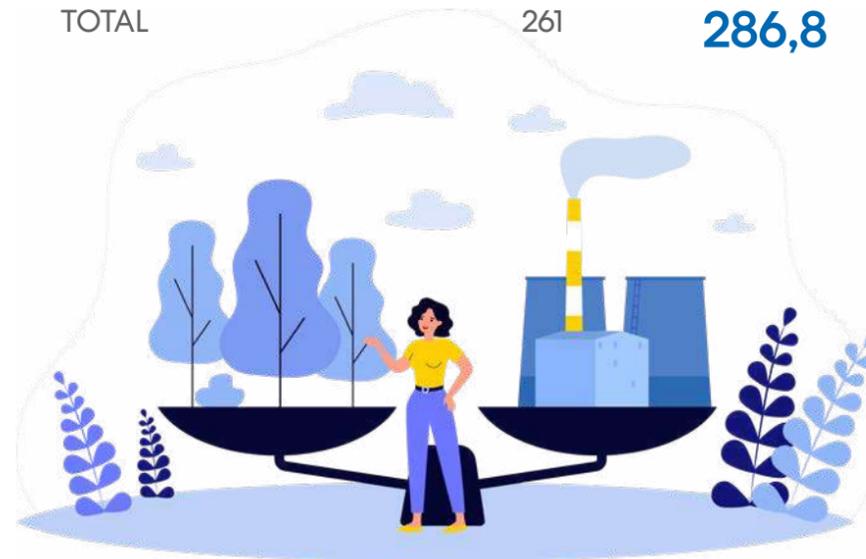
- Entregar a la Fundación “Tapitas por patitas” **230,07 kg de tapas recolectadas** en los jardines sociales.

# EJE AMBIENTAL AIRE

▶ ODS 7.a

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

Tipología de sedes	EMISIONES DE GEI ALCANCE 1 (T CO2EQ)	
	2021	2022
Colegios	255,7	<b>198,5</b>
Teatro*	NA	<b>NA</b>
Jardines**	5,4	<b>40,8</b>
Agencias de empleo	0,01	<b>0</b>
CET***	0,3	<b>47,49</b>
<b>TOTAL</b>	<b>261</b>	<b>286,8</b>



Tipología de sedes	EMISIONES DE GEI ALCANCE 2 (T CO2EQ)	
	2021	2022
Colegios	155,5	<b>222,1</b>
Teatro*	37,8	<b>44,4</b>
Jardines**	0,5	<b>2,3</b>
Agencias de empleo	17,9	<b>16,8</b>
CET***	17,6	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>229,4</b>	<b>305,7</b>

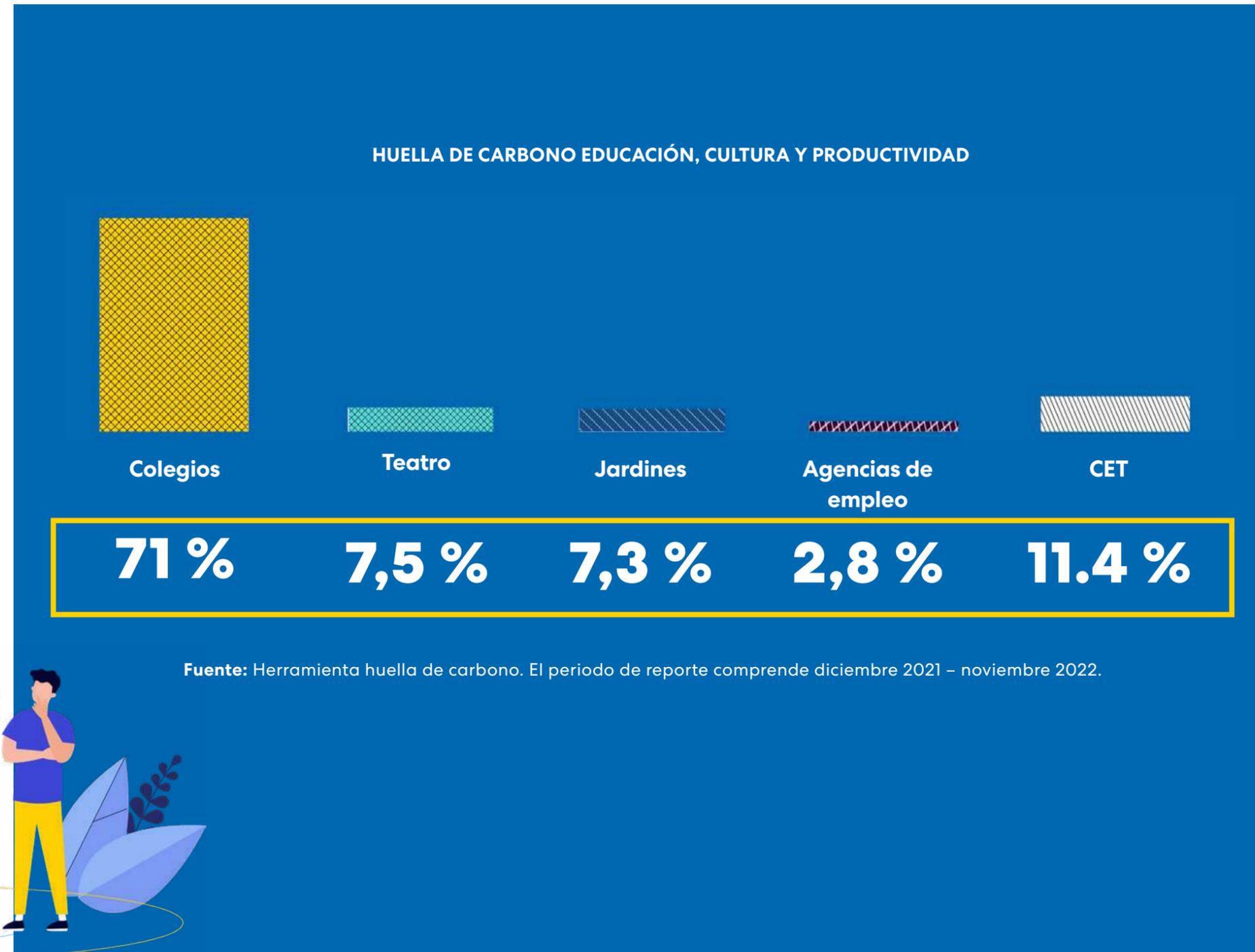
**Fuente:** Herramienta huella de carbono.

**Nota:** para profundizar en los ítems representados con (\*), revisar tabla GRI.

**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

La huella de carbono de la Unidad de Servicio Educación, Cultura y Productividad representa el 1 % de la total de la Caja. Con respecto a 2021, aumentó por un mayor consumo de gas natural, el cual es utilizado para la preparación de alimentos en cocina. Uno de los principales agotadores de la capa de ozono son las emisiones por gases refrigerantes, de los cuales se utilizaron dos tipos: R404A y R600.



Como parte de la gestión de la huella de carbono, se recolectaron **22.923 kg de AVU**, lo que representa una compensación de 57,307,3 toneladas de CO<sub>2</sub>EQ, a través del programa de aprovechamiento de aceite vegetal usado para la producción de biodiésel de segunda generación, bajo la certificación EU-ISCC-Cert-ES2016-20172036. De este valor, 3.509,08 kg corresponden a la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad, lo que equivale a 8.772,7 t de CO<sub>2</sub> compensadas.

En cuanto al ratio de la intensidad energética, se obtuvo un valor de 6,5 kWh, que corresponde al consumo per cápita de trabajadores y usuarios, lo que equivale a 23.503.497 julios. El mayor aporte a este valor está asociado al consumo de energía eléctrica y al gas natural utilizado en la preparación de alimentos.

GRI 302-1, GRI 302-3

# EJE AMBIENTAL BIODIVERSIDAD

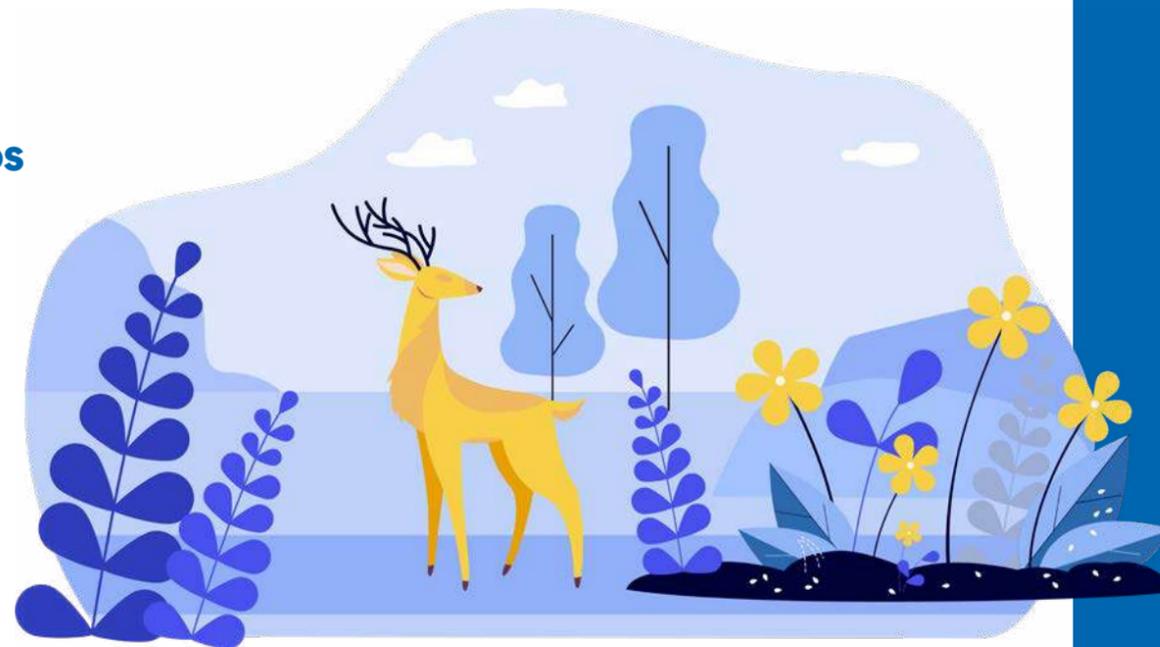
GRI 302-1, GRI 302-3

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 no solo enriquece los servicios ecosistémicos y proporciona alimento para la avifauna, sino que también amplía la disponibilidad de captación de dióxido de carbono en estas zonas, cooperando con la mitigación del calentamiento global.

GRI 304-2

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

GRI 304-3



## CANTIDAD DE ESPECIES NATIVAS PLANTADAS

GRI 304-3

SEDE	2021	2022
Colegios	458	486

## ESPECIES

- o Holly liso (*Cotoneaster multiflora*),
- o guayacán de Manizales (*Lafoensia acuminata*),
- o jazmín del Cabo (*Pittosporum undulatum*)
- o feijoa (*Acca sellowiana*),
- o arrayán blanco (*Myrcianthes leucoxylla*)
- o falso pimiento (*Schinus molle*),
- o mano de oso (*Oreopanax floribundum*),
- o brevo (*Higuera ficus*)

Fuente: Matriz de seguimiento control forestal.

# CONCIENCIA E INVERSIÓN AMBIENTAL

▶ ODS 15.b

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



Entre las actividades desarrolladas, se destacan:



- Continuar con las campañas y actividades de capacitación que abordan temas como el manejo adecuado de los residuos, la conservación de los ecosistemas y el uso eficiente de agua y energía.



- Realizar un diagnóstico de cultura ambiental, el cual permitió identificar los temas y los canales que se deben fortalecer.



- Celebrar el **Día Mundial del Medio Ambiente**, con actividades orientadas a una correcta segregación de los residuos, y participar en las siembras colectivas que se llevaron a cabo en los hoteles Paipa, Piscilago, Club Bellavista y la Ciudadela Colsubsidio Maiporé.

En la implementación del modelo ambiental corporativo, la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad invirtió

**\$ 74 millones**

en programas de manejo del recurso hídrico y vertimientos, gestión energética y de residuos, trámites ambientales, asesorías y sensibilización ambiental, con estrategias conservación, mitigación, seguimiento y control.

GRI 201-2



# 4.

# Generar desarrollo humano integral

▶ TM 1, TM 2, TM 3, GRI 3-3, GRI 2-6

**La Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad de Colsubsidio es consciente de la importancia de su aporte al cumplimiento de la misión de la Organización de generar oportunidades para el cierre de brechas sociales y al desarrollo humano integral.**

Por esta razón, está comprometida con aportar a la educación, la cultura y la formación de los afiliados a lo largo de la vida y a la productividad de las empresas y trabajadores afiliados. La prestación de los servicios se realiza a través de los programas de Educación, Cultura y Productividad, cuyos logros se presentan en el presente capítulo.

# EDUCACIÓN

GRI 413-1, ODS 4.1 ODS 4.2

Colsubsidio ofrece una amplia oferta educativa mediante un proceso de formación basado en la experimentación y descubrimiento constante, para todas las edades, dirigida a las empresas, los trabajadores afiliados, los trabajadores de Colsubsidio, beneficiarios de los fondos sociales y al público en general.



## Educación inicial – atención integral a la primera infancia – AIPI

La atención a la primera infancia se realiza en Bogotá y Cundinamarca a través de los programas desarrollados en la Red de Jardines Sociales, el Programa de Educación Inicial Modalidad Propia, Preescolar Integral y la Modalidad Familiar. Durante el año, se atendieron

**45.129** infantes, así:

### COBERTURA ATENCIÓN INTEGRAL A LA NIÑEZ

Programa	2021	2022
Jardines sociales	7.858	<b>8.716</b>
Modalidad propia	2.553	<b>2.636</b>
Preescolar integral	32.130	<b>33.667</b>
Familiar		<b>110</b>
<b>TOTAL</b>	<b>42.541</b>	<b>45.129</b>

#### JARDINES SOCIALES

Se recibieron **8.716**

infantes, con edades entre los 4 meses y los 5 años, en 38 jardines ubicados en las localidades de San Cristóbal, Ciudad Bolívar, Kennedy, Bosa y Usme, en Bogotá, y en los municipios de Facatativá, Madrid, Chía, Funza, Mosquera, Zipaquirá, Tenjo y Cogua, en Cundinamarca.

#### MODALIDAD PROPIA

Se inscribió a **2.636**

infantes entre los 2 y los 5 años, con una educación multinivel, en infraestructura de los municipios focalizados, en zonas rurales y urbanas de Cundinamarca.

#### PREESCOLAR INTEGRAL

Se atendieron **33.667**

niños y niñas en los grados de prejardín, jardín y transición de instituciones educativas oficiales de Bogotá y Cundinamarca.

#### MODALIDAD FAMILIAR

Se garantizó la atención de **110**

infantes, entre los 4 meses y los 5 años, residentes en zonas rurales y urbanas, en entornos comunitarios y del hogar, a través de acciones pedagógicas y de formación y acompañamiento a las familias.

En el desarrollo de las modalidades de primera infancia, se implementaron recursos pedagógicos personalizados, como cartillas, planes de trabajo en casa y en aula, para las comunidades con necesidades educativas especiales. Se atendieron 399 niños y niñas en condición de discapacidad y alteraciones en el desarrollo, 139 víctimas del conflicto armado o situación de desplazamiento, 557 pertenecientes a poblaciones migrantes y 204 a grupos étnicos, afrocolombianos e indígenas, entre otros.

Así mismo, se implementaron estrategias diferenciadas que incentivan la innovación en las prácticas de atención a la primera infancia, haciendo énfasis en los territorios y lo local, promoviendo el desarrollo emocional, afectivo y de convivencia. Entre las estrategias implementadas, se encuentran:

- Entonando e hilando ruralidades y Ainanocan, cotorreando canastos de colores.
- Aprender sonriendo.
- Calabó y bambú junto con la Minga de pensamiento infantil.
- Feria de girasoles amarillos.
- Volando lejos y reconstruyendo nidos.
- Lero, lero candelero y 1,2,3 ahí viene la carta.
- ¡Alto ahí, primero yo y digo no!.
- De la mano con SAN mi cuerpo vamos a cuidar.
- Encuentros pedagógicos grupales.
- Encuentros pedagógicos en el hogar.
- Cartilla pedagógica de actividades.



Entre las actividades para fortalecer el desarrollo integral de los niños y las niñas, se destacan:

- **La realización de la primera salida pedagógica para disfrutar de la obra “Un bosque encantado”**, de la agrupación Colectivo Animal, al Teatro Roberto Arias Pérez, a la que asistieron **1.198 infantes** de los jardines sociales de Colsubsidio localizados en Funza, Tenjo, Chía, Facatativá, Madrid, Zipaquirá, Mosquera y Bogotá.
- **El desarrollo de jornadas de socialización de experiencias exitosas** de las agentes educativas del convenio de Preescolar Integral Bogotá, a las familias, los alumnos y demás actores del colegio participante.
- **El diseño e implementación de los Encuentros con Familias Locales**, por delegación de la Secretaría Distrital de Educación de Bogotá, para el acompañamiento al tránsito efectivo y armónico de los alumnos de la estrategia Entre Pares.
- **La dotación de 60 aulas**, con material fungible y no fungible, para el convenio de Preescolar Integral Cundinamarca, que aportó al diseño y desarrollo de experiencias pedagógicas enfocadas en potenciar las habilidades de los estudiantes por medio de los lenguajes artísticos.
- La realización de ajustes a la disposición y el diseño de ambientes pedagógicos de las sedes del programa Preescolar Integral Cundinamarca, que enriquecieron la vivencia de experiencias significativas con los estudiantes, lo cual permitió reconocer las diferencias claves entre ambientación pedagógica y decoración de aulas.
- **La realización de 1.377 encuentros pedagógicos** en el hogar, con la participación de todos los infantes beneficiarios de la Modalidad Propia Familiar.
- **La entrega de la cartilla pedagógica de actividades a 513 infantes y sus familias**, para dinamizar el proceso pedagógico de la Modalidad Propia Familiar.
- **La entrega de 32.532 paquetes alimenticios con complementos nutricionales y 126.015 refrigerios industrializados**, garantizando entre el 47 % y 70 % del aporte nutricional diario de los niños y niñas, que asisten a los servicios del área. En 2022, se logró un indicador de nutrición del 97 %, lo cual demuestra que los beneficiarios tienen un estado nutricional adecuado. La valoración del desarrollo, indicador con el cual cuenta cada uno de los programas, arrojó que un 90 % de los participantes muestra un perfil esperado o avanzado para la edad.

# Colegios Colsubsidio - educación básica y media

▶ ODS 4.1

Este servicio se presta en los colegios propios Ciudadela, Chicalá, Norte, Maiporé, Bachillerato de Adultos Colsubsidio y el colegio Fundación Colombia en administración, en donde se atendieron 7.338 estudiantes y se graduaron 660 bachilleres.



## COBERTURA EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Institución educativa	2021	2022
Bachillerato de Adultos Colsubsidio	405	<b>447</b>
Colegio Colsubsidio Ciudadela	3.025	<b>3.013</b>
Colegio Colsubsidio Chicalá	1.717	<b>1.655</b>
Colegio Colsubsidio Norte	943	<b>981</b>
Colegio Colsubsidio Maiporé	320	<b>383</b>
Colegio Fundación Colombia	896	<b>859</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7.306</b>	<b>7.338</b>

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

**LA RED DE COLEGIOS COLSUBSIDIO RECIBIÓ LA CERTIFICACIÓN COGNIA (ADVANCED) POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN INTERNACIONALES.**



Este plan tiene como objetivo fortalecer algunos aspectos de la gestión educativa en pro de la mejora continua, tales como:



### FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS DEL SIGLO XXI:

El equipo líder de los colegios desarrolló una variedad de cursos a través de la biblioteca de Cognia, abarcando temáticas relacionadas con la educación y el liderazgo. Algunos de estos cursos incluyen:

- **Procesos para mapear currículos:** proporciona herramientas para planificar el currículo de manera efectiva, asegurando la coherencia y la progresión de los aprendizajes.
- **Promoción de liderazgo colectivo:** fomenta este estilo de dirección, que promueve una cultura de participación y responsabilidad compartida entre los integrantes de los equipos.
- **Transformación del colegio del liderazgo:** ofrece estrategias y prácticas que impulsan el cambio y la transformación positiva, abordando los desafíos y aprovechando las oportunidades de mejora.
- **Estrategias para liderar investigación-acción:** brinda herramientas y habilidades necesarias para encabezar procesos investigativos, permitiendo la reflexión y la mejora continua basada en evidencia.
- **Aprendizaje diferencial (instrucciones diferenciales):** brinda estrategias y enfoques pedagógicos que permiten atender necesidades individuales.



### CULTURA BILINGÜE:

En el marco de desarrollo de competencias para el siglo XXI y a fin de responder a las necesidades del mundo globalizado, los colegios de Colsubsidio definen e implementan parámetros para la implementación de la cultura bilingüe:

- Diseño del plan de estudios alineado con los estándares del Marco Común Europeo.
- Contratación y capacitación a docentes bilingües.
- Creación entornos bilingües y actividades que promueven el uso activo del inglés.
- Programas de inmersión lingüística, con agentes culturales nativos en convenio con la Asociación Cristiana Femenina Mundial – Asociación Mundial de Jóvenes Cristianos.
- Plataformas: Navio en los grados de primaria y ELL para bachillerato.
- Estrategia de enseñanza de aprendizaje por niveles.





### REPRESENTACIÓN:

La red de Colegios participó en la Conferencia Internacional de Cognia en Atlanta, Estados Unidos, y se presentó el Colegio Colsubsidio Ciudadela como sede de la Conferencia Internacional de Latinoamérica Cognia, la cual se desarrollará en diciembre de 2023.

A nivel internacional, los colegios de Colsubsidio fueron seleccionados para la presentación de experiencias innovadoras exitosas pospandemia en el IX Congreso Internacional de

Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey, en las categorías de ambiente escolar y lectura crítica, la primera en el marco de la sana convivencia y ambientes protectores, y la segunda en pro del fortalecimiento de procesos lectores comprensibles.

Representación de estudiantes de Colegios Colsubsidio como parte de la selección Colombia, que participó en el concurso de robótica organizado por *World Robot Olympiad – WRO* en Alemania.

## Educación complementaria: jornada escolar complementaria – JEC

Teniendo en cuenta las buenas prácticas de años anteriores y el Modelo Educativo Colsubsidio, se rediseñaron las líneas temáticas y el material pedagógico para la implementación de las diferentes modalidades del programa de la JEC.

Durante el año,  
se atendieron

**29.855**  
estudiantes

de Bogotá y Cundinamarca, a través de cinco modalidades de atención:

- Ciencia y tecnología, con las líneas temáticas de Neotech y Cilab.
- Formación artística y cultural, con las líneas temáticas Artes plásticas y visuales, Teatro, Música, Danzas y Arte para el bilingüismo.
- Educación ambiental, con la línea temática Transformando la naturaleza.
- Plan Nacional de Lectura, con la línea temática Ciberliteratura.
- Bilingüismo.



Entre las herramientas que median el aprendizaje, se incluyeron las Maletas Viajeras, que facilitan la experiencia y exploración de los estudiantes a través de elementos, dispositivos tecnológicos y libros, entre otras herramientas, lo que contribuye a que se aproximen a diferentes formas de comprender y habitar el mundo desde diferentes perspectivas.

Entre las estrategias desarrolladas, se destacan:



- Avanzar en los procesos de armonización y articulación entre los directivos docentes y el equipo de medidores de cada municipio.



- Implementar la metodología de aprendizaje basado en proyecto ABP, para identificar las particularidades de los territorios de cada municipio. En los proyectos realizados, se resaltó la conciencia social evidenciada en los estudiantes focalizados, pese a ser de localidades diferentes. Su enfoque estuvo apuntando al beneficio de otros, con propuestas tales como ambulancias inteligentes, prótesis para potenciar los sentidos, prótesis de rodilla, casas inteligentes y la implementación de prototipos, bastón inteligente para personas de baja visión, códigos QR y silla de ruedas inteligente.



- Fortalecer las habilidades en la lengua extranjera, para mejorar las competencias de los docentes y el nivel del indicador de inglés en los municipios.



- Implementar nuevas metodologías de aprendizaje haciendo uso de las Maletas Viajeras, afianzando las competencias de los estudiantes en contextos reales.



- Desarrollar el campeonato First Lego League, con la participación 87 estudiantes de los municipios de Guachetá, Cucunubá, Gachancipá, Sutatausa y Funza. De los ocho equipos participantes, dos lograron clasificar a las competencias nacionales realizadas en Bogotá.



- Desarrollar actividades de bienestar y formación con el fin de consolidar y garantizar permanencia del equipo docente.



- Entregar 3.475 kits pedagógicos en los municipios de Soacha y Fusagasugá.



## Actividades complementarias

De acuerdo con las tendencias mundiales en educación de escuelas abiertas y la ciudad como espacio formador, durante el año, se efectuaron salidas pedagógicas, que sirvieron como contexto para el desarrollo de competencias del siglo XXI, aportando a las formas de vivir juntos desde la ciudadanía global y local.



Se atendieron

**20.678**  
estudiantes, de  
28 municipios,

quienes tuvieron experiencias significativas de inmersión y desarrollaron actividades para fortalecer los aprendizajes adquiridos en las sesiones.

Las experiencias se generaron a partir de las visitas realizadas, llevando la experiencia al colegio o a los territorios cercanos a las instituciones educativas localizadas en el sector rural. Entre los lugares visitados, se encuentran Maloka, el Museo Itinerante Rostros del Mundo, Piscilago, el Teatro Colsubsidio Roberto Arias Pérez con la obra “Semilla” de la compañía La Gata Cirko, la puesta en escena de Crew Peligrosos y su escuela de hip-hop 4Eskuela, y Exploración literaria, con el apoyo de las Maletas Viajeras.

Los estudiantes de la modalidad de bilingüismo disfrutaron de un día pedagógico, lúdico y recreativo en el Parque Acuático y de Conservación Piscilago, participando en la actividad Wild Camps, un campamento de inmersión en el que afianzaron sus aprendizajes y recrearon una experiencia significativa de apertura al mundo a través de la vivencia.

## TENIENDO EN CUENTA LOS TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO, SE LES SUMINISTRARON 156.945 REFRIGERIOS A LOS ESTUDIANTES BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA.

### ASISTENCIA SALIDAS PEDAGÓGICAS

Lugar	Total	Lugar	Total
Teatro Colsubsidio	7.315	Planetario de Bogotá	1.421
Piscilago	5.302	Parque Jaime Duque	344
Maloka	2.604	First Lego League	87
Feria del Libro de Bogotá	1.916	Total	20.678
Museo de Máscaras	1.689		

Fuente: Sección Educación Complementaria.

## Educación flexible

En los servicios bibliotecarios, se atendieron 136.735 usuarios, con estrategias gratuitas como la Estación de Ideas Maiporé, Ideario, Biblioteca sobre ruedas, la Biblioteca digital, Historias a domicilio, las Bibliotecas escolares, el Centro de documentación especializado en salud y el Pabellón Juvenil Colsubsidio en la FILBo.



Se implementaron servicios individuales subsidiados en los espacios de Bienestar Local Colsubsidio y en los colegios de la Caja. Para los afiliados, se ofreció un portafolio con servicios, tales como acompañamiento en tareas, escuelas de bienestar y motivación para el trabajador y su familia, clubes de lectura, biblioteca digital, jardín infantil empresarial, mediciones de recurso humano, desarrollo y rutas de formación empresarial.

Se diseñó el Ecosistema colaborativo de aprendizaje, con el cual se transformaron las bibliotecas de Colsubsidio para fortalecer las competencias lectoras de los beneficiarios, con énfasis en los procesos de alfabetización mediática e informacional.

### SERVICIOS BIBLIOTECARIOS COLSUBSIDIO

	2021	2022
Usuarios	114.379	<b>136.735</b>
Usos	174.350	<b>206.198</b>

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

**SE IMPLEMENTARON SERVICIOS INDIVIDUALES SUBSIDIADOS EN LOS ESPACIOS DE BIENESTAR LOCAL COLSUBSIDIO Y EN LOS COLEGIOS DE LA CAJA.**

# Educación virtual

Durante el año, se consolidaron los servicios educativos en modalidad virtual, *e-learning* y *b-learning*, usando aulas virtuales que se implementaron en la plataforma LMS – Sistema de Administración del Aprendizaje y, en la mayoría de los casos, usando recursos educativos digitales virtualizados por la sección.



Se implementaron

**2.232**

**aulas virtuales,**  
en donde se realizaron

**79.967**

**inscripciones** en cursos para los programas educativos del Bachillerato por ciclos Colsubsidio, en las modalidades semipresencial y distancia-virtual, formación continuada de la CET, la Escuela de Padres, el curso gratuito Yo y mis Finanzas, y para Acompañamiento Social de Vivienda.

Se produjeron

**35**

**recursos educativos digitales** y cursos virtualizados para los programas Padres 10 y Acompañamiento Social de Vivienda, y cursos de formación para los trabajadores de Auditoría, Gestión Documental, Atención Primaria en Salud y Droguerías.

Se emitieron

**5.378**

**insignias digitales** para certificar los programas de Educación, Cultura y Productividad, la Academia de Innovación y de Talento Humano de Colsubsidio, permitiendo a quienes las reciben compartirlas para conectarse con el mercado laboral global.

Entre las actividades desarrolladas, se destacan:



- Consolidar la Escuela virtual de padres de los Colegios Colsubsidio - Padres 10, el Bachillerato para adultos, modalidad distancia-virtual, que superó en un 68 % las inscripciones a la modalidad semipresencial.



- Implementar el programa de Acompañamiento social de la Unidad de Servicio de Vivienda.



- Acompañar a Colsubsidio Educación Tecnológica CET, en la generación de la ruta de aulas virtuales.

## RECURSOS EDUCATIVOS VIRTUALES

	2021	2022
Aulas virtuales	4.279	<b>2.232</b>
Inscripciones a cursos	127.769	<b>79.967</b>
Recursos educativos digitales	79	<b>35</b>
Videos/Audios	-	<b>28</b>
Insignias	7.952	<b>5.378</b>

Fuente: Sección Virtualización.

# Educación superior

ODS 4.1 ODS 4.2

La oferta de Educación Superior se desarrolla a través de Colsubsidio Educación Tecnológica – CET, en donde se formaron un total de **73.680** personas en programas técnicos y tecnológicos, programas técnicos laborales, cursos cortos e idiomas y capacitación para el mecanismo de protección al cesante.



## NÚMERO DE ESTUDIANTES CET

Programa	2021	2022
Programas técnicos y tecnológicos	943	<b>999</b>
Programas técnicos laborales	331	<b>508</b>
Cursos cortos e Idiomas	2.835	<b>13.209</b>
Capacitaciones para el mecanismo de protección al cesante Colsubsidio	69.309	<b>58.964</b>
<b>Total</b>	<b>73.418</b>	<b>73.680</b>

Fuente: Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.

Entre las actividades desarrolladas, se destacan:

- Consolidar dos semilleros de investigación, LIRA y Enproli, para los programas Tecnología en gestión logística nacional e internacional y Tecnología en gestión de calidad, seguridad, salud en el trabajo y ambiente.
- Desarrollar el Diplomado en resultados de aprendizaje, Bases de datos y el curso de Fundamentos de Java de la academia Oracle, para docentes.
- Participar en el Encuentro internacional de instituciones educativas latinas de Gastronomía y Turismo en México. Así mismo, en el Congreso Sudamericano organizado por la Asociación Colombiana de Químicos Farmacéuticos Hospitalarios (ACQFH).
- Organizar los eventos académicos Semana de la ciencia, tecnología e investigación versiones I y II, y el Foro internacional Sustentabilidad en la logística circular en Latinoamérica, en colaboración con la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual obtuvo un avance del 97 %, de acuerdo con la evaluación realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad, conforme a los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015.
- Establecer alianzas con Uniempresarial, Inforsalud, Universidad Autónoma de Bucaramanga y la Escuela de Logística Ejército Nacional, para brindar oportunidades de tránsito en la ruta de formación de los estudiantes.
- Formalizar alianzas con empresas e instituciones de educación superior nacionales e internacionales para brindar beneficios de formación a docentes, trabajadores y egresados, empresa Oracle en el programa Oracle Academy, Uniempresarial y la Universidad Internacional de la Rioja.
- Participar en el Congreso Sudamericano organizado por la Asociación Colombiana de Químicos Farmacéuticos Hospitalarios.

# Alianzas educativas

Durante el año, se gestionaron alianzas con instituciones educativas a nivel nacional e internacional, teniendo como foco el fortalecimiento del portafolio y la diversificación de los beneficios en formación para nuestros afiliados.



Se suscribieron alianzas con  
**27** universidades en Colombia,  
**4** universidades internacionales,  
**14** colegios,  
**2** jardines infantiles,  
**2** academias de arte y  
**1** centro de idiomas,  
 que beneficiaron a  
**12.755** afiliados con descuentos por  
**\$ 4.661 millones.**

## ALIANZAS:

<b>Jardines</b> ..... <b>36</b> BENEFICIARIOS	<b>Colegios</b> ..... <b>128</b> BENEFICIARIOS	<b>Técnicos y tecnológicos</b> ..... <b>377</b> BENEFICIARIOS
<b>Educación continua</b> ..... <b>1.745</b> BENEFICIARIOS	<b>Pregrado</b> ..... <b>8.469</b> BENEFICIARIOS	<b>Posgrado</b> ..... <b>2.000</b> BENEFICIARIOS

**12.755**  
 TOTAL BENEFICIARIOS

# CULTURA

Colsubsidio busca descubrir y formar talento artístico, así como llevar el arte a todos los públicos a través de las escuelas de formación artística, la agenda de espectáculos del Teatro Colsubsidio, el programa de formación de públicos y el portafolio empresarial.

## Escuelas de formación artística

Conscientes de la importancia de ofrecer formación en artes, que genere impactos favorables en el proyecto de vida de quienes accedan a estos procesos, se continuó con el desarrollo de las escuelas de jazz, ballet y teatro.



### ESCUELA DE JAZZ

se adelantó en alianza con la Escuela de Música, Medio, Arte y Tecnología – Emmat, con un modelo de aprendizaje teórico-práctico, en el que el escenario es el aula habitual y un espacio recurrente de interacción con artistas nacionales e internacionales. En el marco del Festival Internacional de Jazz del teatro, se llevó a cabo una residencia artística de la escuela con el pianista y arreglista Steven Feifke y su trío, y se realizó un concierto en el que participaron cuatro ensambles de la escuela y la Big Band, quienes interpretaron un tema compuesto y dirigido por Feifke.

Se descentralizó la oferta, con la apertura de las sedes de Emmat y en el BLOC Ricaurte.

En el año, se formaron

**132**  
estudiantes,

**76 %**  
de ellos afiliados a Colsubsidio.

## ASÍ MISMO, SE CREÓ LA BIG BAND DEL TEATRO, PRIMERA AGRUPACIÓN ESTABLE, QUE REALIZÓ 10 CONCIERTOS EN ESPACIOS DE LA ESCENA LOCAL DEL JAZZ.

Durante 2022 se ejecutó un convenio tripartito entre Teatro Colsubsidio, Colsubsidio Educación Tecnológica – CET y Emmat para elaborar el diseño del Diplomado en Interpretación en Jazz y poder tener la certificación por medio de CET. Esto, con el fin de que la propuesta de formación en jazz avance en la consecución de los objetivos hacia los programas de ETDH y que sea un espacio de formación que brinde oportunidades de crecimiento en el campo musical.

### ESCUELA DE BALLE

Se hizo en alianza con el Ballet Anna Pavlova, entidad con una trayectoria de más 40 años en la formación de esta disciplina, con la participación de

**143**  
**estudiantes,**  
**97 %**  
**de ellos afiliados a Colsubsidio.**

El programa se inició con niveles para infantes y jóvenes, con edades entre los 6 y los 17 años, con una intensidad horaria hasta de seis horas semanales. Se operó en cuatro sedes, en el Ballet Anna Pavlova y en los Colegios Colsubsidio Ciudadela, Norte y Chicalá, con una oferta descentralizada en lugares de la ciudad en donde la posibilidad de formación en ballet es mínima o inexistente.

**Durante el segundo trimestre, las estudiantes tuvieron la oportunidad de presentar audiciones para ser parte de los montajes de “La bella y la bestia” y “El lago de los cisnes”, preparados por el Ballet Anna Pavlova, en el mes de diciembre.**



### ESCUELA DE TEATRO

El diseño se hizo en alianza con el Teatro Petra, con el objetivo de formar artistas integrales, cuyas capacidades, saberes y talentos superen el concepto de intérpretes, adquiriendo el carácter de creadores y creadoras. El programa está proyectado para tener una duración de tres semestres, propuestos cada uno de ellos como diplomados con temáticas y elementos característicos. La duración por semestre será de 160 horas, con una intensidad de 10 horas a la semana, en las cuales se desarrollarán cuatro talleres de creación escénica, cuerpo, voz, y dramaturgia.



**EL PILOTO DE ESTE PROGRAMA ESTÁ PROPUESTO PARA DESARROLLARSE EN LA SEDE DEL TEATRO PETRA Y EN EL BLOC DE PLAZA DE LAS AMÉRICAS.**

## Programación artística

En la agenda del Teatro, se presentaron

**60** espectáculos,

con **39 artistas nacionales** y **27 internacionales** de:

España, Chile, México, Cuba, Argentina, Venezuela, Perú, Estados Unidos y Camerún.

Se realizaron nueve festivales, cuatro nuevos, y cinco que año tras año reúnen lo más representativo de las músicas del mundo: Colombia Puntos Cardinales, Cuerdas Pulsadas, Tango, Sinfónico y el icónico Internacional de Jazz.

Los cuatro eventos que se estrenaron fueron:

- Sonidos de Resistencia.
- Autores Materiales.
- Afrodiáspora Nación del Ritmo.
- La Bienal de Flamenco - Estación Bogotá "30 años por siempre, Camarón".

Se lanzó el disco "Marta Gómez - Filarmónico 20 años" y se presentaron otros cinco espectáculos que también alcanzaron a llenar completamente la sala: la Orquesta Aragón, Pedro Aznar, Pedro Guerra, Richard Bona y "Un bosque encantado". Hubo nominación al Grammy Latino, en la categoría Mejor álbum vocal pop tradicional, para el disco "Marta Gómez - Filarmónico 20 años", coproducido por el Teatro Colsubsidio y grabado en directo en el escenario del teatro.

Se grabaron tres producciones discográficas: "Un bosque encantado filarmónico" junto a la Orquesta Filarmónica Juvenil de Bogotá, el Ensamble Cruzao Filarmónico con la Orquesta Filarmónica de Bogotá, y la Pacifican Power, con la participación de Susana Baca, Grupo Creole, Interactivo y Kombilesa Mi.

La agenda de conciertos se nutrió con una interesante franja académica para los festivales Sonidos de Resistencia, Cuerdas Pulsadas, Tango, Afrodiáspora, Bienal de Flamenco y Jazz. Charlas, clases magistrales, talleres y ensayos dialogados fueron las modalidades en las que el público pudo disfrutar de manera gratuita en distintas locaciones: el restaurante Café de las Letras de la calle 26, la Universidad Central y el lobby del Teatro Colsubsidio.

También se llevó a cabo el primer Festival de Bandas de Rock en los BLOC y Teatro Colsubsidio, dirigido al segmento joven y que contó con la participación de más de 190 grupos pertenecientes a 10 localidades de Bogotá.



## Teatro Colsubsidio al aire

La continuidad de la alianza con Canal Trece permitió que se realizaran 87 producciones audiovisuales, 28 de artistas nacionales provenientes de diferentes puntos de Colombia y 21 internacionales.

Las producciones fueron proyectadas por el canal y sus plataformas virtuales, llegando a

**2.098.600** reproducciones

La importancia de tener activo un canal virtual para los contenidos del teatro se puso en evidencia con el alto impacto que tuvieron los conciertos de:

**El Clan del Solar**, una orquesta de salsa bogotana emergente

**73.480** visualizaciones,

**Jhon Onofre**, la nueva promesa de la música llanera colombiana.

**73.460** visualizaciones,

**Pavel Urkiza**, el cantautor cubano, que visitó por primera vez a Colombia.

**84.043** visualizaciones,



## Formación de públicos

A través del programa “Escenarios artísticos educativos”, que busca diseñar y producir una oferta artística y cultural que vincule a públicos escolarizados como nuevas audiencias, se adelantó la creación y producción de un espectáculo artístico para la población de estudiantes de bachillerato. La coproducción del montaje “Un viaje por el barrio” se hizo en colaboración con Crew Peligrosos de Medellín, una propuesta desde los distintos lenguajes del hiphop, en la que se busca retratar las realidades de los adolescentes a través de una puesta en escena innovadora e incluyente.

Esta obra fue presentada en seis funciones durante dos días a los estudiantes de instituciones educativas de municipios de Cundinamarca, en los cuales se desarrolla el programa de Jornada Escolar Complementaria – JEC.

Adicionalmente, se adaptó la obra “Semilla”, de La Gata Cirko, para exhibirla de manera presencial en

seis funciones a estudiantes de la JEC de los niveles de primaria de instituciones educativas de Cundinamarca.

Para los niños de los jardines sociales, se llevó a cabo un concierto didáctico de la agrupación Colectivo Animal, en el que tuvieron la oportunidad, por primera vez, de asistir al Teatro y disfrutar a través de juegos y canciones.

Se realizaron:

**14 funciones**

con Crew Peligrosos, La Gata Cirko y Colectivo Animal, a las que asistieron más de

**10 mil niños,**

1.735 del programa de Atención a la primera infancia y 9.544 de la JEC, provenientes de los municipios de Cundinamarca en donde se desarrollan estos programas.

# PRODUCTIVIDAD

ODS 4.4 ODS 8.2

Este programa busca contribuir al mejoramiento de la productividad de las personas y las empresas afiliadas a Colsubsidio, entendiendo que esta es una fórmula virtuosa entre el capital humano y los procesos de transformación organizacional para crear valor a la sociedad.



## Empleabilidad

A través de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Colsubsidio, se brindó atención y servicios a los cesantes con el fortalecimiento de los procesos de empleabilidad, disponiendo de herramientas de evaluación e identificación de competencias claves en la demanda laboral con el firme objetivo de minimizar las brechas individuales y colectivas.

Se ofreció una ruta integral, partiendo de las habilidades, formación académica, experiencia laboral e intereses vocacionales; los cesantes fueron divididos y orientados según su perfil, en tres segmentos:

- Operativo
- Táctico
- Estratégico.

Durante el año, se atendieron **11.445 personas**  
8.612 operativos, 2.550 tácticos y 283 estratégicos.

Así mismo, se registraron **93.945 nuevos cesantes,**  
se asesoró 37.072 personas a quienes se les facilitó el acceso a oportunidades laborales.



Se inició la implementación de la **Ruta de atención para personas con discapacidad**, en donde se busca incentivar la contratación de esta población a través del fortalecimiento del perfil laboral y la generación de oportunidades de empleo por parte de las empresas. Durante el año, se han alcanzado los resultados mencionados a continuación:



Se atendieron **148 personas con discapacidad: 51 auditiva, 23 visual, 35 física y 39 de otras condiciones.**



Se colocaron **112 personas con discapacidad**, en cargos tales como asesor de servicio al cliente presencial y telefónico, operario de producción y bodega, auxiliar y asistente administrativo.



**Colaboraron 11 empresas en los procesos de inclusión laboral**, con una mayor participación de los sectores económicos de servicios empresariales y temporales.

Con la Agencia Móvil, se registraron

**1.990 personas,**

de las cuales recibieron orientación laboral un total de 440 cesantes, apuntándole a la minimización de barreras de accesibilidad a los servicios de empleabilidad.

En colaboración con la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá, se llevaron a cabo dos programas cuyo objetivo fue aportar a la reactivación laboral y reducción de brechas del capital humano en la ciudad:

**IMPULSO AL EMPLEO**

El cual impactó con la Ruta de empleo a **17.145 personas**, a través de dos líneas:

- Servicios de intervención básica, con la atención de **14.402 personas.**
- Servicios de intervención integral, con la formación de **2.743 personas formadas.**

**EMPLEO JOVEN**

Con dos líneas de atención:

- Ruta de intervención básica, con la atención de **2.290 jóvenes.**
- Gestión contractual, con 286 empresas que vincularon laboralmente a **6.682 jóvenes.**

Así mismo, con el Banco Interamericano de Desarrollo, el Departamento para la Prosperidad Social y la Corporación Inversor, se implementó el Bono de Impacto por Emergencia (BIE), con un enfoque de pago por resultados por formación, colocación y permanencia en el empleo.

Se obtuvieron

**1.791 registros elegibles, 741 personas formadas, 280 personas colocadas y 172 personas con contratos superiores a tres meses.**

Como resultado de las actividades de gestión empresarial, la Agencia aportó al gran reto de la reactivación económica, con un equipo de gestores empresariales que acompañaron y asesoraron al sector productivo de Bogotá y Cundinamarca, gestionando el talento humano idóneo para las empresas y contribuyendo al cierre de brechas laborales.

**Durante el año, se acompañaron 2.667 empresas que generaron oportunidades laborales, se registraron 36.087 vacantes con 347.085 puestos de trabajo, y en la Agencia de Empleo Colsubsidio se colocaron 58.691 cesantes.**

**COBERTURA EMPLEABILIDAD**

Concepto	2021	2022
Personas orientadas laboralmente	23.176	<b>37.072</b>
Empresas nuevas	968	<b>1.517</b>
Hojas de vida remitidas	371.192	<b>553.765</b>
Personas vinculadas	49.257	<b>58.691</b>

**Fuente:** Coordinación B.I. Subdirección Servicios Sociales.



# Formación

De acuerdo con los cambios que se dieron en la normatividad del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante– Fosfec, se estructuró la estrategia de formación para la productividad, la cual se implementó a través de dos líneas de acceso a cursos cortos:

- **Formación que genera oportunidades**, enmarcada en la atención a cesantes y beneficiarios de personas afiliadas.
- **Potencia C**, para trabajadores activos y empresas afiliadas.

Esta estrategia de formación cuenta con un portafolio de **69 cursos cortos**, diseñado en tres niveles de especialización, que es transversal para las dos líneas mencionadas.

## FORMACIÓN CLAVE Y TRANSVERSAL:

fortalece o actualiza las competencias de los cesantes, para que sean más visibles en los procesos de selección, o para potenciar las habilidades de los trabajadores activos.

## FORMACIÓN ESPECIALIZADA:

instruye a los cesantes, trabajadores activos y sus beneficiarios en las competencias laborales con más alto nivel de demanda laboral. Está asociada a vacantes masivas que requieren formación de corta duración.

## FORMACIÓN SOFISTICADA:

capacita a los cesantes, trabajadores activos y sus beneficiarios en competencias laborales especializadas, con énfasis en el sector TIC. Está asociada a vacantes o puestos de trabajo específicos de alto nivel.

Durante el año, se formaron

# 69.543 personas

superando las metas que se tenían planteadas para el año

Así mismo, en cuanto a cursos, se identificó que los de mayor demanda fueron los de inglés, Excel, servicio al cliente, almacenamiento y manejo de inventarios, y reentrenamiento en vigilancia.

Se trabajó con dos operadores aliados en la formación de cursos cortos. Por un lado, la institución Colsubsidio Educación Tecnológica -CET con énfasis en los cursos claves y transversales, tecnologías de la información y la comunicación TIC, salud y especializados para todas las poblaciones a atender, en donde se fortaleció la operación, estabilizando los procesos y

alineando los procedimientos de remisión, formación y seguimiento.

Por otra parte, con Disruptia en la implementación de la Ruta de analista de datos, siendo el primer piloto con énfasis en la formación de beneficiarios en TIC específica. Adicionalmente, se iniciaron las contrataciones de otros aliados fuertes en temas de formación en TIC para la formación de trabajadores activos y beneficiarios, de acuerdo con las necesidades identificadas en las empresas, en temas de capacitación del talento humano.



Adicionalmente, como parte de la ampliación del portafolio de formación para la productividad enfocado a reforzar las competencias laborales con más alto nivel de demanda laboral; desde el área comercial de Caja, se ofrecieron cursos de *reskilling* a nuestras empresas afiliadas, impactando a 76 de ellas a lo largo del 2022. Lo anterior, permitió la identificación de valores agregados que ofrece la Caja tanto a las empresas como a los trabajadores afiliados.

En el Centro para el desarrollo Empresarial y del Talento – Cedet, espacio creado para proveer infraestructura y programas que incrementen la productividad de las empresas, los trabajadores, los beneficiarios y los cesantes, cuenta con herramientas tecnológicas y una oferta permanente gratuita de capacitaciones con enfoque TIC.

---

**Durante el año, a través de los servicios de empleabilidad, se colocaron laboralmente**

**1.169 personas**

---

Se ejecutaron programas de desarrollo empresarial a

**189 compañías**

---

**Brindó formación a 1.065 personas.**

---

---

**LAS EMPRESAS, LOS TRABAJADORES, LOS BENEFICIARIOS Y LOS CESANTES, CUENTAN CON HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y UNA OFERTA PERMANENTE GRATUITA DE CAPACITACIONES CON ENFOQUE TIC.**



# Desarrollo empresarial

De la mano de un equipo experto, aliados y actores del ecosistema empresarial, se atendieron 450 mipymes, a través de los siguientes programas:



## MICRO E+ DIGITALES

**120 microempresas** lograron potenciar sus modelos de negocios a partir del diseño de su marca digital, el fortalecimiento de canales digitales y la ejecución de estrategias de *marketing* digital.



## CONEXIONES Y REDES EMPRESARIALES

**133 pymes** pymes de sectores como el agroindustrial, agropecuario, moda, tecnologías de la información y las comunicaciones, turismo, salud y químicos, impulsaron su crecimiento a través de *networking*, talleres experienciales, eventos y espacios de inspiración, logrando conexiones de valor estratégicas con el ecosistema empresarial.



## RUTAS PARA LA PRODUCTIVIDAD

**197 Mipymes**, ubicadas en Chía, Cota, Mosquera, Madrid, Fusagasugá, Funza, Zipaquirá y Soacha, lograron potenciar su modelo de negocio y procesos productivos a través de intervenciones lideradas por expertos de la industria, así como asesorías especializadas, transferencia de conocimiento y espacios de relacionamiento.

# Observatorio para la productividad

Durante el año, se realizaron cuatro documentos de investigación, tres boletines y seis cápsulas de información.

Con el fin de favorecer la productividad de las empresas, en las investigaciones, se analizaron a profundidad temas que permitieron establecer recomendaciones sobre el diseño e implementación de intervenciones o sobre la operación.



- Seguimiento a la población atendida por la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Colsubsidio y Colsubsidio Educación Tecnológica - CET.



- Caracterización de la demanda laboral de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo Colsubsidio y análisis de brechas de capital humano.



- Análisis de contexto de la educación superior y técnica laboral para los sectores y programas priorizados por la CET.



- Análisis espacial del tejido empresarial afiliado a Colsubsidio.



En los boletines, se analizaron temas específicos que brindan información de utilidad para el Sistema de productividad de Colsubsidio, los afiliados y actores externos.



### Boletín de demanda laboral

Se presentaron dos boletines, en los cuales se analizó la información de las vacantes de la Agencia de Empleo de Colsubsidio para distintos sectores económicos y las ocupaciones más demandadas.



### Pulso de la productividad

Recogió las acciones y resultados más importantes de la gestión realizada en el Sistema de productividad de Colsubsidio.

Así mismo, se difundieron seis cápsulas con información económica de interés para las empresas y trabajadores afiliados a la Caja, tales como empleo, crecimiento económico, servicios, comercio al por menor, manufactura y expectativas. Sobre las expectativas, se realizó una

publicación sobre los pronósticos de las principales variables económicas para el final de 2022 y para 2023.

**Es importante mencionar el trabajo que se ha venido adelantando para incluir la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC, tanto en los procesos de productividad como en los análisis propios. Esto ubica a Colsubsidio como una de las cajas a la vanguardia en el uso de esta clasificación.**



# Convenios y proyectos especiales

Durante el año, se lideró una estrategia de relacionamiento con entidades del orden local, nacional e internacional, que permitiera establecer alianzas estratégicas para el cumplimiento de los objetivos del área.

Se generaron espacios de acercamiento e identificación de oportunidades con gremios, instituciones de formación nacionales e institucionales, ONG, empresas privadas y otros actores de gran importancia en temas de competitividad y productividad.

En este contexto, se establecieron convenios para fortalecer las estrategias de empleabilidad, desarrollo empresarial y formación para mejorar la competitividad de las personas y las empresas.



## CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

Convenio de transferencia de información para la realización de la Macrorrueda de Empleo 2022, que contó con la participación de más de 8.000 personas cesantes y 20 empresas afiliadas a Colsubsidio, las cuales llevaron toda su oferta de empleabilidad para esta población.



## ACOPI

Convenio que busca fortalecer las estrategias de desarrollo empresarial para mejorar la competitividad de las personas de las micro, pequeñas y medianas empresas.



## CORPORACIÓN COLSUBSIDIO EDUCACIÓN TECNOLÓGICA - CET

Convenio que busca implementar el portafolio del Sistema de productividad de Colsubsidio en los componentes de formación, desarrollo empresarial, empleabilidad y desde el observatorio, para contribuir al fortalecimiento de los cesantes, y al proyecto de vida de los estudiantes y egresados de la CET y las empresas afiliadas.



Adicionalmente, se diseñó una estrategia de posicionamiento y visibilidad del portafolio de productividad en escenarios y eventos de alto impacto en el ecosistema empresarial de la ciudad región.

**Se participó en 14 eventos con diferentes aliados, en los que se dio a conocer la oferta del Sistema de productividad, con un enfoque especial en desarrollo empresarial, formación y empleabilidad.**

- TEDx Bogotá, liderado por Colsubsidio en exclusiva para sus empresas afiliadas.
- Gran Foro Economía y Negocios, liderado por Forbes .
- Conversatorio “Rentables y sostenibles, el nuevo reto de las empresas”, liderado por Innpulsa, Confecámaras y Colsubsidio.
- Celebración de los 10 años de la estrategia de iniciativas clúster de Bogotá-Región, liderada por la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Congreso Internacional de Informalidad, Innovación y Emprendimiento, liderado por Alianza EFI y Uniminuto.
- Ecofest, liderado por Innpulsa, Andri y Ayaka.
- Wetrade, feria de oportunidades y negocios diversos de América Latina, liderada por la Cámara de Comercio LGTBI y la Cámara de Comercio de Bogotá.

5.

Asegurar solidez

**financiera para  
la equidad**

▶ TM 4, GRI 3-3 ODS 1.a

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



Durante el año, se implementaron mejoras en los procesos que contribuyen a asegurar la solidez financiera de la Corporación. De las actividades desarrolladas en la Unidad de Servicio de Educación, Cultura y Productividad, se destacan:

- Analizar el panorama económico, en el cual se integran y correlacionan los sucesos más significativos de los últimos años del entorno económico mundial y de Colombia, incluyendo un análisis macroeconómico y sectorial para el año 2023.
- Realizar el pronóstico financiero, para identificar oportunamente los desafíos y oportunidades de corto plazo e implementar las acciones de mejora proactivamente.
- Fortalecer los programas del servicio, para continuar generando impacto social en los ámbitos de educación inicial, educación básica, media, cultura y el sistema de productividad en general.

Principales cifras e indicadores financieros.

- Los ingresos totales del año 2022 ascendieron a **\$ 157 mil millones**, lo que representa un crecimiento del 38 % frente al año anterior.
- El resultado financiero neto para 2022 termina en **\$ -9.470 millones**, que representa un aumento del subsidio del 15 % respecto a 2021.



# VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1

En el siguiente cuadro, se presenta la forma en que la Corporación genera riqueza y la distribuye en los subsidios y programas, así como en los grupos de interés.

<b>I. Valor económico generado</b> Cifras en \$mm	Dic. 2021	Dic. 2022
Ingresos operacionales y no operacionales	114.114	156.913
<b>Total valor económico generado</b>	<b>114.114</b>	<b>156.913</b>



<b>II. Valor económico distribuido</b> Cifras en \$mm	Dic. 2021	Dic. 2022
<b>PAGOS REALIZADOS A TERCEROS, ESTADO TRABAJADORES DE LA CAJA</b>	<b>116.479</b>	<b>159.085</b>
Pagos realizados al Estado	1.453	2.462
Pagos y beneficios a los trabajadores de la Caja	64.154	79.922
Pago a proveedores	50.872	76.702
<b>OTROS CONCEPTOS</b>	<b>-2.366</b>	<b>-2.172</b>
<b>Resultado (+ utilidad / - subsidio)</b>	<b>-8.221</b>	<b>-9.470</b>
Provisiones	127	556
Amortización	2.156	2.454
Depreciación	3.572	4.288
<b>Total valor económico distribuido</b>	<b>114.114</b>	<b>156.913</b>
<b>III. Valor económico retenido</b>	<b>\$ 0</b>	<b>\$ 0</b>

Fuente: Sistema de Información Contable – SAP.

# Tabla contenidos GRI

**INFORME DE GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD EDUCACIÓN, CULTURA Y PRODUCTIVIDAD 2022**  
**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 2022.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplican los Estándares Sectoriales GRI para la UES Educación, Cultura y Productividad.

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión		
				Requisitos omisión	Motivo	Explicación
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>						
<b>GRI 2:</b> Contenidos Generales 2021	<b>2-1</b> Detalles organizacionales	Impactos Perfil del servicio Cobertura Geográfica	Página 7, 11, 17			
	<b>2-2</b> Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Perfil del servicio	Página 11			
	<b>2-3</b> Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Palabras del Director Características del informe	Página 4, 10			
	<b>2-4</b> Actualización de la información	Características del informe	Página 10			
	<b>2-5</b> Verificación externa		Página 10		No procede	Este informe no será verificado por externos
	<b>2-6</b> Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Perfil del servicio Portafolio de Servicios Cobertura Geográfica Infraestructura Generar Desarrollo Humano Integral Solidez Financiera para la Equidad	Página 5, 11, 15, 17, 18, 75, 98			
	<b>2-7</b> Empleados	Equipo de Trabajo	Página 46			

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión	
<b>GRI 2:</b> Contenidos Generales 2021	<b>2-8</b> Trabajadores que no son empleados			No procede	Todos los trabajadores son empleados de la organización
	<b>2-9</b> Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28, 30		
	<b>2-10</b> Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28		
	<b>2-11</b> Presidente del máximo órgano de gobierno	Palabras del Director	Página 3		
	<b>2-12</b> Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28		
	<b>2-13</b> Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28		
	<b>2-14</b> 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			
	<b>2-15</b> Conflictos de interés	Ética, Transparencia Corporativa	Página 33		
	<b>2-16</b> Comunicación de inquietudes	Se dió respuesta: a 115.093 reclamos, os tres motivos con mayor volumen fueron: a. Fallas operativas - Pago del Subsidio monetario: 10.995 b. Afiliaciones de trabajador: 10.426 c. Inconvenientes en el reporte de novedades - Subsidio monetario: 9.231.			
	<b>2-17</b> Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno recibió información y capacitación sobre el direccionamiento estratégico y el modelo de sostenibilidad. Los miembros del Comité de Auditoria del Consejo Directivo recibieron capacitación sobre conflicto de interes, anticorrupción, ciber seguridad y una actualización sobre las normas aplicables al subsidio familiar.			
<b>2-18</b> Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28			

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>2-19</b> 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.		
<b>2-20</b> Proceso para determinar la remuneración				
<b>2-21</b> Ratio de compensación total anual				Restricciones de Confidencialidad La organización considera que esta información es confidencial
<b>2-22</b> Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		Palabras del Director	Página 4, 5, 6,11	
<b>2-23</b> Compromisos y políticas		Perfil del Servicio Ética, Transparencia Corporativa Sistema de gestión integral de riesgos Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente	Página 13, 33, 64	
<b>2-24</b> Incorporación de los compromisos y políticas		Perfil de la Organización	Página 13	
<b>2-25</b> Procesos para remediar los impactos negativos		Colsubsidio cuenta con una Política de Resarcimiento y no se presentó ningún caso de impacto negativo.		
<b>2-26</b> Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28	
<b>2-27</b> Cumplimiento de la legislación y las normativas		Protección de datos personales	Página 36	
<b>2-28</b> Afiliación a asociaciones		Asociaciones y Gremios	Página 20	
<b>2-29</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés		Materialidad Grupos de Interés	Página 24, 26	
<b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva		Relaciones con los Trabajadores	Página 55	

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>GRI 3: TEMAS MATERIALES</b>				
<b>GRI 3:</b> Tema Material 2021	<b>3-1</b> Proceso de determinación de los temas materiales	Materialidad	Página 24	
	<b>3-2</b> Lista de temas materiales	Materialidad	Página 24, 25	
<b>TM 1</b> Impacto social de los programas y servicios	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Gestión Organizacional	Página 75	
	<b>204-1</b> Proporción de gasto en proveedores	Cadena de Abastecimiento	Página 43	
	<b>413-1</b> Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Generar Desarrollo Integral Humano Educación, cultura y productividad	Página 76	
	<b>414-1</b> Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.	Cadena de Abastecimiento	Página 43	
<b>TM 2</b> Portafolio de servicios integral y pertinente	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Portafolio Integral de Servicios	Página 15, 75	
	<b>203-1</b> Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Orientación Estratégica	Página 18	
<b>TM 3</b> Calidad en la prestación de los servicios	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Generar Desarrollo Humano Integral	Página 75	
	<b>2-6</b> Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Portafolio Integral de Servicios	Página 18	

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>TM 4</b> Gestión eficiente de recursos	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Contribuir a la Conservación del Medio Ambiente Asegurar Solidez Financiera para la Equidad	Página 98	
	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	Ética, Transparencia Corporativa	Página 33	
	<b>201-2</b> Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Conciencia e Inversión Ambiental	Página 74	
	<b>201-1</b> Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido	Página 100	
	<b>302-1</b> Consumo energético dentro de la organización	Eje Ambiental Aire	Página 72, 73	
	<b>302-3</b> Intensidad energética	Eje Ambiental Aire	Página 72, 73	
	<b>303-1</b> Interacción con el agua como recurso compartido	Eje Ambiental Agua	Página 65	
	<b>303-2</b> Gestión de los impactos relacionados con el vertido del agua	Eje Ambiental Agua	Página 67	
	<b>303-3</b> Extracción de agua	Eje Ambiental Agua	Página 65	
	<b>303-4</b> Vertido de agua	Eje Ambiental Agua	Página 66	
	<b>303-5</b> Consumo de agua	Eje Ambiental Agua	Página 67, 65	
	<b>304-2</b> Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Eje Ambiental Biodiversidad	Página 73	
	<b>304-3</b> Hábitats protegidos o restaurados	Eje Ambiental Biodiversidad	Página 73	
<b>305-1</b> Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Eje Ambiental Aire	Página 71		

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>TM 4</b> Gestión eficiente de recursos	<b>305-2</b> Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Eje Ambiental Aire	Página 71	
	<b>306-1</b> (2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Aire	Página 68	
	<b>306-2</b> (2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Eje Ambiental Suelo	Página 68	
	<b>306-3</b> (2020) Residuos generados	Eje Ambiental Suelo	Página 68, 73	
	<b>306-4</b> (2020) Residuos no destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	Página 68, 69	
	<b>306-5</b> (2020) Residuos destinados a eliminación	Eje Ambiental Suelo	Página 68, 69	

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>TM 5</b> Bienestar, salud y seguridad y desarrollo de trabajadores	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Contar con el Mejor Talento Humano	Página 44	
	<b>2-7</b> Empleados	Equipo de Trabajo	Página 46	
	<b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva	Relaciones con los Trabajadores	Página 55	
	<b>201-3</b> Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Beneficios	Página 56	
	<b>202-1</b> 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.		
	<b>401-1</b> Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Rotación Nuevas Contrataciones	Página 49, 50	
	<b>401-2</b> Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporal.	Beneficios	Página 56	
	<b>401-3</b> Permiso parental	Permiso parental	Página 62	
	<b>403-1</b> Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Página 57	
	<b>403-2</b> Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Página 57	
	<b>403-3</b> Servicios de salud en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	Página 58	
	<b>403-4</b> Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Promoción de estilo de vida saludable	Página 58	
	<b>403-5</b> Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Promoción de estilo de vida saludable	Página 58	

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>TM 5</b> Bienestar, salud y seguridad y desarrollo de trabajadores	<b>403-6</b> Promoción de la salud de los trabajadores	Promoción de estilo de vida saludable	Página 58	
	<b>403-7</b> Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.	Sistema de seguridad y salud en el trabajo	Página 57	
	<b>403-8</b> Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sistema de seguridad y salud en el trabajo	Página 57	
	<b>403-9</b> Lesiones por accidente laboral	Seguridad y Salud en el trabajo	Página 60	
	<b>403-10</b> Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud en el trabajo	Página 60	
	<b>404-1</b> Promedio de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento	Página 53	
	<b>404-2</b> Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Capacidad de Liderazgo Desarrollo del Talento	Página 52, 53	
	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Equipo de Trabajo	Página 29, 48	
	<b>405-2</b> 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	Página 29	
	<b>404-3</b> Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	Cultura Organizacional	Página 51	
<b>407-1</b> Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo.	Relaciones con los Trabajadores	Página 55		

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>TM 6</b> Gestión ética y transparente en la prestación	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Transparencia y Gobierno Corporativo	Página 21	
	<b>2-9</b> Estructura de gobernanza y composición	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28, 30	
	<b>2-10</b> Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28	
	<b>2-12</b> Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28	
	<b>2-13</b> Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28	
	<b>2-18</b> Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28	
	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	Ética, Transparencia Corporativa	Página 13, 33, 64	
	<b>2-26</b> Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobierno, Ética y Transparencia	Página 28	
	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y Gobierno Corporativo	Página 29, 48	
	<b>205-1</b> Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Auditoría Interna	Página 32, 35	

Estándar GRI / otra fuente	Contenido	Ubicación / respuesta directa	Página indicador	Omisión
<b>TM 7</b> Gestión de riesgos	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales	Sistema de Gestión Integral de Riesgos	Página 21, 35	
	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	Sistema de Gestión Integral de Riesgos	Página 35	
	<b>2-27</b> Cumplimiento de la legislación y las normativas	Protección de datos personales	Página 36	
	<b>205-1</b> Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sistema de Gestión Integral de Riesgos	Página 33	
	<b>418-1</b> Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Protección de datos personales Reclamaciones y responsabilidad sobre productos y servicios.	Página 36, 42	

Tabla contribución a los

# Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS	Meta indicador	Página
<b>1. Fin de la Pobreza</b>	<b>1.a</b> 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.	98
<b>2. Hambre Cero</b>	<b>2.1</b> Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.	8
<b>4. Educación de Calidad</b>	<b>4</b>	76
	<b>4.1</b> De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.	76, 85
	<b>4.3</b> De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.	78
	<b>4.4</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	91
	<b>4.6</b> De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.	8
	<b>4.7</b> De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.	77
	<b>4.a</b> Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.	8

ODS	Meta indicador	Página
<b>5. Igualdad de Género</b>	<b>5</b>	9
<b>6. Agua</b>	<b>6.3</b> 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.	65
	<b>6.4</b> 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.	65
	<b>6.6</b> 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.	65
<b>7. Energía</b>	<b>7.a</b> De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.	71
<b>8. Trabajo Decente</b>	<b>8</b>	44
	<b>8.2</b> Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.	91
	<b>8.3</b> Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	44
	<b>8.5</b> De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	44
	<b>8.6</b> De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	44
	<b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	44

ODS	Meta indicador	Página
<b>9. Infraestructura</b>	<b>9.1</b> 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.	18
<b>10. Reducción desigualdades</b>	<b>10.2</b> De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	9
<b>11. Ciudades</b>	<b>11.6</b> De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.	68
<b>12. Consumo Responsable</b>	<b>12.2</b> De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	63
	<b>12.5</b> De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	63
	<b>12.6</b> 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, 10
<b>13. Acción por el Clima</b>	<b>13.2</b> Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	63
<b>15. Vida Ecosistemas Terrestres</b>	<b>15.b</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.	74
<b>16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas</b>	<b>16.5</b> Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	28, 33
	<b>16.6</b> Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	26,33
	<b>16.7</b> Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.	26
<b>17. Alianzas</b>	<b>17.19</b> 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.	10

Caja Colombiana de Subsidio Familiar

**Colsubsidio**

**Luis Carlos Arango Vélez**  
Director Administrativo

**Coordinación Editorial**  
**Planeación**

María Fernanda Quijano Delgado  
Alejandra Aguirre Sánchez  
Andrés Felipe Gómez Barón  
Pablo Andrés Tobar Ruiz

**Gerencia Educación Cultura y Productividad**  
Luz Adriana Ospina Raigosa

Compártenos tu opinión al  
**E-mail: [planeacion.segsocial@colsubsidio.com](mailto:planeacion.segsocial@colsubsidio.com)**

Diseño y diagramación  
**GOOD;)**  
**Comunicación para el desarrollo sostenible**  
**[www.isgood.com.co](http://www.isgood.com.co)**