



Informe de Sostenibilidad 2018

Juntos llegamos
más lejos



Comfenalco
Antioquia

la felicidad está en ti

ÍNDICE

JUNTOS LLEGAMOS MÁS LEJOS

GENERANDO OPORTUNIDADES

DESARROLLO RURAL Y REGIONAL

CARTA DEL DIRECTOR

1. ACERCA DE ESTE REPORTE

GRUPOS DE INTERÉS
ASPECTOS MATERIALES

2. NUESTRA CAJA

- 2.1. QUIÉNES SOMOS - HISTORIA
- 2.2. GOBIERNO CORPORATIVO
ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO
CONFLICTO DE INTERESES
- 2.3. NUESTROS VALORES CORPORATIVOS
- 2.4. COMPROMISO CONTRA EL FRAUDE
- 2.5. PARTICIPACIONES EN GREMIOS, JUNTAS Y COMITÉS

3. NUESTRA ORGANIZACIÓN

- 3.1. MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL
- 3.2. SOMOS ESTRATEGIA
- 3.3. MAPA DE CULTURA
MEDICIÓN DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL
- 3.4. PROCESOS
- 3.5. SERVICIOS
- 3.6. SEDES
- 3.7. GESTIÓN DE RIESGOS
- 3.8. GESTIÓN DE PROYECTOS

4. INFORME DE GESTIÓN

- 4.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA
 - 4.1.1. REMANENTE
 - 4.1.2. OTROS INDICADORES
 - Liquidez
 - Capital de Trabajo
 - EBITDA
 - Endeudamiento
 - Saldo Deuda con la Banca
 - Balance
 - Aportes
 - 4.1.3. VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO
 - 4.1.4. AFILIADOS
 - Empresa Aliadas
 - Trabajador Afiliado
 - Personas a cargo
 - Cuota Monetaria
 - 4.1.5. COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD DESDE LA CADENA DE SUMINISTROS
 - 4.1.6. MODELO DE CONTRATACIÓN
 - 4.1.7. COMITÉ DE CONTRATACIÓN
- 4.2. DIMENSIÓN SOCIAL - NUESTRA ESENCIA
 - 4.2.1. MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE - MPC
 - 4.2.2. VIVIENDA
 - 4.2.3. SERVICIOS FINANCIEROS
 - 4.2.4. EDUCACIÓN
 - 4.2.5. CULTURA
 - 4.2.6. BIBLIOTECAS
 - 4.2.7. ESPARCIMIENTO
 - Alojamiento - Hotel
 - Eventos
 - Recreación y Deporte

- 4.2.8. AGENCIA DE VIAJES
- 4.2.9. DESARROLLO SOCIAL
 - Servicio Jurídico
 - Fomento a la Salud
 - Atención Integral a la Niñez - AIN
 - Normatividad
 - Desarrollo Humano y Familia
 - Desarrollo del Pensamiento Creativo - CRISOL
- 4.2.10. DESARROLLO RURAL Y REGIONAL
- 4.2.11. GESTIÓN DEL SERVICIO
- 4.3. DIMENSIÓN SOCIAL - NUESTRA GENTE
 - 4.3.1. MODELO DE GESTIÓN DE LO HUMANO
 - 4.3.2. DIMENSIÓN DEL SABER
 - 4.3.3. BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES
 - 4.3.4. GESTIÓN DEL CAMBIO
 - 4.3.5. LA SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTRA GENTE
 - 4.3.6. ESTRUCTURA Y PLANTA DE CARGOS
 - 4.3.7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
- 4.4. DIMENSIÓN AMBIENTAL
 - 4.4.1. CONSUMO ENERGÉTICO
 - 4.4.2. CONSUMO HÍDRICO

- 4.4.3. EMISIONES
- 4.4.4. CONTROL DE VERTIMIENTOS
- 4.4.5. DISPOSICIÓN ADECUADA DE RESIDUOS
- 4.4.6. CUMPLIMIENTO REGULATORIO
- 4.4.7. MECANISMOS PARA LOS RECLAMOS AMBIENTALES
- 4.4.8. NUESTRAS PRÁCTICAS AMBIENTALES - EDUCACIÓN AMBIENTAL

5. INFORME DEL COMITÉ DE AUDITORÍA





Reto que alcanzamos gracias al apoyo de las

Empresas Afiliadas
19.094



Trabajadores Afiliados
392.139



Población Afiliada
trabajadores y personas a cargo,
independientes y pensionados
846.216

JUNTOS LLEGAMOS MÁS LEJOS

Hoy la Caja registra un importante proceso de recuperación económica, que le permite proyectarse y definir un plan de inversiones para 2019 por

\$26.000 millones



Aportes empresariales sumaron
\$325.163 millones

Crecimiento
↑ 7.8%



Remanentes por
\$39.233 millones



Optimización de los recursos

Ingresos
\$449.990 millones
vs egresos de
\$407.758 millones

Pasivos
\$338.642 millones

Indicador de Endeudamiento
62%

Patrimonio
\$209.439 millones

Indicador de liquidez
0,93%

GENERANDO OPORTUNIDADES



Un total de
8.630.850
de servicios que disfrutaron
nuestros afiliados y usuarios



3.283.561
cuotas monetarias
entregadas por
\$97.963
millones



Entregamos
451
viviendas



A través de la agencia de
gestión y colocación de
empleo
21.128
personas
se ubicaron laboralmente.



Crédito social:
asignamos 12.098
créditos por
\$27.418
millones



868.506
personas atendidas
en programas de
Esparcimiento.



Educación
Formal, para el Trabajo y el
Desarrollo Humano y
educación empresarial.
54.338
personas

Entregamos
18.026
kits escolares por
\$660
millones

Jornada Escolar
Complementaria
14.720
niños y jóvenes
atendidos.



11.098
menores
beneficiados con los
programas de Atención
Integral a la Infancia.



**Servicios
bibliotecarios**
beneficiaron
3.041.412
personas



Con los programas de
cultura
llegamos a
1.042.498
personas

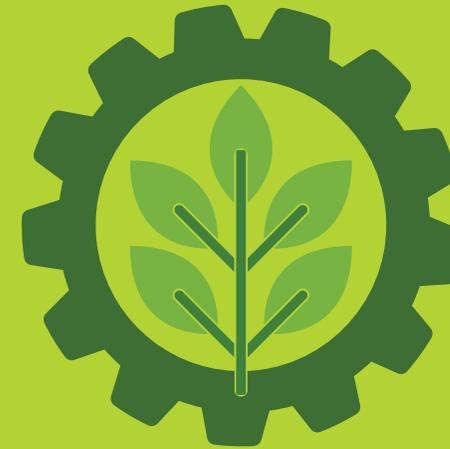


Asignamos
849
subsídios de
vivienda por
\$15.922
millones

Asignamos
7.938 becas
para el estudio de hijos de
afiliados en instituciones
privadas por
\$8.399 millones



\$42.230
millones
del Mecanismo de
Protección al Cesante,
destinados a subsidios y
programas de formación laboral.



DESARROLLO RURAL Y REGIONAL

Declaramos dentro de nuestra **Política de Sostenibilidad Corporativa**, el compromiso con la protección del medio ambiente, asegurando que la prestación de los servicios sociales contribuya a la generación de bienestar y desarrollo del afiliado y la comunidad, siempre en equilibrio con la disminución del impacto ambiental.

En alianza con cooperantes nacionales e internacionales y entidades del orden nacional y regional, nos enfocamos en el cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030. Aportamos a una mejor calidad de vida de 1.365 familias. Con nuestra experiencia y coordinación, y con inversiones cercanas a los \$5.130 millones provenientes de diversos cooperantes, desarrollamos programas como Mujer Turismo, y Reconciliación; Aprendiendo y Emprendiendo; Medios de vida; La Hondura; Atención a población caficultora víctima del conflicto armado, Siembra Futuro y Empoderamiento de mujeres y jóvenes cafeteros en el municipio de San Carlos, entre otros.



Aportamos a una mejor calidad de vida de

1.365 familias.

Con nuestra experiencia y coordinación, y con inversiones de Cooperantes por

\$5.130 millones





GRI 102-14



CARTA DEL DIRECTOR INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2018

La transformación es un propósito y un desafío para la humanidad entera. Las ciencias sociales y también las exactas nos demuestran con hechos y datos que, de seguir en la misma dirección, la continuidad del hombre como especie, así como hasta hoy la conocemos, está en riesgo por una causa que podría resumirse en una sola frase: hemos olvidado el equilibrio como garante de la vida. Equilibrio entendido como fuente de bienestar y felicidad individual y social; aquel que surge de poner en la balanza la justa medida entre libertad y respeto; el que trae como resultado la armonía interior que se expresa en las relaciones con los demás y con el entorno.

El llamado de urgencia que desde hace muchos años nos viene haciendo la realidad social, así como la búsqueda por reencontrar el anhelado equilibrio, es lo que nos ha llevado a transitar con decisión y compromiso un camino en el cual las acciones que como Caja de Compensación Familiar adelantamos, nos perfilan como una organización que contribuye con el cumplimiento de los objetivos que incluye la Agenda pactada en la Cumbre del Desarrollo Sostenible en el año 2015, aprobada por más de 150 jefes de estado en “un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad” (Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Objetivos de Desarrollo Sostenible).

El reto es grande, tan grande como los 510.1 millones de kilómetros cuadrados que componen la superficie de esta casa común que llamamos planeta tierra; como los sueños y anhelos de los más de 7.000 millones de habitantes que compartimos y cocreamos en él; como la riqueza y sabiduría que existe en los 8.7 millones de especies de plantas, animales y microorganismos para los cuales este plantea también es su hogar.

Ante este desafío, transformarnos es más que un propósito, es la necesidad más imperiosa que tenemos, y por eso en Comfenalco Antioquia también estamos en la ruta de la transformación que nos permita generar cada vez mejores experiencias a los usuarios y beneficiarios de la Caja y crear mayor valor para la sociedad en la cual estamos inmersos.

Este es el contexto en el cual este año presentamos el resultado de una gestión en el marco de un informe de sostenibilidad mediante la cual los grupos de interés que nos impulsan, encabezados por empresario y trabajadores afiliados, conozcan de primera mano de qué manera actuamos para ser una organización sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental.

Este informe comprende el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 y se ha elaborado de acuerdo con los Estándares GRI en la categoría esencial. En él presentamos la contribución específica de la Caja a los Objetivos de Desarrollo Sostenible entendida desde una perspectiva integral y sinérgica en la cual propósitos y logros se impulsan y alimentan entre sí.

Con total humildad, pero también con plena satisfacción, presentamos a ustedes una gestión que contribuye de manera directa a acabar la pobreza y el hambre, a promover la salud y el bienestar, a garantizar educación, igualdad de

género, trabajo decente y crecimiento económico, a la reducción de las desigualdades, a proteger la vida de los ecosistemas terrestres, a defender la paz, la justicia y aportar al fortalecimiento de las instituciones.

Los diversos campos de acción en los que acompañamos el ciclo de vida de las personas y en los que participamos en diferentes ámbitos sociales como dinamizadores del desarrollo en el departamento de Antioquia propiciando inclusión y equidad, también nos fortalecen como aliados de las empresas y del Estado en la disminución de la brecha económica, social y cultural de Colombia.

Resumimos en este informe de sostenibilidad, los alcances del trabajo adelantado en la búsqueda de los resultados que la sociedad necesita en todos los frentes para ofrecer nuevas oportunidades. En este sentido y buscando mitigar los efectos del desempleo, creamos estrategias que permitan el regreso de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, permanencia y formalización. Para ello invertimos recursos del Mecanismo de Protección al Cesante cercanos a los \$42.230 millones en subsidios y programas de formación, así como en itinerancias que nos permitieron llegar a todas las regiones y a 114 municipios de los 125 que tiene Antioquia. A través de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo 21.128 personas pudieron acceder a un trabajo digno. Esto gracias a que 2.435 nuevas empresas seleccionaron a Comfenalco Antioquia como su agencia de empleo. Acompañamos así un total de 6.431 empresarios en procesos de selección.

Es de destacar que en 2018 posicionamos la estrategia de inclusión laboral a través de la campaña "La pieza que hace falta para incluir e innovar" que tuvo su cierre con los "Premios Inclusión 2018" en los que participaron 800 empresarios del Departamento. Se reconocieron



Actuamos para ser una organización sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental.

43 empresas que promueven la inclusión laboral y se premieron las 9 empresas con mejores iniciativas. Como resultado de este compromiso logramos la vinculación laboral de 96 personas con diferentes tipos de discapacidad y 436 mujeres contratadas en cargos que culturalmente han sido masculinizados.

Así mismo, entendiendo que el desarrollo de competencias es un salvavidas que permite romper con el ciclo de la pobreza y la marginación mediante el cierre de brechas formativas de la población, facilitamos el acceso de 54.338 personas a programas de educación empresarial, formal y para el trabajo y el desarrollo humano, con criterios de flexibilidad, innovación, pertinencia

cia e inclusión; entregamos 18.026 kits escolares por \$660 millones y asignamos 7.938 becas para el estudio de hijos de afiliados en instituciones privadas por \$8.399 millones.

Además, a través de soluciones bibliotecarias innovadoras y flexibles, y el acceso a programas y productos culturales, contribuimos a la formación de 4.083.910 personas y al desarrollo de mayores niveles de participación y autonomía de sus comunidades.

Por otra parte, conscientes de que el espacio vital es el entorno que permite el desarrollo físico, mental y espiritual de los seres humanos, brindamos la posibilidad de que muchos afiliados tuvieran acceso a una vivienda digna en un entorno favorable no solo para el desarrollo familiar sino que fortalezca la convivencia. Con la asignación de 849 subsidios de vivienda por \$15.922 millones, aportamos a la disminución de la pobreza propiciando condiciones para que las familias hicieran realidad su sueño de



El desarrollo integral debe ser el camino para lograr equidad.

tener casa propia; durante la vigencia entregamos 451 viviendas y dimos continuidad a 30 proyectos de vivienda que estaban en diseño, estructuración, entrega o en proceso con un total de 7.208 unidades habitacionales.

Bajo la misma línea y como una contribución en la reducción de la pobreza, contamos con programas que aportan soluciones y facilitan el acceso a recursos económicos y a fuentes de financiación que son un alivio para la economía familiar además de un camino para alcanzar los sueños personales y familiares. El primero tiene que ver con la entrega de la cuota monetaria a la que tienen derecho los trabajadores que devenguen menos de cuatro salarios mínimos y tengan personas a cargo, en total entregamos 3.283.561 cuotas monetarias por valor de \$97.963 millones. El segundo tiene que ver con el programa de crédito social por medio del cual se asignaron 12.098 créditos por un monto de \$27.418 millones. Con esta misma intención fortalecimos el programa Privilegios Comfenalco a través del cual los afiliados encuentran descuentos que aportan positivamente a su economía familiar, esto gracias a importantes alianzas comerciales.

Un total de 48.306 afiliados accedieron a descuentos para la compra de útiles escolares así como productos y servicios en diferentes categorías como recreación, salud, hogar, vestuario, transporte, mascotas, entre otros.

La promoción del bienestar también está relacionada con el disfrute del tiempo libre. En este sentido nos esmeramos por facilitar a través de los programas de recreación, deportes, hoteles, clubes y parques, el acceso a actividades de esparcimiento y recreación. Un total de 868.506 personas pudieron acceder a ellos, propiciando momentos que alimentan el alma y generan felicidad entre amigos y familias.

Fomentamos de igual manera la salud en todo el ciclo de vida con programas que incentivan el cuidado personal, el desarrollo de entornos laborales saludables y la detección de hábitos o patologías que afecten a las personas en su ambiente de trabajo y núcleo familiar, y trabajamos en mejorar las capacidades físicas condicionales y competencias sociales para tener personas más activas y saludables. En total 117.830 personas

accedieron a los programas de Desarrollo Social, relacionados con vacunación, fomento de la salud, consultorio jurídico, atención a la familia, Programa de Desarrollo de Pensamiento Creativo - Crisol y programas de adulto mayor.

Atendimos necesidades de educación, alimentación, recreación, protección y salud de niños y mujeres gestantes en condición de vulnerabilidad, es así como a través de los Centros de Atención a la Infancia y del programa de atención a madres gestantes, beneficiamos a 11.098 personas. En este mismo sentido fueron 14.720 los niños y jóvenes que participaron en el programa de Jornada Escolar Complementaria en diversos municipios de Antioquia.

A partir de la lectura del territorio, el conocimiento, la experiencia, y conscientes de que el desarrollo integral debe ser un camino para lograr equidad, generamos oportunidades para las comunidades que habitan en diferentes municipios o zonas rurales del departamento de Antioquia por medio de un modelo de intervención propio con el cual ejecutamos proyectos que se encuentran

alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las líneas de acción como desarrollo familiar, educación como eje de transformación social, empleabilidad, desarrollo empresarial y emprendimiento, ser y comunidad para construir tejido social y vivienda y habitabilidad.

En esta línea de acción, con base en la experiencia que tenemos y en alianza con entidades cooperantes del orden regional, nacional e internacional que realizaron aportes cercanos a los \$5.130 millones de pesos, beneficiamos sólo en esta vigencia a 1.365 familias. Cabe destacar que en mayo de 2018 finalizó el programa NEO, Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes de Urabá, el cual hace parte de la estrategia del Banco Interamericano de Desarrollo que se ejecuta en diez países de Centro y Latinoamérica y fue coordinado por nuestra Caja en Colombia. Las inversiones en este programa fueron de \$11.890 millones para beneficio de 13.690 jóvenes de la región de Urabá.

En Comfenalco Antioquia el ser humano es el centro de nuestra gestión, tanto hacia afuera como hacia adentro de la organización.

En Comfenalco hemos declarado que somos una organización centrada en la persona, por eso buscamos permanentemente brindar la mejor experiencia a través de un servicio que se caracteriza por la calidad, la cercanía y la sencillez, y en este sentido enfocamos la estrategia para garantizar la mejor experiencia al afiliado. Este compromiso hizo posible que el impacto de los programas integrales de seguridad social, el cual encontrarán de manera detalla en el contenido de este informe de sostenibilidad, nos permitiera en el año 2018 impactar la vida de las personas a través de 8.630.850 servicios integrales de seguridad social, que prestamos gracias a la confianza y el apoyo de las 19.094 empresas afiliadas con las que cerramos el período y cuyos aportes, que hacen posible que las familias accedan cada día a más oportunidades, registraran un crecimiento de 7.8% para un total de \$325.163 millones en la pasada vigencia, cifra que nos ubica como la sexta Caja del país por recepción de aportes. A esas empresas nos debemos, somos sus aliados incondicionales y con ellas tenemos el compromiso de velar por el bienestar de sus 392.139 colaboradores, para un total de 846.139 afiliados incluyendo a los beneficiarios.

Equilibrio económico

El dinamismo, crecimiento y sostenibilidad de la Caja también se evidencia en cifras que nos dan la tranquilidad de contar con una organización que ha

alcanzado su equilibrio económico. Es así como mantuvimos el ritmo de crecimiento y recuperación de los últimos cuatro años logrando nuevamente remanentes positivos, en esta oportunidad por \$39.233 millones.

Complacidos reportamos de igual manera que firmes con nuestro compromiso de honrar las obligaciones, la Caja continua disminuyendo su pasivo. Al cierre del 2018 el saldo con la banca ascendió a \$110.126 millones de pesos, lo que significa que en los 6 años del acuerdo la Caja ya canceló el 57,5% del total de la deuda.

Al tiempo que logramos una reducción de los compromisos financieros, hay otras cifras que reflejan la constante recuperación de la Caja. El patrimonio alcanzó los \$209.439 millones frente a \$167.981 millones que registraba en 2017; por su parte el pasivo total siguió bajando y se ubicó en \$338.642 millones. Este buen comportamiento ha hecho posible que el indicador de endeudamiento siguiera decreciendo, para ubicarse al cierre del año en un 62%, mientras que el indicador de liquidez se ubicó en 0,93%.

Sabemos que en la eficiencia está el éxito de una organización, y prueba de ello es que hemos logrado hacer un efectivo control del gasto que se refleja en el contraste que existe entre el monto de los ingresos que alcanzaron los \$449.990 millones, contra los egresos por \$407.758 millones.

Gracias a estos resultados seguimos visionando y trabajando por una Caja cada vez más moderna, con nuevos programas y servicios. Es así como este año avanzaremos en un importante proceso de transformación digital, implementaremos reformas en las sedes y nuevos servicios, lo que implicará recursos de inversión inicial cercana a los \$26.000 millones.

El trabajo que adelantamos como organización sostenible se complementa con la materialización de una clara conciencia frente al cuidado de los entornos en los cuales hacemos presencia, en el marco de la Política de Sostenibilidad Corporativa, en la cual nos comprometemos con la protección del medioambiente asegurando que la prestación de los servicios sociales contribuyan al mejor estar de las comunidades, siempre cuidando y asegurando el menor impacto ambiental.

En Comfenalco tenemos claro que el ser humano es el centro de la gestión tanto hacia afuera como hacia adentro de la organización, porque son los colaboradores quienes hacen posible con su trabajo, esfuerzo y compromiso que día a día lleguemos a todos los rincones de Antioquia. Por esta razón, implementamos un modelo de lo humano que por medio de diferentes estrategias y prácticas promueven el desarrollo integral desde una perspectiva que considera las dimensiones del ser, hacer, saber, sentir, tener y pensar.

En este modelo destacamos el programa de desarrollo de líderes Liderándome para Liderar a Otros, la implementación de horarios flexibles, la productividad y equilibrio entre la vida laboral y personal, los programas de bienestar como el



fomento de la maternidad y paternidad, en el que se le concede a la madre lactante, o al padre en caso de fallecimiento de ésta, un proceso de reintegro progresivo a la jornada laboral hasta que el bebé llegue a la edad de nueve meses; y “La Felicidad Empieza por Casa” programa que iniciamos en 2017 y a través del cual el año anterior entregamos bonos para el mejoramiento de pisos, paredes, baños, cocinas o techos de las viviendas de quince de los colaboradores que devengan hasta 4 salarios mínimos.

En Comfenalco somos conscientes que el compromiso de las empresas no solo se limita a producir rentabilidad, éste se extiende a la protección del medioambiente y a ofrecer desarrollo integral para los seres humanos. Por eso ratificamos el compromiso con la sostenibilidad entendida como la suma de actos honestos, transparentes y genuinos que de manera continua buscan el equilibrio en las dimensiones económicas, sociales y ambientales con las que de manera intencionada desafiamos la naturaleza humana tan renuente a considerar el impacto de las acciones en el largo plazo.

Mi gratitud a todas las empresas y trabajadores afiliados por seguir caminando a nuestro lado, por impulsarnos y retornos a transformarnos, a dar cada día lo mejor que tenemos para entregarles y permitimos acompañarlos en la materialización de sus proyectos y sueños. Agradecemos también a la Superintendencia del Subsidio Familiar que orienta ese trasegar que nos impulsa, a los entes de control que con su acompañamiento nos permiten avanzar y mejorar los programas y servicios; a las autoridades locales y departamental, aliados incondicionales en tantas iniciativas que propenden por una vida mejor de los trabajadores antioqueños y sus familias.

Agradezco también a los miembros del Consejo Directivo por su apoyo y confianza, por dirigir de manera acertada y ecuánime los destinos de esta Caja de Compensación que por más de 62 años se ha esmerado y continuará esmerándose por ser el mejor aliado de las personas y las empresas. Un mensaje de gratitud a Carlos Mario Estrada Molina quien estuvo al frente de la Organización hasta septiembre de 2018, y un agradecimiento muy especial a todos los colaboradores de Comfenalco Antioquia, que aportan lo mejor que tienen desde su humanidad para entregar en cada contacto la mejor experiencia a nuestros afiliados y usuarios.

El trabajo excepcional de equipo que realizamos con ustedes señores empresarios, con el gobierno, con las entidades que respaldan una gestión basada en la solidaridad, nos llena de esperanza por un departamento y un país en el que el cambio para construir nuevas realidades sea posible. Estoy seguro que tenemos el poder de modificar como queremos y soñamos el entorno. Transformar nuestras vidas es la única manera de transformar el mundo y si lo hacemos unidos, con pasión y compromiso, mucho mejor y más fácil, porque juntos llegamos más lejos.



JORGE ALEJANDRO GÓMEZ BEDOYA
Director

**Juntos llegamos
más lejos.**





1 | ACERCA DE ESTE REPORTE

Para la organización la sostenibilidad es parte integral en la gestión de nuestras operaciones. Creamos valor compartido y protegemos el medio ambiente asegurando que la prestación de los servicios sociales se diseñe, ejecute e impacte a los grupos de interés, en equilibrio con los resultados económicos, el desarrollo social, la disminución del impacto ambiental y el reconocimiento de la identidad y gestión cultural que desarrollamos en las regiones.

GRI 102-46 / 102-50 / 102-52

En el 2018, establecimos un marco con los lineamientos para el Plan de Sostenibilidad basado en las tendencias futuras en gestión social, ambiental, económica y de gobierno corporativo, así como los asuntos más importantes obtenidos de los análisis de materialidad de la Caja, los desafíos para el sector y la sostenibilidad de la organización.

En este sentido elaboramos nuestro primer Informe de Sostenibilidad para el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, basados en el estándar Global Reporting Initiative (GRI, por sus siglas en inglés) herramienta para la elaboración de informes de sostenibilidad. De esta manera buscamos comunicar nuestra gestión proporcionando una visión clara de los principales impactos en los ámbitos social, económico y ambiental.

GRI 102-46 / 102-54

El informe está enfocado al cumplimiento de la opción Esencial, es decir, contiene la información mínima necesaria para comprender nuestra naturaleza, nuestros temas materiales, nuestra gestión e impactos relacionados.

GRI 102-46 / 102-53

El Comité de Sostenibilidad lideró, estructuró y revisó el informe de sostenibilidad, que fue construido bajo una metodología que involucró todas las áreas de la organización a través del reporte de sus impactos, resultados y gestión. Esta metodología nos permitirá estandarizar el procedimiento para el diseño, construcción y generación de futuros informes de sostenibilidad. Para elevar cualquier consulta al Comité respecto a este informe, comunicarse al correo:

emailinstitucional@comfenalcoantioquia.com

GRI 103-1

El presente Informe presenta los aspectos materiales que hemos priorizado de acuerdo al impacto que generan en la mayoría de los grupos de interés, según la matriz de materialidad corresponden al enfoque estratégico de la organización, reflejan las acciones encaminadas a SER + SOSTENIBLES y cubren las actividades propias de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.

Teniendo en cuenta que los aspectos materiales obedecen a un ejercicio de alineación con el Plan Estratégico 2015 - 2020, es importante anotar que la Caja tiene programado para el 2019 toda la gestión de revisión y definición de su nuevo direccionamiento estratégico, situación que conlleva a realizar los ajustes necesarios en los aspectos materiales.

Algunos temas en desarrollo son: Innovación: ecosistema de innovación y Transformación Digital, Crecimiento Sostenible, Gestión del Capital relacional, gestión del servicio y experiencia de usuario.

GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-42

En Comfenalco Antioquia entendemos que los grupos de interés son todas aquellas personas o entidades a quienes la Organización puede afectar de manera significativa con sus actividades, productos y/o servicios; o bien que sus acciones puedan afectar nuestra capacidad para desarrollar con éxito las estrategias y alcanzar los objetivos.

En el 2017 validamos nuestros grupos de interés a partir de la declaración contenida en nuestro Código de Ética y Buen Gobierno. Mediante un ejercicio desarrollado con un equipo representativo, se calificó y priorizó la forma cómo los grupos de interés tienen influencia en Comfenalco Antioquia y cómo la Caja los podría

afectar partiendo de los ámbitos económico, social y ambiental que plantea el Desarrollo Sostenible. Se obtuvo la siguiente priorización sobre nuestros grupos de interés:

GRI 102-40

Empresas, trabajadores afiliados, colaboradores de la Caja, proveedores, organismos de vigilancia y control a nivel nacional, departamental y local, y asociaciones sindicales al interior de la Caja.

GRI 102-21 / 102-43

Para garantizar relaciones cercanas, cálidas y duraderas, la Caja dispone de diferentes canales mediante los cuales mantenemos interacción con nuestros grupos de interés:

DESARROLLO SOSTENIBLE

“Es aquel que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades.”

Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo



GRUPO DE INTERÉS	PROPÓSITO DE RELACIONAMIENTO	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
Trabajadores afiliados	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a la dignidad Humana. Generación de bienestar y desarrollo para él y su familia. Compensación a partir del nivel de ingresos. Oportunidades de empleo y emprendimiento. Portafolio de servicios pertinente. 	<ul style="list-style-type: none"> Estudios de satisfacción para usuarios. Estudios de hábitos, necesidades y expectativas Espacios de interacción y actualización del portafolio a través de ejecutivos de cuenta. Planes de atención Integral a la Familia (caracterizaciones). Prestación de servicios en las distintas sedes de la Caja. Prestación de servicios itinerantes en el Departamento. Revista Comfenalco Antioquia. Informe de Sostenibilidad. Página web: www.comfenalcoantioquia.com Buzón de PQRS. Correo electrónico: comentarios@comfenalcoantioquia.com Asesoría en línea. Call center 444 71 10. Centros de servicios. Agencias de Empleo. Redes sociales. Mensaje publicitarios (radio, televisión, etc)

GRUPO DE INTERÉS	PROPÓSITO DE RELACIONAMIENTO	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento y compromiso en la generación de Bienestar y Desarrollo para sus trabajadores. • Oportunidades de Desarrollo Empresarial. • Creación de redes de trabajo. • Alianzas estratégicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desayunos con empresarios. • Estudios de satisfacción para usuarios. • Estudios de satisfacción para empresarios. • Estudios de hábitos, necesidades y expectativas. • Perfil Subregional. • Página web: www.comfenalcoantioquia.com, • Correo electrónico: comentarios@comfenalcoantioquia.com, • Asesoría en línea. • Call center 444 71 10, • Buzón de PQRS. • Centros de servicios. • Ejecutivos de cuenta. • Informes de Gestión. • Revista Comfenalco Antioquia. • Redes sociales. • Mensajes electrónicos (E-mail, MSN). • Mensaje publicitarios (radio, televisión, etc).
Colaboradores de la Caja	<p>Propiciar el desarrollo integral bienestar y calidad de vida de los colaboradores con equitativas oportunidades de crecimiento, búsqueda continua de alto desempeño y mejoramiento del clima organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Gestión de lo Humano, basado en el sentir, tener, pensar, estar, hacer, saber. • Modelo de gestión del cambio y la transformación cultural. • Líder Sello Comfenalco. • Encuentros estratégicos con el propósito de estar alineados y contribuir a la estrategia corporativa. • Encuentros de líderes mensuales (foro estratégico bimensual). • Día de la Familia. • Encuentro de Fin de año. • Celebraciones . • Grupos primarios. • Eventos Corporativos. • Estrategia y Red social interna “Reconocerte”. • Espacios de formación y entrenamiento. • Redes Sociales. • Intranet. • Noticiero interno 360° • Comfenalco Contigo TV. • Cartelera informativas. • Boletín Interno contigo. • Página web: www.comfenalcoantioquia.com • Correo electrónico corporativo. • Contenidos a través de pantallas digitales. • Revista Comfenalco Antioquia. • Gestión del Desempeño.

GRUPO DE INTERÉS	PROPÓSITO DE RELACIONAMIENTO	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Relación basada en la transparencia y la confianza. • Intercambio de experiencias y conocimiento. • Promover la formalización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Invitaciones y/o participaciones de acuerdo con el Manual de Contratación. • Contacto con compradores y negociadores de la Caja. • Reuniones y visitas. • Proceso de Inscripción y evaluación de proveedores. • Página web: www.comfenalcoantioquia.com, • Correo electrónico: gestionproveedores@comfenalcoantioquia.com
Organismos de Dirección (Consejo Directivo) Vigilancia y Control a nivel Nacional, Departamental y Local	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación permanente en procura de asegurar el cumplimiento de la misión organizacional. • Acatamiento y respeto al ordenamiento legal. • Trabajo articulado y visionario, en procura de la sostenibilidad organizacional y del aporte por una sociedad más equitativa e incluyente a través del subsidio familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Direccionamiento Estratégico Corporativo. • Informe de Sostenibilidad. • Sesiones mensuales y extraordinarias Consejo Directivo. • Reportes periódicos de seguimiento a través de las plataformas de información de los entes de control. • Normatividad y mecanismos de seguimiento y control emitidos por la Superintendencia del Subsidio Familiar. • Auditorías y requerimientos, respuestas a los entes de control. • Consultas de manera virtual y presencial. • Seminarios y encuentros. • Pagina web www.comfenalcoantioquia.com
Asociaciones Sindicales al interior de la Caja	<p>Reconocimiento de la participación activa de los trabajadores en el destino de la Caja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de diálogo y negociación. • Convención Colectiva. • Boletines de las Asociaciones. • Página web: www.comfenalcoantioquia.com • Correo corporativo. • Intranet. • Boletín Contigo.
Comunidad en General	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado, preservación y respeto a la vida en todas sus manifestaciones y condiciones. • Apego a los postulados morales y éticos de validez universal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Portafolio de Servicios de la Caja. • Presencia Regional a través de aliados comerciales. • Proyectos Sociales. • Programas con recursos de Fondos de ley. • Redes sociales. • Centros de servicios. • Pagina web www.comfenalcoantioquia.com • Buzón de PQRS., • Correo electrónico: comentarios@comfenalcoantioquia.com • Call center 444 71 10

ASPECTOS MATERIALES

GRI 102-46

El proceso de materialidad permite identificar los temas relevantes de nuestra estrategia interna de desarrollo sostenible, preocupaciones de los grupos de interés con intereses específicos en la organización, expectativas sociales de mayor alcance y la influencia de la organización en las entidades productoras o consumidoras.

La matriz de materialidad se realizó mediante talleres en los cuales se partió de la calificación y priorización de los grupos de interés, sumado a los lineamientos estratégicos y teniendo en cuenta un

enfoque de riesgo empresarial, además de los lineamientos de los estándares GRI.

Para obtener nuestros aspectos materiales llevamos a cabo la siguiente metodología:

Identificar

- Investigación de tendencias y referenciación de buenas prácticas y enfoques innovadores.
- Listado de potenciales temas de interés con base en la información disponible de dominio público.
- Divulgación oficial de los grupos de interés.
- Identificación de aspectos relevantes.

Priorizar

- Contrastar el inventario con las prioridades estratégicas corporativas.
- Taller para identificar y priorizar subregiones, servicios y Comité de Dirección (2 validadores Consejo Directivo, Comité asesor o externos) los aspectos materiales y distintos grupos de interés. Tener en cuenta análisis de riesgo estratégico y las categorías económicas, sociales y ambientales.

Validar

- Consolidación de la información y presentación para aprobación ante el Comité de Dirección.

Otros pasos

- Matriz de la relevancia de los aspectos materiales para los grupos de interés vs la relevancia para la Caja.
- Diseño de matriz de aspectos materiales vs grupos de interés ¿Cuáles grupos de interés se ven más directamente afectados por los distintos temas o mostraban mayor interés en ellos?.
- Describir cómo se relaciona la Caja con cada grupo de interés. Matriz de mecanismos de relacionamiento con cada uno.
- Alineación con los ODS. Alineación de los aspectos materiales con los objetivos de desarrollo sostenible.

Producto del ejercicio se obtuvo una matriz en la cual se priorizaron los aspectos materiales, cada uno de ellos relacionados directamente con las dimensiones del desarrollo sostenible, los riesgos corporativos, los pilares estratégicos y los objetivos del desarrollo sostenible:

GRI 102-47 / 103-1 / 102-46

Matriz de Aspectos Materiales, descripción y alineación

Relevancia para los grupos de interés	Alto		- Atención Integral a la Familia - Gestión Regional - Gobierno Corporativo, Ética y Transparencia - Sostenibilidad Financiera - Innovación - Gestión del Servicio: Calidad, Cercanía y Sencillez	
	Medio	- Alianzas Estratégicas - Gestión del Conocimiento	- Equidad e Inclusión - Protección del Medio Ambiente - Gestión del Cambio y la Transformación Cultural	
	Bajo			
		Bajo	Medio	Alto

Impacto en la estrategia





2 | NUESTRA CAJA

2.1. QUIÉNES SOMOS - HISTORIA

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia es una persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, organizada como corporación en la forma prevista en el Código Civil, que cumple funciones inherentes a los regímenes de Subsidio Familiar, Seguridad Social y Protección Social, sometida al control y vigilancia del Estado.

La Caja tiene por objeto el recaudo y el pago del Subsidio Familiar como prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores en proporción al número de personas a cargo, y cuyo objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad. De acuerdo con lo anterior, la Caja asume las funciones que le prescriben la ley y los estatutos.

Comfenalco Antioquia se constituyó el 30 de agosto 1957 como Caja de Compensación Familiar, dando respuesta a la Ley 118 del 21 de junio de 1957, a través de la cual las empresas destinan aportes para el desarrollo de programas y servicios subsidiados.

GRI 102-2

Inicialmente el Sistema nació con el propósito de brindar un subsidio económico a los trabajadores de menores ingresos, pero con el tiempo este

objetivo se amplió y hoy además de la cuota monetaria se subsidian servicios y programas a la población afiliada en los campos de la salud, educación, cultura, bibliotecas, atención a la familia, programas para la niñez y el adulto mayor, vivienda, esparcimiento, recreación y deportes, crédito, coordinación de programas de Mecanismo de Protección al Cesante. Comfenalco Antioquia aporta a la construcción de una nueva Colombia, mejorando las condiciones de vida de miles de familias y brindando programas integrales de seguridad social.

GRI 102-6

Gracias al propósito de fortalecer sus acciones en beneficio de las familias afiliadas en todo el Departamento, desde un principio la Caja se enfocó en fortalecer uno a uno sus programas y servicios misionales y en consolidar la presencia física y a través de itinerancias, inicialmente en el Valle de Aburrá y posteriormente en las diferentes zonas de Antioquia, ampliando así coberturas y facilitando el acceso de los servicios a sus afiliados. Un trabajo que le ha permitido consolidarse como la Caja aliada de las regiones.

En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 21 de la Ley 789 de 2002, la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia constituyó su Código de Ética y Buen Gobierno, fundamentado en la normatividad legal vigente y los valores corporativos. Su objetivo principal es establecer las políticas, normas, sistemas y principios que regulan el gobierno corporativo y las actuaciones éticas de todas las personas vinculadas con la Caja, con el fin de preservar la integridad institucional, asegurando la adecuada administración y el respeto por los grupos de interés en los servicios prestados por la Organización.

Con su expedición, el Consejo Directivo de la Caja busca que todos los niveles de la administración, los afiliados, usuarios y comunidad en general, dispongan de un instrumento legal y ético de orientación y guía, para actuar en sus diversas interacciones, asegurándose de hacerlo con un proceder intachable con miras a lograr, en forma transparente, el objeto encomendado a la Corporación por el Sistema del Subsidio Familiar, los objetivos corporativos, el cumplimiento de la misión y la realización de la visión institucional.

ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

Asamblea General de Afiliados

GRI 102-22

Conformada por todos los empleadores, personas naturales o jurídicas hábiles y legalmente inscritos como afiliados a Comfenalco Antioquia. Es la máxima autoridad de la Corporación, sus decisiones son obligatorias y cumple las funciones señaladas en la ley y los estatutos de la Caja, en los términos que estos mismos establecen.

Consejo Directivo

GRI 102-22 / 102-24

Integrado por diez (10) miembros principales y diez (10) suplentes, así: cinco (5) principales con sus respectivos suplentes, en representación de los empleadores afiliados a la Caja, elegidos por la Asamblea General de Afiliados de listas presentadas por un número no inferior a diez (10) afiliados para un periodo de tres (3) años, por el sistema de cociente electoral; y cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores, escogidos por el Ministerio de Trabajo de las listas que presentan las centrales obreras con personería jurídica reconocida y de los listados enviados por la Caja de Compensación Familiar de los trabajadores beneficiarios no sindicalizados que se postulan según los requisitos de Ley.

Composición del Consejo Directivo a diciembre 31 de 2018:



2.2. GOBIERNO CORPORATIVO



GRI 102-18

El Gobierno Corporativo es el conjunto de órganos y normas mediante los cuales se dirige y controla la gestión social, administrativa, financiera y jurídica de la Caja. En este marco están definidos derechos, deberes y responsabilidades, así como la interacción entre los órganos que lo componen: Asamblea General de Afiliados, Consejo Directivo, Director Administrativo, Comité de Dirección, Sistema Líder.

Consejeros en representación de los trabajadores



GRI 102-18 / 102-33

En 2018 el Consejo Directivo realizó 12 reuniones ordinarias y 1 reunión extraordinaria, los temas tratados, las deliberaciones y decisiones adoptadas constan en las respectivas actas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de los Estatutos de la Corporación.

El Consejo Directivo cuenta con tres Comités de apoyo a su labor, conformados por los Consejeros designados por éste, atendiendo los perfiles, conocimiento y experiencia profesional que tengan con el objeto de cada Comité, así:

Comité de Auditoría

Realizó seis (6) reuniones en 2018. Los Consejeros designados fueron:

- Néstor Hincapié Vargas
 - Gloria Cecilia Calle Uribe
 - Isabel Cristina Carvajal Zapata
- Invitada permanente Dra. Reina Catalina Montañez Borja.

El reporte de este Comité se encuentra al finalizar el Informe de Sostenibilidad.

Comité de Tarifas

Realizó tres (3) reuniones en 2018. Los Consejeros designados fueron:

- José Mauricio Saldarriaga Hernández.
- Carlos Julio Tavera Atehortúa.
- Ana María García Bedoya.

Comité de Inversiones

Realizó tres (3) reuniones en 2018. El Consejero designado fue: Sergio Ignacio Soto Mejía.

Director Administrativo y Comité de Dirección

GRI 102-18

El Director Administrativo es el representante legal de la Corporación, judicial y extrajudicialmente, y tiene a su cargo la administración directa de la misma. Es designado por el Consejo Directivo. Por su parte, el Comité de Dirección está integrado por el Director Administrativo, los Gerentes de primer nivel, el Secretario General, el Auditor General y el Jefe de Relaciones Corporativas. Sus responsabilidades están establecidas en el Sistema Integral de Gestión.

GRI 102-22

Composición del Comité de Dirección a diciembre 31 de 2018:



CONFLICTO DE INTERESES

GRI 102-25

Principios orientadores en materia de conflicto de intereses

En el Código de Ética y Buen Gobierno hemos declarado los siguientes principios orientadores para el proceso de contratación: buena fe, lealtad, igualdad y neutralidad política, racial, religiosa e ideológica; los cuales constituyen un marco general de actuación de las personas de la organización.

Cualquier situación o comportamiento sobre un potencial o real conflicto de intereses en este sentido, debe ser puesto en conocimiento del Comité de Ética y Buen Gobierno, que tendrá por objeto definir y dirimir, en única instancia, todo lo relacionado sobre la materia. Todas sus actuaciones constarán en actas del Comité y lo resuelto deberá reposar en la hoja de vida del empleado. Los conflictos de interés se resolverán siempre previniendo que la Caja no vaya a tener ningún señalamiento.

El Código de Ética y Buen Gobierno de Comfenalco Antioquia es divulgado a todos los grupos de interés a través del sitio web www.comfenalcoantioquia.com para garantizar su conocimiento y aplicación por parte de los colaboradores de la Caja, el Código se incluye en la inducción corporativa y cursos virtuales, pudiendo ser consultado permanentemente en la intranet.

GRI 102-25

Manejo de conflictos y diferencias

El Código define las conductas constitutivas de conflicto de intereses relacionadas con los parentescos y relaciones de pareja. En estos casos

el representante legal o la persona que tenga uno de los vínculos que rezan en el Código, debe abstenerse de participar en los procesos de selección, contratación o auditoría, y la Caja deberá celebrarlos siempre y cuando estos proponentes se encuentren en condiciones de igualdad con las demás ofertas o ser la mejor opción del mercado. Hemos definido como causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo la violación a la presente disposición, incluyendo una inhabilidad para desempeñar esta clase de cargos por un término de 10 años.

Entendemos los conflictos de intereses como una oportunidad para el crecimiento personal e institucional por lo tanto procuramos darles trato con madurez, prudencia, claridad y respeto, evitando distanciamientos entre los colaboradores de la Caja. En este sentido permanecemos atentos a la ocurrencia de este tipo de eventos, velando siempre por la generación de mecanismos que permitan la solución adecuada e inmediata de conflictos. Las decisiones y acciones de los miembros del Consejo Directivo, el sistema líder (director, gerentes, jefes y coordinadores) y en general de todos los empleados de Comfenalco, deben propender siempre por la defensa del interés general de la Caja y no por el provecho personal. Es deber de todos los miembros de los cuerpos colegiados del gobierno corporativo y de los empleados, informar las situaciones que puedan configurar un conflicto de intereses.

Nuestro Código define las conductas constitutivas de conflicto de intereses.

GRI 102-17**COMITÉ DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO**

El Comité de Ética y Buen Gobierno es una instancia orientadora de la gestión ética empresarial que busca fomentar en todas actuaciones de la organización la transparencia, la confianza y la credibilidad, con el objeto de promover, mediar y guiar el actuar de los directivos, empleados, proveedores y clientes, dentro de los lineamientos establecidos en el presente Código.

Este comité está compuesto por el Secretario General, el Gerente de Desarrollo Corporativo y el Auditor General. En caso de conflicto de intereses en el que se encuentre implicado un miembro del Consejo Directivo o el Director Administrativo, será potestad del Consejo Directivo dirimir el conflicto o delegar una comisión entre sus miembros para el efecto. El Comité se reúne cada seis meses de manera ordinaria, o de manera extraordinaria por convocatoria de alguno de sus miembros cuando sea necesario cumplir con cualquiera de sus funciones o responsabilidades.

Los asuntos que deban ser estudiados y resueltos por el Comité de Ética y Buen Gobierno, se deben dirigir a este y estará bajo la responsabilidad de su secretario, recibirlos y darles trámite ante el Comité en pleno.

2.3. NUESTROS VALORES CORPORATIVOS**GRI 102-16****Eficiencia**

Valoramos la eficiencia como el equilibrio adecuado entre los recursos y la obtención de los resultados. Administramos con total rigor los recursos que tenemos disponibles para nuestra gestión, cumplimos con la finalidad social de la

organización cuidando que el modelo de operación sea óptimo y garantizamos el estándar del servicio con principios de oportunidad y sencillez.

Servicio

Entendemos el servicio como un estilo de vida. Creemos en el servicio por vocación, estamos dispuestos a superar las expectativas de nuestros grupos de interés y anticiparnos a sus necesidades.

Confianza

Es la regla fundamental de relacionamiento con todos nuestros públicos.

Transparencia

Nuestros grupos de interés pueden tener la certeza de que nuestras actuaciones son veraces, ajustadas a las normas, transparentes y comprometidas con el desarrollo social.

2.4. COMPROMISO CONTRA EL FRAUDE**GRI 102-11**

Comfenalco Antioquia incorporó durante el 2018 a su Sistema de Gestión un modelo contra el riesgo de fraude que estuvo en proceso de diseño durante la vigencia de 2017. Éste incluye entre otros, tipos de fraude la corrupción y soborno por su exposición en el contexto interno o externo, motivo suficiente para que la Alta Dirección decidiera entender este fenómeno como un asunto prioritario que exige compromiso persistente. De ahí, que la gestión antifraude fuera desarrollada mediante un modelo enmarcado en tres elementos: la prevención como la postura administrativa en la lucha contra el fraude, la detección como la habilidad para identificar los tipos de fraude, y la respuesta como la capacidad administrativa para hacerles frente.

**ASPECTOS NORMATIVOS**

Este compromiso está fundamentado en el Código de Ética y Buen Gobierno, la transparencia como valor corporativo, la Circular 0023 del 30 de noviembre de 2010 de la Superintendencia del Subsidio Familiar y los acuerdos alcanzados en el pacto por la transparencia en el Sistema del Subsidio Familiar suscrito en 2015 por la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República, el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia del Subsidio Familiar, y las agremiaciones ASOCAJAS y FEDECAJAS; con las cuales las Cajas de Compensación Familiar se comprometen a “Fortalecer mecanismos de control para prevenir y evitar la ocurrencia de fraudes”.



- PREVENCIÓN
- DETECCIÓN
- RESPUESTA

GRI 102-11 / 205-2 / 102-29

Cabe destacar que las herramientas resultantes: política, normas y línea ética contenidas en el Manual de Gestión contra el Riesgo de Fraude, así como las medidas derivadas en el Reglamento Interno de Trabajo y Manual de Contratación, fueron publicadas en el Sistema de Gestión Organizacional, y divulgadas a través de los medios corporativos y el curso virtual dirigido al Comité de Dirección, sistema líder y empleados en general, teniendo presente que en Comfenalco Antioquia está declarada la cero tolerancia al fraude.

La Alta Dirección buscando afianzar las herramientas de control contra el fraude en los diferentes procesos, desde la metodología propia de riesgos corporativos viene incorporando en los análisis de riesgos los tipos de fraude definidos con el fin de identificarlos, cuantificarlos y tratarlos como parte de su compromiso con la transparencia corporativa. En este sentido vale resaltar desde el proceso de formación institucional, el curso virtual contra el fraude que fue diseñado durante el 2018 y abierto en el mes de octubre a todos los colaboradores en las 9 subregiones del departamento de Antioquia, ha facilitado el conocimiento, sensibilización y compromiso en la lucha contra toda práctica fraudulenta, en particular la corrupción y el soborno en toda la comunidad laboral de la Corporación.

2.5. PARTICIPACIONES EN GREMIOS, JUNTAS Y COMITÉS



GRI 102-13

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia participa a través de sus representantes en las asambleas, juntas y comités de entidades y gremios que facilitan el desarrollo de su trabajo: ASOCAJAS, ASOPAGOS, Corporación Parque ARVÍ, Nueva EPS S.A., Asociación C.C.F.COMPENSAR-COMFENALCO VALLE DEL CAUCA-COMFENALCO ANTIOQUIA, CODESS, Microempresas de Colombia, Cooperativa de Ahorro y Crédito, Teatro Pablo Tobón Uribe, Medellín Cómo Vamos, Casa Museo Pedro Nél Gómez, COTELCO, ACOLAP, Fundación Medellín-CONVENTION VISITORS BUREAU, ADECOPRIA - Asociación de Colegios Privados de Antioquia, PROSUR, Liga Antioqueña de Bolos, Comité de Vivienda de Interés Social organizado por la Cámara Colombiana de la Construcción - CAMACOL, y la Lonja de Propiedad Raíz Medellín. Comité de seguimiento de la Contraloría General de Antioquia, a la política pública de contralor estudiantil.

A nivel Regional la Caja, a través de sus Gerentes Regionales, participa activamente en diversas Juntas, Comités y Mesas de trabajo, desde donde aporta y aporta al desarrollo de iniciativas y acciones que propenden por el bienestar de sus grupos de interés.

Ver anexo 1. **JUNTAS Y COMITÉS.**





3 | NUESTRA ORGANIZACIÓN

3.1. MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

GRI 103-3

Comfenalco Antioquia consciente de que sus procesos, comportamientos, recursos y herramientas funcionan en el ámbito de un Sistema de Gestión, ha dispuesto mecanismos que estructuran la organización con todos sus componentes de forma coordinada, alineada, suficiente y dinámica, de manera que se garantice el óptimo desempeño global. Para asegurar la armonía hemos establecido un método riguroso donde se define y despliega el Sistema de Gestión y sobre todo trabaja por una cultura organizacional alineada a este propósito.

En el año 2016 diseñamos un Modelo que enmarca el Sistema de Gestión Organizacional de Comfenalco Antioquia que se mide periódicamente respecto a su cumplimiento para determinar los planes de acción a corto, mediano y largo plazo de manera que se superen las barreras que impidan avanzar en los resultados. Durante el 2017 y 2018 implementamos elementos que nos permiten actualizar el modelo.

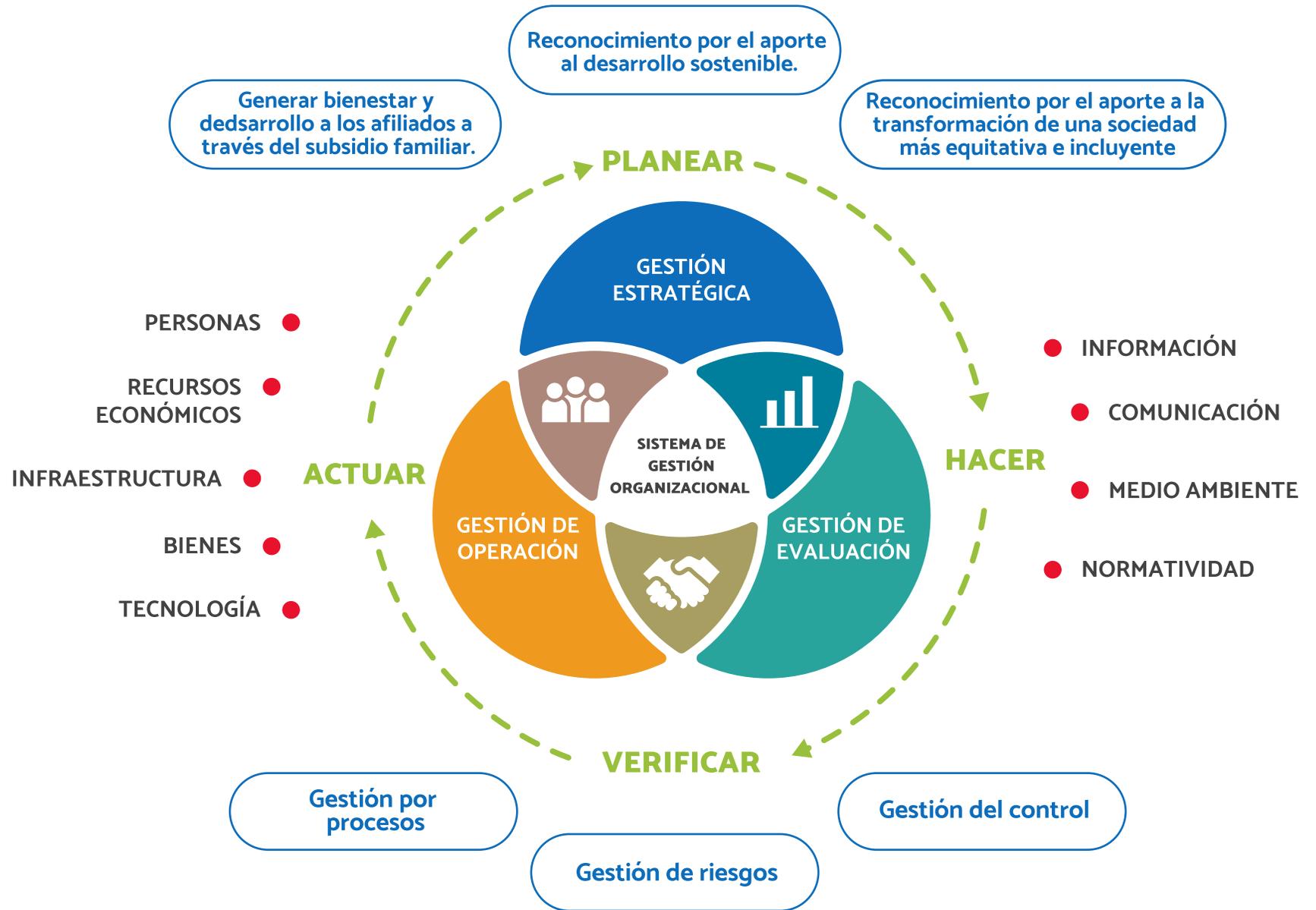
En 2018 evaluamos la madurez del Sistema de Gestión ubicándonos en una categoría media donde si bien contamos con un Sistema adecuadamente constituido, requerimos de acciones para ir fortaleciendo las interacciones de nuestros elementos y garantizar la eficacia de los mismos.

Otra característica del Sistema de Gestión es la existencia de varios Subsistemas claramente identificables y que desde su particularidad tienen unas funciones y objetivos específicos, pero que nunca se desligan de los objetivos y demás elementos organizacionales. Estos subsistemas obedecen a exigencias normativas, son motivados por necesidades internas o por la conciencia de lograr la excelencia en nuestros campos de acción.

- Subsistema de Gestión de la Calidad
- Subsistema de Gestión Integral de Riesgos
- Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud para el Trabajo
- Subsistema de Desarrollo Sostenible
- Subsistema de Gestión de la Seguridad de la Información
- Subsistema de Gestión de la Continuidad del Negocio
- Subsistema de Gestión del Riesgo de Fraude

La estructura para la administración del Sistema es un esquema de roles y responsabilidades, procedimientos y recursos que ha dispuesto la Alta Dirección para asegurar que su Sistema de Gestión obedezca a las siguientes condiciones:

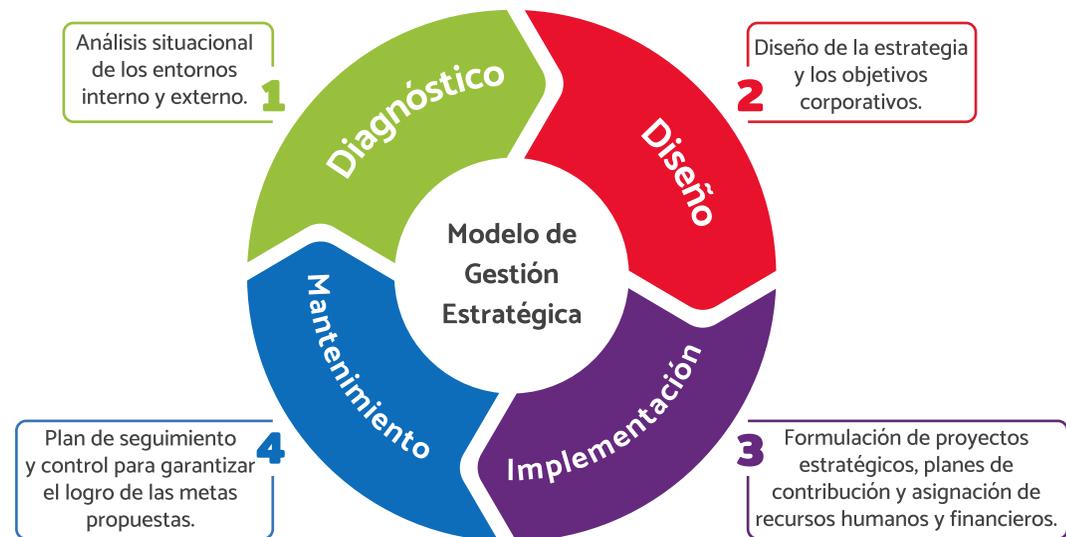
- Adecuada planeación (lineamientos claros, medición de su nivel de madurez, visión corto, mediano y largo plazo).
- Habilite las operaciones (definiendo procedimientos y herramientas para administrarlo).
- Genere mecanismos de evaluación y elaboración de informes (medición del cumplimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo, y esquema de rendición de cuentas).





3.2. SOMOS ESTRATEGIA

Para la gestión de la estrategia corporativa y el vigente plan estratégico 2015- 2020, la Caja ha aplicado el siguiente modelo de gestión estratégica acompañado de una metodología de lienzos de negocio y de gestión del riesgo empresarial. Este modelo acompaña la definición de las estrategias a nivel corporativo y por servicios, procurando generar bienestar y desarrollo a nuestros grupos de interés para asegurar la sostenibilidad de la Caja.



El Plan Estratégico de la Caja, contiene:

- El qué y para qué: Visión, Misión, Principios, Valores, Competencias, Pilares estratégicos, Mapa estratégico.
- El cómo: Presupuesto, plan de inversión, prioridades estratégicas (plan de contribución) estrategia comercial y portafolio de proyectos estratégicos.

GRI 102-26

El Comité de Dirección con el acompañamiento de Planeación y Proyecciones Financieras, a través de una metodología participativa que vincula todos los equipos de la Caja, gestiona el diseño de la estrategia corporativa evaluando los resultados del período anterior, las proyecciones, la relación con los grupos de interés y lo definido en la visión. Esta información es analizada con el Consejo Directivo, así como las metas presupuestales y de inversión que acompañan la estrategia corporativa.



Promovemos espacios que permiten la apropiación de los colaboradores y la movilización del cumplimiento de la estrategia corporativa.

GRI 203-2

Previo al ejercicio anual y en el marco del plan estratégico a 5 años; se monitorean y analizan los siguientes impactos:

- Principales cifras y tendencias macroeconómicas.
- Plan Nacional y/ Municipal de Desarrollo.
- Gestión regional a través de un Perfil Subregional y sus capítulos Generalidades Antioquia y Comfenalco en las regiones.
- Tendencias de entorno por servicio.
- Evolución del Mapa de Riesgo Estratégico Corporativo.

Con respecto a las variables macroeconómicas, se analizan los impactos de:

- PIB, TRM, IPC, Salario Mínimo.
- Desempleo.
- Informalidad.
- Reforma Tributaria.
- Procesos Migratorios.
- Cambios de planes de gobierno a nivel Latinoamérica y Colombia.
- Impactos sociales derivados de las crisis económicas en América Latina.
- Dinámica económica: Vivienda, minería, café, banano y servicios.
- Proyectos regionales y subregionales entre otras variables.
- Análisis de tendencias y realidades como: envejecimiento poblacional, transformación digital, entre otras.

Posterior al análisis de los insumos se diseña un espacio de co-creación y de co-responsabilidad, donde a través de mesas de negocio se convoca a los líderes de los equipos de trabajo para definir y articular las principales acciones por servicio y subregión.

Los principales movilizados de la estrategia corporativa son los planes de contribución y el portafolio de proyectos, la estrategia comercial y la gestión por procesos.

Para el despliegue e implementación, se han promovido espacios que permiten la apropiación de todos los colaboradores y la movilización del cumplimiento de la estrategia corporativa. Uno de los ejercicios de despliegue adelantados se llamó “yo soy estrategia”, en el cual se programaron y ejecutaron recorridos por todas las sedes de la Caja facilitando la comprensión de la estrategia en todos los colaboradores identificando su contribución a partir sus responsabilidades asignadas. Actualmente este componente es el punto de partida en la agenda de la inducción

corporativa y del entrenamiento específico de los colaboradores, con el propósito de promover desde la bienvenida un ejercicio de alineación con la estrategia corporativa.

Es importante tener presente que el 2019 es un año de transición para la gestión estratégica, teniendo en cuenta que el plan vigente es del periodo 2015-2020. Durante el presente año se adelantará la gestión para la formulación del nuevo Plan Estratégico, situación que por supuesto redefinirá temas como aspectos materiales, priorización y mecanismos de relacionamiento con nuestros grupos de interés.

3.3. MAPA DE CULTURA

El Mapa de Cultura es una descripción gráfica de los rasgos culturales (creencias, valores y principios) que representan la Cultura que queremos en Comfenalco Antioquia para acompañar la estrategia y el modelo de negocio. Su representación gráfica en circular (sin principio ni fin) expone un sistema que incorpora en su base los valores, principios y competencias, y corresponde a lo que creemos; en su centro se encuentra nuestro Sueño Compartido, que es lo que nos inspira; y dándole movimiento a ese Sueño Compartido seis dimensiones que representan: lo que Somos y Hacemos.



MEDICIÓN DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL

GRI 103-3

Como parte del proceso de transformación cultural que Comfenalco Antioquia emprendió desde hace seis años, se han realizado dos mediciones de Cultura Organizacional bajo el modelo internacional Denison.

ASPECTOS NORMATIVOS



Los resultados de la última medición realizada en el 2017 muestran una evolución de una cultura que reconoce su estrategia social y financiera como un todo, con unos niveles cada vez más altos de adaptabilidad a las necesidades de las empresas afiliadas y comunidad.

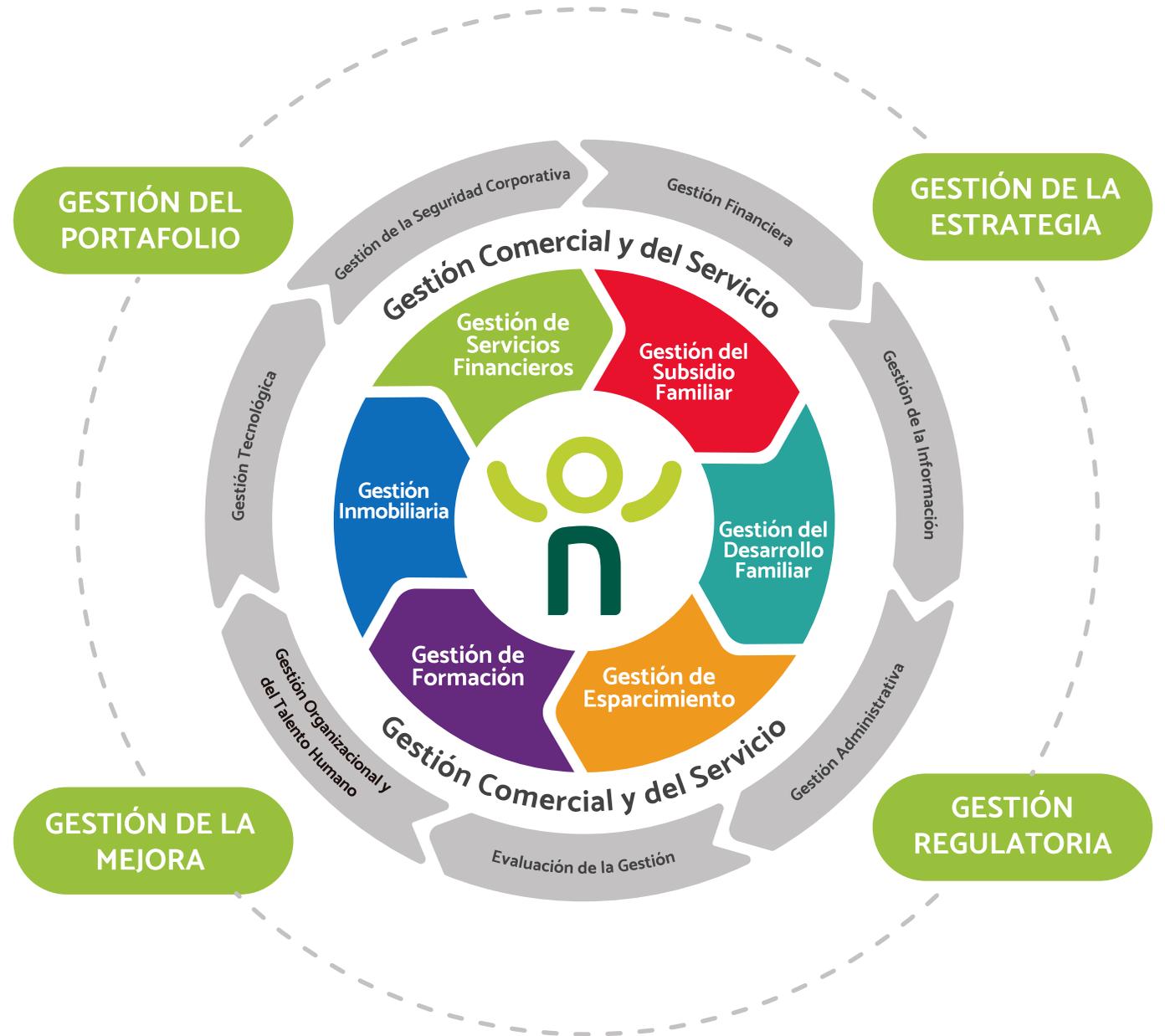
Se ha evidenciado el interés de fortalecer los procesos para tener una mirada más integral, y que se consolida asegurando que lo que somos, lo que hacemos y en lo que creemos, es una palanca para hacer realidad la estrategia y alcanzar los objetivos corporativos.

Así mismo, los resultados obtenidos demuestran que nuestro Sueño Compartido es y seguirá siendo el motor que moviliza la cultura, que los valores corporativos están marcados en el corazón de los colaboradores y que la cercanía, la sencillez y la calidad son el sello de nuestra Cultura Organizacional.

3.4. PROCESOS

GRI 102-9

El Mapa de Procesos de Comfenalco Antioquia nos permite visualizarnos como un sistema de procesos interrelacionados facilitando la forma en que cada equipo de trabajo se vincula con los requerimientos del cliente, según las actividades que desarrollan.



Hemos establecido la siguiente clasificación de nuestros procesos de acuerdo a la funcionalidad que tienen para el cumplimiento de nuestra misión, visión y objetivos corporativos:

Estratégicos: Son los procesos cuyo resultados orientan a nuestra organización. En Comfenalco Antioquia integran la regulación, el análisis del entorno, el diseño del portafolio de servicios y la mejora orientada a la sostenibilidad y perdurabilidad.

Misionales: Generan los momento de verdad en la prestación de nuestros servicios con los usuarios y afiliados de Comfenalco Antioquia.

Integradores: Habilitan y facilitan los recursos para la ejecución de todos los procesos, la gestión y evaluación de la Organización.

GRI 102-2

3.5. SERVICIOS

Nuestra Caja ha diseñado una amplia oferta de servicios integrales de seguridad social que propenden por el mejoramiento de la calidad de vida de los empresarios, trabajadores afiliados y sus familias.

Ver Anexo 2.
NUESTROS SERVICIOS.



GRI 102-3 / 102-4 / 102-5 / 102-6

3.6. SEDES

A través de nuestras sedes, llegamos con programas y servicios a todas las regiones de Antioquia, alcanzando cada vez mayores cobertura.

Ver Anexo 3.
NUESTRAS SEDES.



3.7. GESTIÓN DE RIESGOS



GRI 102- 11

La Alta Dirección de Comfenalco Antioquia a partir del año 2008 tomó la decisión de potencializar la gestión de los riesgos como una herramienta de aseguramiento para alcanzar los objetivos, disminuir la incertidumbre en las operaciones, mejorar las capacidades de la Organización en la toma de decisiones, y generar mayor confianza y credibilidad ante los afiliados, usuarios, entes gubernamentales y demás grupos de interés; y en procura de lograr la sostenibilidad y crecimiento económico de la Corporación, consolidar una organización centrada en el afiliado y optimizar la operación.

En el 2010 la Superintendencia de Subsidio Familiar estableció desde la Circular 023 de 2010, disposiciones referentes al sistema de gestión de riesgos, controles, prevención y mitigación de fraudes, continuidad del negocio y acciones de mejoramiento para las Cajas de Compensación Familiar. En cuanto a la normatividad que fue adoptada por la Caja con carácter de certificación, se encuentra la Norma Técnica Colombiana ISO 9001:2015, que en su última versión incluye el elemento de Gestión de Riesgos dentro de sus requisitos obligatorios. De manera complementaria hemos adoptado la Norma Técnica Colombiana ISO 31000 "Gestión del riesgo, principios y directrices" sin fines de certificación, pero si como referente básico.

Hacer frente al compromiso de gestionar de manera sistemática los riesgos, implicó permear las prácticas que componen dicha gestión en todos los niveles de la organización hasta extenderse a

sus diferentes grupos de interés. Adoptamos un "enfoque integral" que a partir del direccionamiento estratégico, nos ha permitido abarcar el tema desde tres enfoques:

- **Estratégico:** que contiene a su vez la administración de riesgos en los proyectos desarrollados a nivel corporativo.
- **Operativo:** que abarca el manejo de los riesgos en los procesos que nos permiten prestar servicios con calidad, así como el manejo de los recursos físicos con los que aseguramos nuestras operaciones.
- **Financiero:** que abarca la gestión de crédito, mercado y liquidez.

GRI 102-11 / 102-15 / 416-1

Gestionar los riesgos a los que nos vemos expuestos en nuestra operación diaria, nos permite evitar o minimizar posibles impactos negativos en la imagen corporativa, la integridad de las personas, la disponibilidad y calidad de la información, el medio ambiente, los servicios, las condiciones económicas y el cumplimiento legal. La suficiencia de estas medidas frente a la mitigación de los riesgos es monitoreada mediante el balance score card de la organización.

En este propósito articulamos una serie de componentes que permiten de forma sistemática identificar, analizar y tratar los riesgos que pueden llegar a afectar el cumplimiento de los objetivos, así como aquellos que sirvan para aprovechar las oportunidades y fortalezas que aceleran la consecución de las metas. Este análisis confluye en un mapa de riesgos que realizamos a todo nivel según las necesidades de la gestión: procesos, servicios específicos, proyectos, sedes, personas y contratos, entre otros. Logramos una cobertura del 94% en el cubrimiento de los riesgos operativos de los procesos que componen nuestra Organización.

Para alcanzar una gestión debidamente articulada desde todos los actores internos contamos con un Comité de Riesgos Físicos bajo una mirada preventiva e integral referente a la seguridad y salud en el trabajo, infraestructura, seguridad física, ambiental, manejo del dinero, equipos, bienes y tecnología informática.



GRI 102-29 / 102-30 / 102-31

Los análisis de riesgos incorporan activamente todos los miembros del Comité de Dirección construyendo y validando el mapa de riesgos Corporativo, y generando apropiación en el manejo y control de los riesgos según el alcance de sus responsabilidades. El Comité participa en la actualización anual del mapa de acuerdo con las necesidades cambiantes de la Caja. Los resultados son divulgados de manera semestral en espacios de encuentros estratégicos y comunicados a través del Comité de Auditoría ante el Consejo Directivo con una periodicidad anual.

Avances en la gestión de riesgos durante la vigencia anterior:

- Diseño y conformación del Comité de riesgos físicos.
- Análisis de riesgos físicos con enfoque integral.
- Incorporación de los riesgos de fraude en los procesos.
- Diagnóstico de riesgo de crédito, liquidez y de mercado.
- Diagnóstico de continuidad de negocio.
- Mapas de riesgos por procesos priorizados.
- Sensibilizaciones en intervenciones y grupos primarios.
- Actualización de la tabla de impacto financiero.
- Modelo estadístico para calcular la probabilidad de incumplimiento de los afiliados y usuarios.
- Análisis de impacto del lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Diagnóstico de riesgo financiero a nivel corporativo mapa de riesgos por proyectos.

**GRI 102- 11****Datos personales**

En cumplimiento de las obligaciones legales Comfenalco Antioquia ha definido su modelo de aseguramiento de la información personal y protección de datos personales. Durante el 2018 trabajamos en la definición de un Programa para la Gestión Integral con la finalidad de generar a nivel institucional una administración confiable y segura de la información, publicamos el Manual para el tratamiento de la información, procedimientos asociados al manejo del datos, definimos roles y responsabilidades, identificamos y analizamos los riesgos que conllevan el uso de este tipo de información y finalmente se realizó la inscripción de 34 bases de datos resultantes del diagnóstico elaborado con las área.

3.8. GESTIÓN DE PROYECTOS

Actualmente la Caja gestiona su portafolio de proyectos basado en un ajuste del estándar del PMI (Project Management Institute) y algunas prácticas ágiles. En este sentido a través de una PMO (Project Management Officer) diseñada y constituida al interior de la Caja, se gestiona este portafolio y se brinda orientación en los proyectos operativos. Cada proyecto cuenta con su respectiva estructura de gobierno dependiendo si es estratégico o es operativo.

En la priorización se incluyen variables según el tipo de proyecto. Entre ellas: Mercado (foco de la cobertura), pertinencia territorial, servicio de mayor impacto, recursos financieros, aportes 4%, cumplimiento de la normatividad. Todo lo anterior desde un enfoque de gestión del riesgo empresarial.

Así como hemos venido incorporando transversalmente la gestión del cambio y transformación cultural, es fundamental para la PMO promover la identificación de lecciones aprendidas, espacios retrospectivos y evaluaciones ex/post que permitan fortalecer la gestión. Cabe destacar el trabajo de campo que se realiza previo a cada iniciativa y la generación de espacios para construir en equipo que se promueve desde la metodología. Actualmente la organización está trabajando en seguir madurando el proceso de gestión de proyectos en sus distintas líneas.

Finalmente, la gestión de proyectos es monitoreada periódicamente por la Superintendencia del Subsidio Familiar, lo que fortalece la gestión enfocada al control.

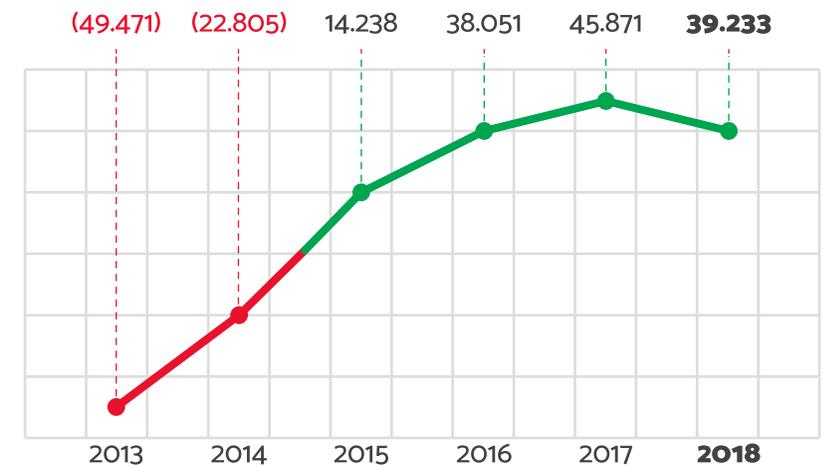


4 | INFORME DE GESTIÓN

4.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA

4.1.1. REMANENTE

Para el 2018, y por cuarto año consecutivo, la Caja logra nuevamente un resultado positivo obteniendo un remanente neto de **\$39.233 millones** de pesos.



*Cifras en millones de pesos.



Remanente
\$39.233 millones

4.1.2. OTROS INDICADORES

En la senda de la recuperación, la Caja presenta unos positivos indicadores financieros que demuestran cómo la Corporación cada día se consolida y va presentando un crecimiento sostenible.

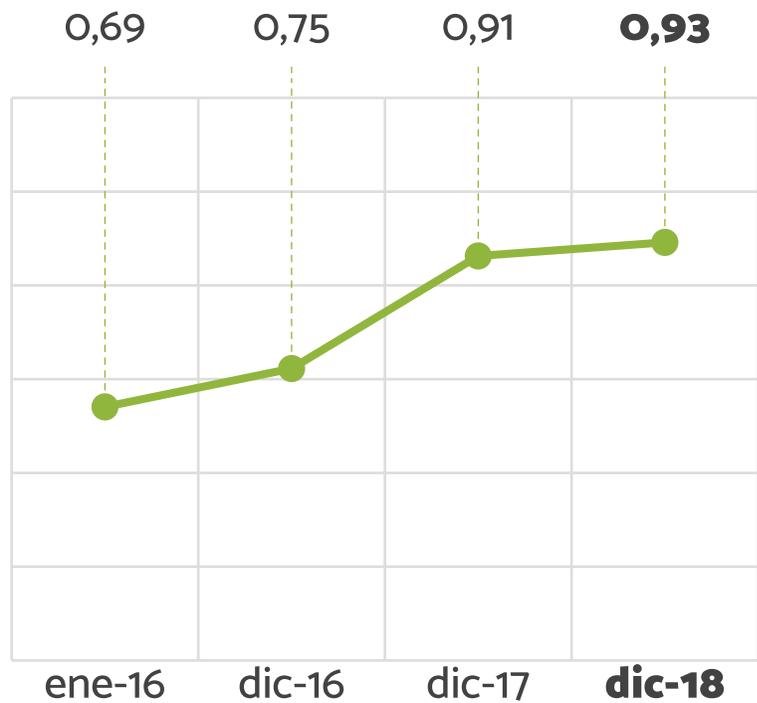


Liquidez

0,93

Liquidez

El indicador de liquidez llega al nivel del **0,93**, acercándose cada vez más a superar la meta del 1.



*Cifras en millones de pesos.

Capital de Trabajo

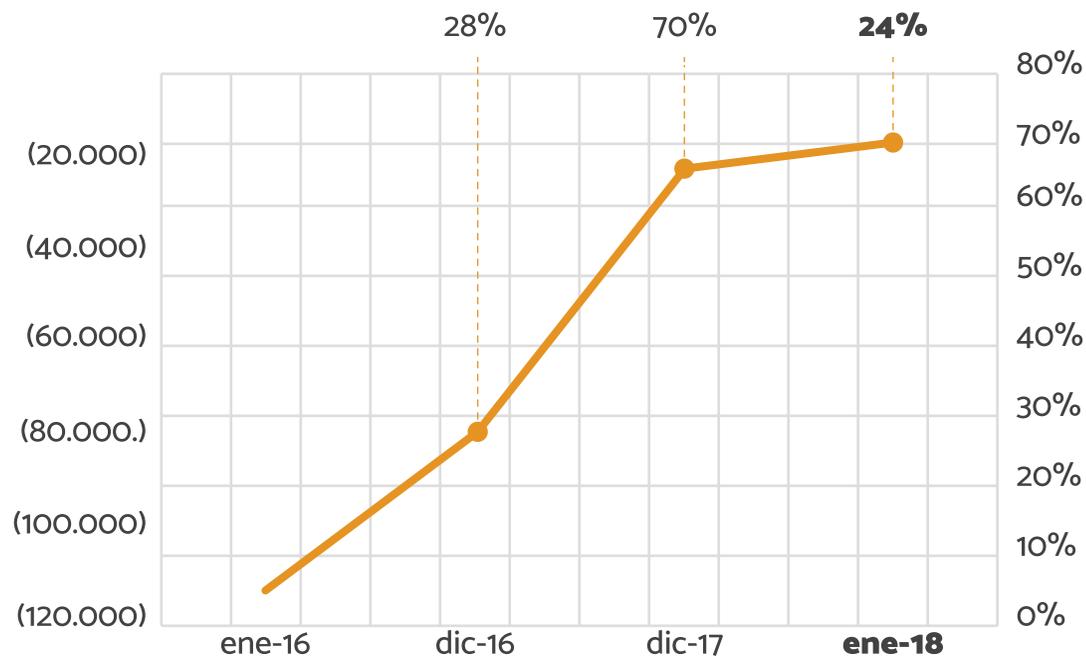
Coherente con el indicador de liquidez, se observa que el capital de trabajo continúa siendo negativo pero con una franca recuperación; entre el año 2017 y 2018 se logró disminuir el déficit en un 24%. Una vez se logró tener la liquidez por encima de 1 el capital de trabajo será nuevamente positivo.



Capital de Trabajo

Disminuimos el déficit en un

24%

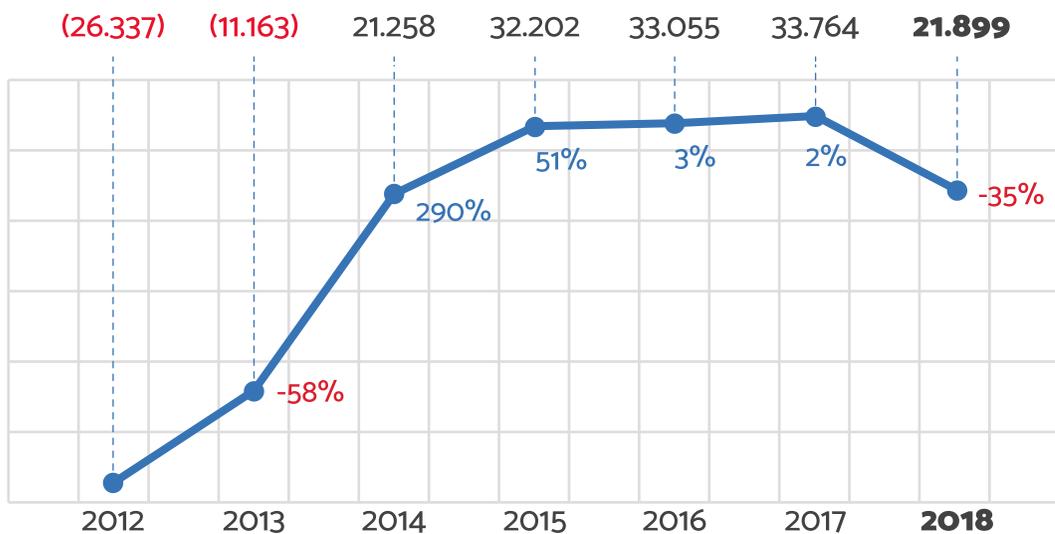


*Cifras en millones de pesos.

EBITDA
\$21.899 millones

EBITDA

El EBITDA de la Caja en el año 2018 ascendió a **\$21,899 millones** de pesos. Lo que demuestra que el funcionamiento de la Caja de Compensación sigue generando los recursos necesarios para cubrir las obligaciones de la Caja.



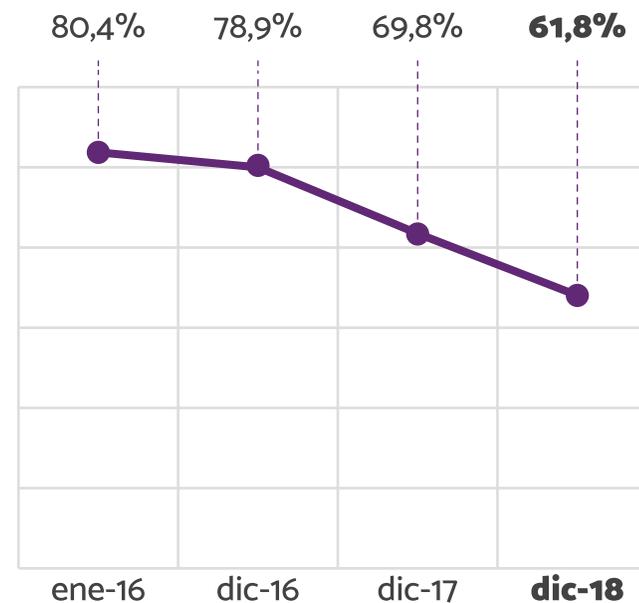
*Cifras en millones de pesos.

Endeudamiento

Firme en su compromiso de honrar las deudas, la Caja continua disminuyendo sus obligaciones. Esto se refleja en el comportamiento del indicador de Endeudamiento, que continua con la tendencia decreciente. La Caja espera continuar con esta tendencia para los próximos años.



Endeudamiento
61,8%





Patrimonio
Consolidación financiera
\$209 mil millones



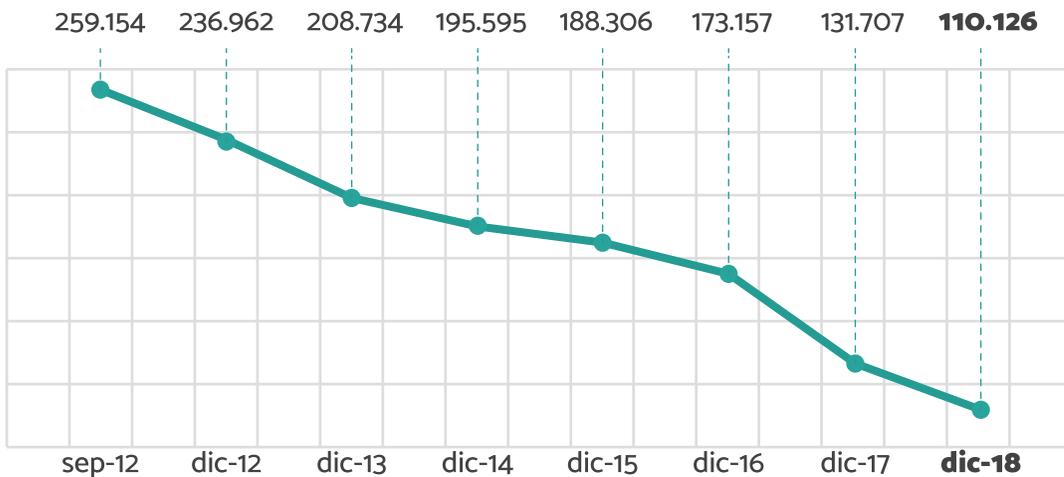
Pasivos
\$339 mil millones



Activos
\$548 mil millones

Saldo deuda con la banca

Al cierre del 2018 el saldo de la deuda con la banca ascendía a **\$110,126 millones** de pesos, esto representa que en los 6 años del Acuerdo la Caja **ya canceló el 57,5%** del total de la deuda reestructurada.



*Cifras en millones de pesos.

Balance

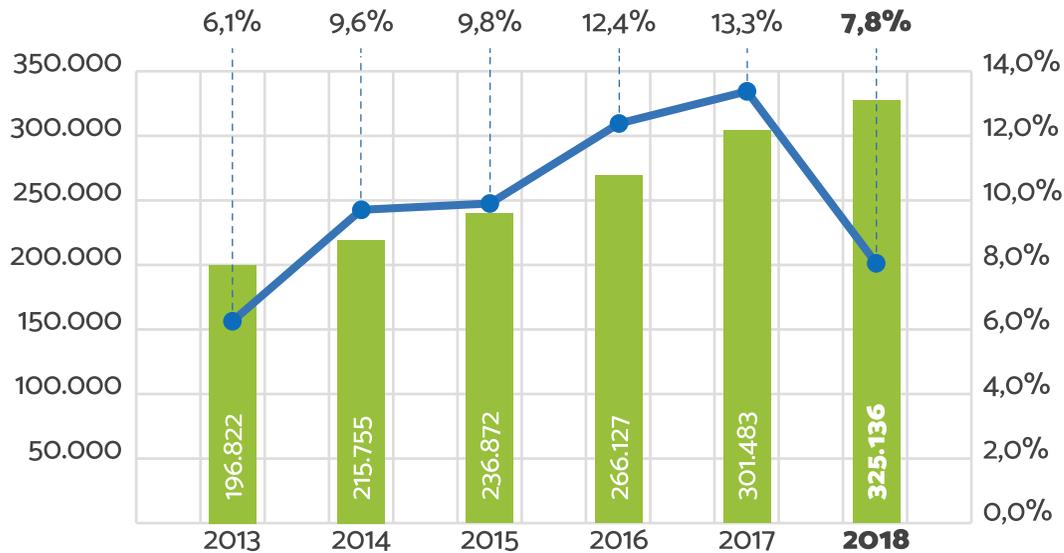
El patrimonio de la Caja cerró en **\$209 mil millones de pesos**, evidenciando la recuperación y consolidación financiera de Comfenalco Antioquia. Esto sumado a unos pasivos de **\$339 mil millones de pesos**, arroja un total de activos de **\$548 mil millones de pesos**.





Aportes

Nuevamente la Caja presentó un crecimiento en los aportes del 4% de las empresas afiliadas. Gracias a estos recursos podemos continuar generando bienestar en nuestros trabajadores afiliados y sus familias. Los aportes **crecieron un 7,8%** frente al año anterior. Esto es un reflejo directo del comportamiento de la economía del departamento.



4.1.3. VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1

Valor Económico Generado	2017	2018	Var %	Peso 2018
Aportes	301.483	325.136	7,85%	72,74%
Vivienda	36.653	11.197	-69,45%	2,50%
Otros Servicios Sociales (Educación, Bibliotecas, Cultura, Fomento a la Salud, Dlo Social, Crédito Social, Recreación, Deportes, Turismo)	63.928	65.171	1,94%	14,58%
Otros Ingresos	41.316	45.487	10,10%	10,18%
Total Valor Económico Generado	443.380	446.990	0,81%	100,00%

Valor Económico Distribuido	2017	2018	Var %	Peso 2018
Cuota monetaria y Obligaciones	202.107	216.028	6,89%	52,98%
Vivienda	34.606	22.348	-35,42%	5,48%
Servicios Sociales	78.545	88.506	12,68%	21,71%
Administración	23.969	25.853	7,86%	6,34%
Impuestos	5.307	4.329	-18,44%	1,06%
Egresos financieros	16.037	11.374	-29,07%	2,79%
Otros Egresos	36.937	39.320	6,45%	9,64%
Total Valor Económico Distribuido	397.508	407.758	2,58%	100,00%

Valor Económico Retenido	45.871	39.233	-14,47%	8,78%
---------------------------------	---------------	---------------	----------------	--------------

La operación de la Caja permitió retener \$39.233 millones el 8,78% del valor generado, es decir se distribuyó el 91,22%.

GRI 201-1

Comfenalco Antioquia aumentó el valor económico generado un 0,81% con respecto al año inmediatamente anterior, impulsado principalmente por el crecimiento de los aportes y de los otros ingresos.

El 80% del valor distribuido se concentra en 3 conceptos: pago de cuota monetaria y apropiación de las destinaciones obligatorias con \$216.028 millones, y en la operación de los servicios sociales incluyendo vivienda \$88.506 y \$22.348 millones.



4.1.4. AFILIADOS

GRI 102-2 / 102-6

Empresas afiliadas

Son los empleadores afiliados a Comfenalco Antioquia, que por cumplir los requisitos establecidos y los respectivos estatutos, fueron admitidos por el Consejo Directivo.

La Caja cerró el año 2018 con **19.094 empresas.**

Trabajador Afiliado

Es aquella persona que presta su servicio a un empleador afiliado a Comfenalco Antioquia, y se beneficia de los programas y servicios que la Caja de Compensación Familiar ofrece.

Al cierre de la vigencia anterior, la Caja contaba con **392.139 trabajadores afiliados.**

El total de la población afiliada a Comfenalco, la cual incluye trabajadores afiliados y beneficiarios, además de los trabajadores independientes y pensionados ascendió en el 2018 a **846.216.**

Trabajadores afiliados 392.139

Personas a cargo afiliadas (Dependen del trabajador) 443.839

Pensionados e independientes 5.337

Personas a cargo pensionados e independientes 4.901

Total población 846.216

Personas a cargo

Se denomina así a aquellas personas que dependen del trabajador y que pueden ser beneficiarias o no del Subsidio.

Cuota Monetaria

GRI 102 - 2

Es una prestación social que se paga a los trabajadores afiliados de medianos y menores ingresos por cada persona a cargo del trabajador con derecho a recibirla.

Las personas a cargo de los trabajadores afiliados que devengan hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes, recibieron por este concepto **\$97.963 millones**, representados en un total de **3.283.561 cuotas entregadas** a hijos, padres o hermanos del trabajador afiliado según la condición.



Cuota Monetaria
\$97.963 millones
3.283.561
 Cuotas entregadas

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Para dar cumplimiento con la responsabilidad de la afiliación de las empresas y trabajadores y los beneficios que les entrega Comfenalco Antioquia por ser parte de ella, nos acogemos, principalmente, a la siguiente normatividad:

- Ley 21 de 1982. Régimen del subsidio familiar.
- Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

4.15. COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD DESDE LA CADENA DE SUMINISTROS

GRI 102-9 / 204-1 / 414-1 / 414-2

Para Comfenalco Antioquia los proveedores son sus aliados estratégicos para garantizar la adecuada cadena de suministros. Por eso, enmarcados en la Circular Externa 00020 de 2016 versión 3 de la Superintendencia del Subsidio Familiar y el Manual de Contratación, logramos contratar más de **1.878 proveedores**, de los cuales el 88% son locales; es decir, pertenecen a las regiones en las cuales la Caja tiene presencia.

Se evolucionó en busca de la excelencia incorporando en las convocatorias de Abastecimiento condiciones que contribuyan a la sostenibilidad medio ambiental y sociocultural tales como: cumplimiento de normas ambientales, medidas de cuidado para la fauna y flora, manejo de residuos, cumplimiento de la normatividad



de contratación laboral y cumplimiento de requisitos de seguridad y salud en el trabajo, todo enmarcado en el Manual de Contratación aprobado por el Consejo Directivo de la Caja en el mes de abril de 2018.

En búsqueda de obtener eficiencias operativas se replanteó el modelo de operación de la Unidad de Abastecimiento, que busca, entre otras acciones, generar un aporte al medio ambiente a través del acompañamiento a las áreas de la Caja para que incluyan suministros de bajo impacto ambiental como químicos y jabones, desechables ecológicos y uso de diferentes fuentes de energía.

Finalmente, y como parte de la implementación del Proyecto de Transformación Digital se plantean procesos más ágiles para los proveedores que incluyen la fácil inscripción a la base de datos, entrega de documentación, publicación de procesos de selección objetiva, entre otras.

4.1.6. MODELO DE CONTRATACIÓN

Comprometidos con la transparencia y las buenas prácticas empresariales, Comfenalco Antioquia definió el modelo de contratación cuya finalidad es la de asegurar que las decisiones adoptadas en el marco de la gestión contractual sean las que mayor valor generen a la Caja, así como permitir el control de los riesgos inherentes a la actividad contractual, la eficiencia en la ejecución de los recursos y la transparencia frente a los grupos de interés.

ASPECTOS NORMATIVOS



El modelo de contratación de la Caja está compuesto por 6 pilares básicos: las personas participantes, la estrategia organizacional, los procesos, la tecnología aplicada al proceso, la métrica y el manual de contratación. Todo en el marco de los principios de la buena fe, legalidad, moralidad, transparencia, economía, responsabilidad, planeación y selección objetiva.

Se busca con ello lograr la protección jurídica de la Caja y de sus representantes legales, así como su sostenibilidad financiera y el cumplimiento de sus compromisos con la población afiliada, los entes de vigilancia y control, los aliados, asociados, contratantes, contratistas y demás grupos de interés.

Como buena práctica el modelo obliga a las personas a abstenerse de utilizar la contratación como un mecanismo para beneficiar intereses particulares, propios o de terceros, lograr ventajas comerciales indebidas, influenciar decisiones en negocios públicos o privados, inducir de cualquier modo a un tercero a abusar de su cargo para favorecer a la Corporación y en general, realizar cualquier práctica contraria a los principios de legalidad, moralidad y transparencia.

4.1.7. COMITÉ DE CONTRATACIÓN

GRI 102-18

El Comité de Contratación es un equipo interdisciplinario responsable de definir las políticas, los criterios y las estrategias que permitan a la Caja cumplir con el Manual de Contratación. Se encuentra conformado por el Secretario General, el Gerente Administrativo Financiero, el Gerente de Desarrollo Corporativo y el Jefe del Departamento Jurídico.

Dentro de sus funciones se encuentra:

- Aprobación del plan anual de adquisiciones y su cumplimiento,
- Seguimiento a los supervisores de los contratos y su desempeño.
- Retiro de proveedores de la base de datos cuando estos infringen las políticas de la Caja de Compensación.
- Decidir sobre la adjudicación de contratos en los términos y condiciones definidos en los diferentes mecanismos de selección de proveedores.

4.2. DIMENSIÓN SOCIAL – NUESTRA ESENCIA

A través de cada uno de los programas, servicios y acciones diseñadas por la organización para atender las necesidades de las comunidades en donde tenemos presencia, logramos importantes resultados que se evidencian en trabajadores y familias más felices.



SERVICIOS Y CUOTA MONETARIA BRINDADOS EN LAS SUBREGIONES ANTIOQUEÑAS 2018

Región	Número de cuotas monetarias entregados	AGENCIA DE VIAJES	BIBLIOTECAS	CULTURA	DESARROLLO SOCIAL (1)	EDUCACIÓN (2)	ESPARCIAMIENTO (3)	CRÉDITO	VIVIENDA	FONIÑEZ					TOTAL 2018
										AIN (4)	JEC (5)	FOVIS	FOSFEC (6)	EDUCACIÓN FORMAL LEY 115 (7)	
BAJO CAUCA	82.656	359		0	810	1.190	64	123		1.436	921	22	5.562	1.056	94.199
MAGDALENA MEDIO	32.063	0		1.100	317	669	0	2		555	75	2	3.143	424	38.350
NORDESTE	146.010	282		1.340	314	733	0	96		655	467	7	1.784	523	152.211
NORTE	58.679	56		5.644	495	785	45	199		446	578	46	6.849	1.450	75.272
OCCIDENTE	81.626	299	0	36.591	907	1.498	154.035	28	31	1.245	530	21	7.463	746	285.020
ORIENTE	161.883	291	36.069	51.512	3.937	12.369	70.876	281	8	964	1.414	85	13.759	1.307	354.755
SUROESTE	167.452	267	31	43.072	1.376	2.460	149.631	106	25	2.177	1.386	55	6.474	1.270	375.782
URABÁ	475.257	1.370	95.793	9.411	6.323	5.420	31.388	854	12	1.784	1.324	81	13.786	4.451	647.254
VALLE DE ABURRÁ	2.077.935	72.426	2.909.819	893.828	103.351	29.214	462.467	10.409	839	1.836	8.025	528	21.842	15.384	6.607.903
OTROS DEPARTAMENTOS												2		102	104
Total	3.283.561	75.350	3.041.712	1.042.498	117.830	54.338	868.506	12.098	915	11.098	14.720	849	80.662	1.054	8.630.850

(1) Se incluyen todos los usuarios atendidos en los servicios de Consultorio Jurídico, Crisol, Fomento de la Salud, Familia y Adulto Mayor.

(2) Se incluye usuarios de los programas de Educación Formal (no incluye educación formal Ley 115), Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Educación Empresarial.

(3) Se incluyen todos los usuarios atendidos en los servicios de Eventos, Alianzas Deportivas, Alojamiento, Recreación y Deportes.

(4) Se incluyen todos los Niños, Gestantes, Lactantes y Agentes Educativos atendidos en el programa de Atención Integral a la Niñez.

(5) Se incluyen todos los jóvenes atendidos en las modalidades de Formación Artística, Plan Lectura y Deportes de Jornada Escolar Complementaria.

(6) Se incluyen hojas de vida inscritas.

(7) Se incluyen todos los usuarios atendidos en los servicios del Instituto de Educación Formal, becas educación regular, Kits educativos y becas de discapacidad.

RECURSOS DE LEY

REGIÓN	CUOTA MONETARIA	* FOVIS	** FOSFEC	*** FONIÑEZ	***** EDUCACION FORMAL LEY 115	TOTAL 2018
Área Metropolitana	\$ 61.992.317.112	\$ 10.531.045.764	\$ 21.018.842.731	\$ 6.783.242.380	\$ 8.239.967.984	\$ 46.573.098.859
Bajo Cauca	\$ 2.466.075.675	\$ 318.272.689	\$ 1.986.676.190	\$ 964.356.048	\$ 354.452.194	\$ 3.623.757.121
Magdalena Medio	\$ 956.965.700	\$ 23.982.233	\$ 2.012.566.654	\$ 387.068.502	\$ 34.042.673	\$ 2.457.660.063
Nordeste	\$ 1.750.654.075	\$ 127.227.780	\$ 879.397.127	\$ 405.955.147	\$ 48.988.628	\$ 1.461.568.682
Norte	\$ 4.356.214.652	\$ 784.503.564	\$ 2.572.975.559	\$ 362.766.578	\$ 801.170.644	\$ 4.521.416.344
Occidente	\$ 2.435.723.275	\$ 345.506.751	\$ 1.955.173.418	\$ 1.207.335.492	\$ 244.959.054	\$ 3.752.974.715
Oriente	\$ 4.830.240.600	\$ 1.920.204.577	\$ 6.026.212.488	\$ 1.084.274.130	\$ 494.039.309	\$ 9.524.730.503
Suroeste	\$ 4.996.061.955	\$ 1.043.430.387	\$ 1.369.165.755	\$ 2.467.626.369	\$ 696.795.118	\$ 5.577.017.630
Urabá	\$ 14.178.773.769	\$ 1.412.512.893	\$ 4.282.105.133	\$ 5.459.294.160	\$ 815.044.475	\$ 11.968.956.661
Otros Departamentos		\$ 60.971.780	\$ 126.784.398	\$ 0	\$ 0	\$ 187.756.178
Total	\$ 97.963.026.813	\$ 16.567.658.418	\$ 42.229.899.452	\$ 19.121.918.806	\$ 11.729.460.078	\$ 89.648.936.754

* **FOVIS:** Incluye los recursos de administración del fondo y los subsidios asignados.

** **FOSFEC:** Incluye los recursos de administración del fondo, capacitación, beneficios asignados, agencias de colocación y sistemas de información.

*** **FONIÑEZ:** Incluye los recursos de administración del fondo, atención integral a la niñez y jornada escolar complementaria.

***** **EDUCACIÓN FORMAL LEY 115:** Incluye los recursos aplicados en auxilios educativos, kits escolares y prestación de servicios educativos.



4.2.1. MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE - MPC

GRI 102- 2

El Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) articula y ejecuta políticas activas y pasivas para mitigar los efectos del desempleo y facilita el regreso de la población cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización. Los componentes para llevar a cabo estas políticas son: los beneficios económicos, las agencias de gestión

y colocación de empleo y los servicios de capacitación. En Comfenalco prestamos estos servicios bajo un enfoque que facilita la incorporación de las comunidades más excluidas al mercado laboral.

GRI 102-6 / 413-1 / 417-2

La Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de Comfenalco Antioquia, que es la puerta de entrada a los diferentes servicios del MPC, logró en el año 2018 ser la primera agencia certificada de caja de compensación familiar del país bajo la norma técnica NTC 6175 del ICONTEC. De esta manera prestamos servicios de buena calidad a las personas que están en búsqueda de empleo y los



Agencia de Empleo
80.662
personas
se interrelacionaron
con la Agencia

Agencia de Empleo
21.128
personas
tuvieron acceso a un
empleo digno



empresarios en las 9 subregiones del departamento de Antioquia a través de 18 sedes físicas y una estrategia itinerante que en el 2018 permitió acompañar a 114 municipios de los 125 de Antioquia. Esta labor hizo posible que **80.662 personas** en búsqueda de empleo interrelacionaran con la Agencia.

GRI 102-6 / 413-1

Para alcanzar sus logros fueron claves 43 alianzas con actores públicos y privados, entre las que se destaca la Gobernación de Antioquia y las alcaldías municipales, con quienes tenemos acuerdos vigentes para dinamizar las oportunidades de empleo para los antioqueños.

Para el año 2018 un total de 2.435 nuevas empresas seleccionaron a Comfenalco Antioquia como su agencia de empleo y acompañamos a 6.431 empresarios que hicieron posible que 21.128 personas tuvieran acceso a un empleo digno.

Con los servicios de capacitación de la Agencia de Empleo brindamos oportunidades para que las personas en búsqueda de empleo o desempleadas mejoraran su perfil laboral. En total durante la vigencia formamos 41.036 personas accedieron en 92 municipios del departamento de Antioquia con 80 programas de capacitación. El siguiente cuadro permite visualizar la cobertura por tipo de programa:

Programa de Capacitación	No. Personas Capacitadas
Educación primaria	886
Bachillerato	412
Técnica Laboral por competencias	89
Cursos y diplomados para el desarrollo de competencias claves, transversales y laborales que buscan el cierre de brechas formativas	39.649

Los **beneficios económicos** constituyen un subsidio que se brinda a las personas cesantes mientras están en búsqueda de empleo y que cubre por seis meses la cotización para salud y pensión, un bono de alimentación que se da en especie para la compra de productos de la canasta básica familiar por 1.5 SMMLV y la cuota monetaria que es un subsidio en dinero que se entrega por las beneficiarios a cargo de los trabajadores.

En 2018, beneficiamos **7.369 personas** con aportes a salud y pensión (sobre un SMMLV), bono de alimentación y cuota monetaria, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida y facilitando su acceso al mundo laboral.

Desde el Mecanismo de Protección al Cesante se identificó también la necesidad de implementar **estrategias de atención diferencial** para grupos poblacionales que han tenido mayores dificultades y brechas para el acceso a un empleo formal y digno. La cobertura de esta población se discrimina así:

Tipo de población impactada	Cobertura
Jóvenes (que representaron el 51% del total de las personas en búsqueda de empleo)	41.544
Víctimas del conflicto armado	13.778
Personas de zonas rurales	12.423
Mujeres	40.937

Estas poblaciones entre otras, hacen parte de la ruta de empleabilidad la cual fue ajustada desde un enfoque inclusivo, para que puedan acceder cada vez más al mercado laboral.

GRI 413-1

En 2018 se posicionó la estrategia de inclusión laboral a través de la campaña "**La pieza que hace falta para incluir e innovar**". Esta campaña que derivó en el evento de reconocimiento denominado "Premios

Inclusión 2018” tuvo participación de 800 empresarios del Departamento. Se reconocieron 43 empresas que promueven la inclusión laboral y se premiaron las 9 empresas con mejores iniciativas, las cuales y como parte del reconocimiento que entrega la Caja, hoy son asesoradas por la Agencia de Empleo para potenciar sus buenas prácticas.

Resultado de la estrategia de inclusión logramos la vinculación laboral de **96 personas** con diferentes tipos de discapacidad y **436 mujeres contratadas** en cargos que culturalmente han sido masculinizados. De estas contrataciones asesoramos **39 empresas** en temas de inclusión, 21 de ellas para promover la inclusión de personas con discapacidad y 18 en equidad de género, diversidad e inclusión social respectivamente.

La estrategia de inclusión laboral se hace gracias a programas aliados como **Estado Joven**, con el que en esta vigencia logramos que 94 jóvenes tuvieran apoyo en salud, pensión, ARL y un incentivo económico de 1 SMMLV por 6 meses o 1 año si correspondía a judicatura mientras hacían su práctica laboral en las 38 entidades estatales que fueron beneficiarias. El programa busca que los jóvenes ganaran en su práctica la primer experiencia laboral, ayudando al cierre de brechas a la hora de acercarse al mercado, así como, visualizar a las entidades públicas como un espacio atractivo de vinculación laboral de los nuevos profesionales.

GRI 102-6 / 413-1

A nivel internacional, en 2018 traspasamos fronteras con la participación en el Programa NEO (New Opportunities for Employment), programa de transferencia de nuevas metodologías para el trabajo de orientación vocacional e intermediación laboral de jóvenes, que se desarrolló con éxito en Urabá en donde **13.690 jóvenes se beneficiaron**.



También contamos en este ámbito, con el reconocimiento de nuestro trabajo en temas de inclusión laboral por la ONG CUSO International y la embajada de Canadá, por llevar a un mayor número de empresas propuestas de inclusión laboral con enfoque de género, lo que ha facilitado que más mujeres puedan participar del mercado laboral.

4.2.2. VIVIENDA

GRI 102-2

Comfenalco Antioquia realiza la gestión de proyectos de vivienda acordes con las necesidades de las comunidades afiliadas y no afiliadas a la Caja, contribuyendo a reducir el déficit habitacional regional y brindando así a nuestros beneficiarios la posibilidad de acceder a una vivienda digna en un



En el 2018 asignamos a **849 familias** subsidios de vivienda por **\$15.922 millones**.

entorno saludable y propicio para el desarrollo familiar y comunitario; aplicando los subsidios familiares de vivienda que otorga la Caja de Compensación, Gobierno Nacional y Municipal, y un esquema de financiamiento que facilita el sueño de adquirir una vivienda propia.

En el 2018 asignamos a 849 familias igual número de subsidios de vivienda por \$15.922 millones.

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Para la gestión de proyectos de vivienda Comfenalco Antioquia garantiza el cumplimiento de la normatividad legal aplicable, resaltando las siguientes:

- Reglamento de Construcciones Sismo Resistentes - NSR-10
- Reglamento Técnico del Sector de Agua Potable y Saneamiento Básico - RAS 2000
- Norma Técnica Colombiana NTC 1500. Código Colombiano de Fontanería
- Reglamento Técnico de Instalación Eléctricas RETIE

GRI 102-6 / 413-1

Durante el 2018 logramos la construcción de 180 viviendas en los municipios de Apartadó con 112 unidades habitacionales, El Bagre con 48 unidades y El Peñol con 20. En esta vigencia se entregaron escrituradas y registradas un total de 451 unidades habitacionales de 8 proyectos de vivienda gerenciados por Comfenalco Antioquia, beneficiando a 1.353 familias.

Unidades habitacionales entregadas y registradas

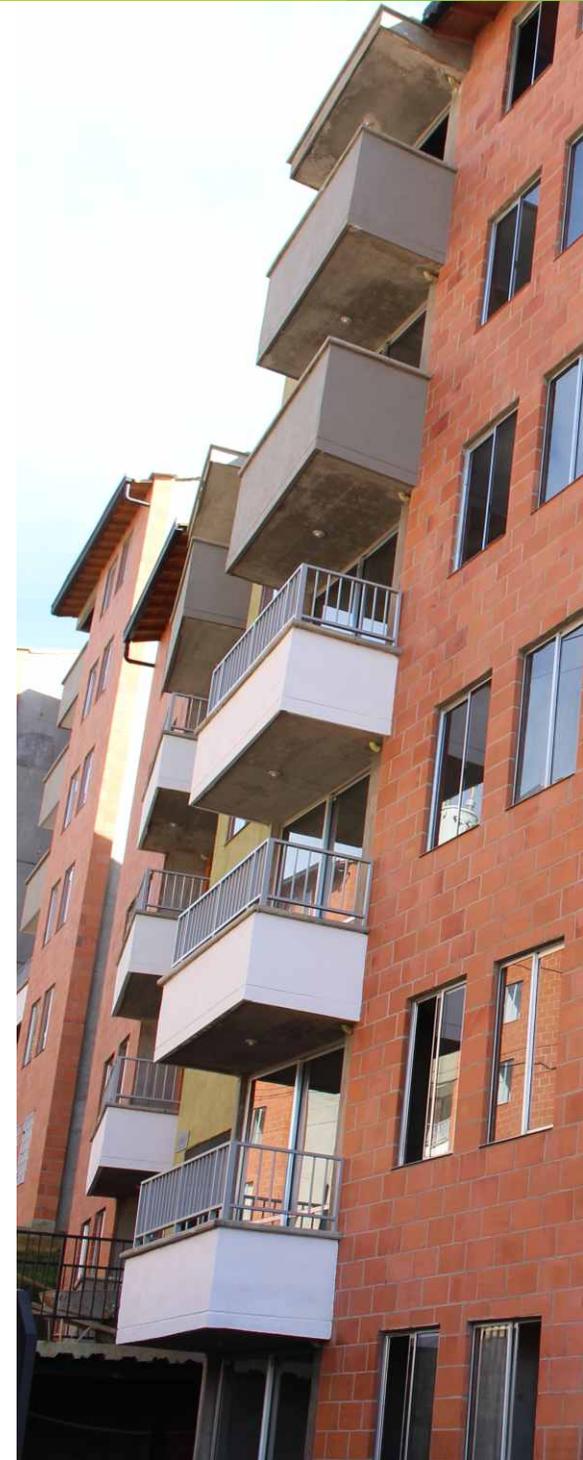
Proyecto	Municipio	Región	Unidades habitacionales
Bosques de Mineros II	El Bagre	Bajo Cauca	34
Unidad Horeb	Apartadó	Urabá	87
San Vicente de Paul	Guatapé	Oriente	2
Urbanización Juan Pablo II	Girardota	Valle de Aburrá	97
Urbanización San Pedro Claver	El Bagre	Bajo Cauca	94
Urbanización Nuevo Santafé	Santa Fé de Antioquia	Occidente	96
Torres de San Francisco	El Peñol	Oriente	20
Urbanización Altos de San Mateo II	Andes	Suroeste	21
Total Viviendas Entregadas			451

GRI 102-6 / 413-1

Acorde con la política corporativa de sostenibilidad, la Gerencia Inmobiliaria firmó un convenio marco con la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín, el cual tiene como principal objetivo la participación y cumplimiento de las normas que lleven a que los proyectos de vivienda sean sostenibles en cada una de sus etapas de formulación, ejecución y cierre, en especial las de estructuración y construcción.

Se elabora un manual de estudios y diseños técnicos, para direccionar los proyectos inmobiliarios a las políticas del gobierno nacional, departamental e interna de la organización.

En nuestro propósito de contribuir a hacer realidad los sueños de los afiliados de tener su casa propia, la Caja implementó de manera permanente convenios con entes municipales, departamentales y nacionales, y el sector privado, para hacer viables proyectos de vivienda en beneficio de las comunidades. Entre ellos se destaca el Proyecto Horeb en Apartadó que fue gerenciado por Comfenalco Antioquia y se desarrolló con recursos económicos aportados por la Alcaldía de Apartadó por \$444.401.600; Fonvivienda que destinó \$9.570.636.048; la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA con \$551.719.000 y la Caja de Compensación quien asignó subsidios de vivienda por \$345.369.940, para un total de \$10.912.596.588 valor total de la obra.





En Ventas Inmobiliarias
915 servicios



4.2.3 SERVICIOS FINANCIEROS

GRI 102-2

Nuestro Departamento de Servicios Financieros ofrece un amplio portafolio de líneas de crédito que ayudan al mejoramiento de las condiciones de vida de los afiliados y su grupo familiar. Entre las líneas de crédito más demandadas se encuentran: libre destinación y compra de cartera, mejoramiento de vivienda, línea de mejoras de vivienda y crédito hipotecario para la financiación de viviendas nuevas y usadas, la cual se abrió nuevamente durante el año 2018. La pignoración de la cuota monetaria por parte de los afiliados con el fin de recibir recursos para solventar gastos familiares y para acceder a toda la oferta de cursos y programas de la Caja, ha presentado gran demanda e impacto entre los afiliados beneficiarios de esta prestación social.

Nos vinculamos también con la educación de nuestros afiliados y empleadores a través de las charlas de cultura financiera con temas como presupuesto familiar, proyecto de vida, importancia del ahorro, entre otros. El servicio se complementa con una amplia canasta de seguros que incluyen entre otros: protección familiar, protección exequial, protección del hogar, mascotas y SOAT.

Es importante resaltar que a través de la construcción, como principal motor dinamizador de las economías regionales, la Caja ha impactado un número significativo de familias antioqueñas al emplear directa e indirectamente a 500 personas distribuidas en todos los proyectos en ejecución.

GRI 413-1

Durante la entrega de los proyectos de vivienda realizamos acompañamiento social a través de encuentros educativos con los propietarios y sus familias con el objetivo de brindar herramientas conceptuales y crear espacios de interacción y construcción comunitaria. En 2018 se crearon 16 comités de convivencia y 17 consejos de administración elegidos en las asambleas de proyectos entregados. Además, brindamos acompañamiento social a las familias que acceden a los proyectos de vivienda orientados a una pacífica convivencia y potenciando sus capacidades y el desarrollo comunitario, con el fin de fortalecer el tejido social y la promoción social.

Ventas Inmobiliarias

GRI 102-2 – 102-6 / 102-9

Desde nuestra gestión de Venta Inmobiliaria ofrecemos un amplio portafolio de proyectos de vivienda nueva y usada, que cuentan con facilidades de acceso a crédito con bajas tasas de interés y que están diseñados para atender fácilmente las necesidades de los antioqueños que son orientados por nuestros asesores inmobiliarios. En el 2018 llegamos con 915 servicios prestados.

GRI 102-9

Durante el año 2018 la demanda de créditos fue atendida con recursos propios de la organización lo que permitió ofrecer excelentes tasas de interés.

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Los programas de crédito responden a los siguientes requisitos normativos:

La ley 21 de 1982 Subsidio Familiar, Ley 789 de 2002 FONEDE, Ley 546 de 1999 Financiación de Vivienda, Ley 1266 de 2008 Habeas Data, Ley 1527 de 2012 Ley de Libranzas.

GRI 102-6

El programa de crédito social a través del equipo comercial, llega a todas las subregiones del Departamento y empresas afiliadas. La asesoría personalizada y la capacidad de respuesta en 8 horas, lo convierten en un beneficio al que las familias pueden acceder fácilmente.

En 2018 se asignaron
12.098 créditos por
\$27.418 millones.



Detallamos a continuación el desempeño por regiones:

Solicitudes de crédito por región			
Región	Número Solicitudes	Valor Solicitudes	Participación Valor Solicitudes
BAJO CAUCA	123	178.090.021	1%
MAGDALENA MEDIO	2	9.088.000	0,0%
NORDESTE	96	200.762.000	1%
NORTE	199	330.067.515	1%
OCCIDENTE	28	54.350.000	0%
ORIENTE	281	467.074.269	2%
SUROESTE	106	336.259.832	1%
URABÁ	854	2.062.229.948	8%
VALLE DE ABURRÁ	10.409	23.780.415.769	87%
Total general	12.098	27.418.337.354	100%

Desembolsos créditos 2018			
Categoría	Valor Desembolsos	Número de Créditos	Participación
A	16.558.465.204	9.711	80%
B	7.343.716.298	2.086	17%
C	3.516.155.852	301	2%
Total general	27.418.337.354	12.098	100%



4.2.4. EDUCACIÓN

Emprendimiento y Desarrollo Empresarial

GRI 102-2

Desde nuestros servicios de **Emprendimiento y Desarrollo Empresarial** contribuimos al crecimiento y progreso de las empresas afiliadas, ofertando metodologías vivenciales, servicios técnicos especializados y consultoría, lo que aporta al mejor desempeño de los equipos de trabajo.

En la línea de **Desarrollo Empresarial** capacitamos en temas como implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento del marco legal, fortalecimiento de los equipos, implementación de prácticas sostenibles, entre otros.

En **Formación de Emprendedores** fortalecemos competencias para entregarle al Departamento de Antioquia personas emprendedoras, capaces de enfrentarse a las exigencias del medio y sacar adelante sus proyectos de vida e iniciativas sociales, generando valor para las familias y la sociedad en general.

GRI 102-9

Garantizamos la calidad de la capacitación del programa de Trabajo Seguro en Alturas, con los equipos pertinentes y campos de entrenamiento certificados y avalados por el Ministerio del Trabajo en Apartadó, Oriente y Medellín, además de una torre itinerante.

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Este programa cumple de manera integral con la normatividad vigente (Resolución 1178 de 2017) y la disponibilidad de profesionales idóneos que monitorean y garantizan las normas del Ministerio de Trabajo.

GRI 102-6 / 413-1

Estos servicios llegaron a 385 empresas antioqueñas con un total de 14.320 personas atendidas, principalmente de los municipios de Rionegro, Envigado, Cáceres, Medellín, San Carlos, Bello y Sabaneta; para un total de 755 emprendedores formados (72% mujeres y 28% hombres). Del total de personas atendidas, el 95% corresponde a empresas afiliadas y el 5% restante a no afiliadas.



Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano- ETDH

GRI 102-2 / 102-6

Aportamos al cierre de brechas formativas de la población afiliadas a la Caja (categorías A y B) y no afiliadas, a través de una amplia oferta individual y empresarial siempre con criterios de calidad, flexibilidad, innovación, pertinencia e inclusión. Ofrecemos programas de formación técnica laboral, conocimientos académicos y oferta de diplomados y cursos cortos a nivel empresarial e individual, con propuestas que responden a las necesidades e intereses de tipo social, económico y educativo según los datos arrojados por la caracterización del sector productivo.

GRI 102-6

Durante el 2018 nuestros servicios de formación se prestaron en las 9 regiones del Departamento de Antioquia atendiendo **38.755 usuarios**. La formación académica y la formación para el empleo incluyó diplomados y cursos cortos en las líneas de: inglés como lengua extranjera, cumpliendo con el marco común europeo, gastronomía, sistemas y administración, belleza capilar y facial, artes y oficios.

GRI 413-1

Impactamos la población en situación de discapacidad a través de nuestros cursos de gastronomía. Certificamos 83 estudiantes por conocimientos académicos en inglés como lengua extranjera y 29 en programas técnicos laborales en las líneas de gastronomía y auxiliar de oficina. Del total de la formación académica y la formación para el empleo, el 36% corresponde a las regiones del Departamento de Antioquia, mientras un 63% se concentró en el área Metropolitana del Valle de Aburrá.



En servicios de formación atendimos **38.755 usuarios**

En procesos de educación formal accedieron **1.263 jóvenes y adultos**



GRI 417-2 / 102-9

ASPECTOS NORMATIVOS



Los servicios de Educación para el trabajo se desarrollan bajo el cumplimiento del decreto 1075 de 2015, la NTC 5555- 5580. Aseguramos un grupo de docentes y profesionales idóneos en cada una de las líneas específicas de formación, ambientes de aprendizaje adecuados, recursos de conectividad y equipos de apoyo que garantizan el logro de las competencias específicas.

Educación Formal

GRI 102-2 / 102-9 / 417-2

A través de los servicios de Educación Formal atendemos nuestra población afiliada a la Caja en las categorías A y B, asegurando el mejor servicio a través de docentes expertos en diferentes áreas

del saber y formación pedagógica con el enfoque basado en competencias, para acompañar los Niveles de Educación Básica y Media. La prestación del servicio se realiza conforme a lo establecido en el decreto 1075 de 2016 (Sección 3 Educación de adultos).

GRI 102-6

Durante el 2018 accedieron al proceso de educación formal **1.263 jóvenes y adultos** residentes en 18 municipios del Departamento de Antioquia y trabajadores de 32 empresas afiliadas a la Caja. Del total de estudiantes inscritos en educación formal, el 81% corresponden a población afiliada categorías A y B, un 0.63% al programa Retos para Gigantes y un 18.37% a personas no afiliadas.

GRI 413-1

Al cierre del año 2018 proclamamos como bachilleres **237 jóvenes y adultos** habitantes de Medellín, Área Metropolitana y diferentes municipios del Departamento de Antioquia, lo cual les permitirá acceder a otros niveles de formación o incluso mejorar sus condiciones laborales.

GRI 102-2 / 413-1

Resaltamos el programa Retos Para Gigantes donde los niños y jóvenes entre los 5 y 18 años de edad que por razones de enfermedad o incapacidad médica no pueden estudiar en establecimientos educativos, tienen la posibilidad de tener un maestro y un psicólogo en su casa o lugar de convalecencia para recibir apoyo académico y emocional, minimizando riesgos de exclusión, deserción y reprobación escolar. El programa permitió que 8 niños y jóvenes continuaran su proceso formativo.

GRI 102-2 / 102-6

Con el ánimo de aliviar parte de los costos de la canasta educativa de nuestros afiliados A y B, entregamos subsidios educativos a quienes optan por educación privada para sus hijos, beneficiando 7.938 personas en las tres modalidades: educación regular, educación regular discapacidad, discapacidad recursos de Caja, llegando a 80 municipios de Antioquia con recursos por \$8.399 millones. Además, la entrega de kits escolares para niños y niñas entre los 6 y 11 años de edad, logrando beneficiar a más de 25.000 familias en los 125 municipios del departamento de Antioquia, con la entrega de 18.026 Kits.



Entrega de kits escolares en todas las regiones.

4.2.5. CULTURA

GRI 102-2

El Departamento de Cultura en su propósito de contribuir al bienestar, mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo social a través del fomento y la generación de servicios, programas y productos culturales que se caracterizan por su calidad, innovación y pertinencia y con un equipo de colaboradores idóneo y capacitado, logró una cobertura de **1.042.098 personas** en todo el Departamento en campos como artes plásticas y visuales, artes escénicas y musicales, formación artística y cultural, operación de equipamientos culturales, convenios y contratos.

GRI 102-2 / 413-1

Artes plásticas y visuales: Aportamos a la transformación cultural de las regiones con acciones de sensibilización artística y cultural, generando conocimiento con diversas experiencias en torno al arte y la cultura.

GRI 102-2 / 413-1

Artes escénicas y musicales: buscamos realizar acciones de circulación, sensibilización artística y cultural, y formación de públicos a través del diseño y puesta en marcha de eventos de mediano y gran formato y la oferta de estos servicios que nos posicionan como una entidad generadora de contenidos culturales y que llegaron a las comunidades de 67 municipios. Entre los programas destacamos:

- La Rockola.
- Funciones didácticas.
- Charlas sobre diferentes temáticas de interés.
- Tardes del mundo.

GRI 413-1

Destacamos el desarrollo del programa adelantado con el Balcón de los Artistas que nos permitió llevar a escena Vívelo Medellín, un espectáculo que ha viajado por el mundo y tiene reconocimiento internacional.

GRI 102-2 / 413-1

En 2018 comenzamos a desarrollar una estrategia a través de la cual fortalecimos la oferta cultural en los parques y hoteles de la Caja, con actividades que se articulan al desarrollo cultural de la región.

Formación artística y cultural: fomentamos la expresión artística, creación, fortalecimiento de diversas técnicas y capacidades individuales y colectivas. Se destaca la intervención en las instituciones educativas oficiales a través de la línea Jornada Escolar Complementaria (JEC) - Formación artística y cultural, con los que impactamos 2.033 niños y jóvenes de las 7 subregiones.

Realizamos **100 talleres**, con una cobertura de **973** participantes en los municipios del Área Metropolitana, y adicionalmente llegamos a 628 personas de 10 empresas que contaron con este servicio. Entre ellas la Fiscalía, NOEL, Hospital San Vicente de Paúl, entre otros.

GRI 102-6 / 413-1

Operación de equipamientos culturales: en este campo nuestros servicios se prestan a través del Centro de Desarrollo Cultural Moravia - CDCM. Iniciativa de los habitantes del barrio Moravia que se gesta como proyecto de memoria y reconocimiento del territorio, y se cristaliza con el apoyo de la Alcaldía de Medellín a través de su Secretaría de Cultura Ciudadana, en alianza con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia. Este lugar se ha considerado como un lugar de Encuentro Ciudadano.

Para llegar a los diferentes grupos contamos con una intensa agenda programática, que incluye **80 iniciativas** aproximadamente, entre programas y procesos.

A partir de propuestas como conciertos, obras de teatro, exhibición de cine, muestras de danza y exposiciones, entre otros, beneficiando a **314.434 personas**.



El área de Memoria se consolidó en el 2018 como una de las apuestas más importantes y de mayor impacto para la comunidad. Se diseñó la estrategia metodológica buscando abordar las memorias en el barrio Moravia y sus alrededores desde diferentes enfoques y posibilidades. Se impactaron 779 personas de manera directa.

En el Centro de Desarrollo Cultural de Moravia se beneficiaron alrededor de **6.100 personas** con iniciativas como tarde del cuento, corredor de lectura, leo mi barrio, al calor de las palabras, entre otras.

Convenios y contratos. En 2018 acompañamos diferentes municipios del Departamento de Antioquia con convenios y contratos para el impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, entre ellos: Red de Casas de Cultura, Teatros, UVA y Laboratorios de producción sonora de la Secretaría de Cultura de Medellín – CATUL.

Igualmente avanzamos en convenios de gran impacto social con el Instituto de Cultura del Carmen de Viboral, Municipio de Envigado, Ciudad Bolívar, Betania, Sopetrán.

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Desde los servicios de Cultura de la Caja, velamos por el cumplimiento y aplicación proactiva de toda la normatividad legal que aplica a nuestra gestión. Destacándose los siguientes cumplimientos:

- Ley de Educación, 115 de 1994, que habla de la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.
- Ley General de Cultura 397 de 1997, que define la cultura para el Estado colombiano, y le da el carácter de fundamento de la nacionalidad y actividad propia de la sociedad colombiana en su conjunto.
- Leyes 633 de 2000 y 789 de 2002, Jornada Escolar Complementaria para las Cajas de Compensación Familiar.
- Ley 1037 de 2006: Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, aprobada por la Conferencia General de la Unesco de 2003.
- Ley 1170 de 2007: Ley del Teatro Colombiano.
- Ley 1185 de 2008, la cual reforma la Ley 397 de 1997 y establece estímulos a la empresa privada para financiar proyectos de patrimonio cultural inmaterial, reforma el Consejo de Monumentos Nacionales y crea el Sistema Nacional de Patrimonio Cultural.
- Ley 1316 de 2009, espacios especiales para discapacitados en espectáculos públicos.
- Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- Compendio de Políticas Culturales (2010).
- Ley 1493 de diciembre de 2011, formalización de los espectáculos públicos de las artes escénicas.
- Ley 1493 del 26 de diciembre de 2011 que tiene como propósito “formalizar y fortalecer el sector de los espectáculos públicos de las artes escénicas en Colombia”.



3.041.712
usuarios
utilizaron los servicios de
nuestra Red de Bibliotecas
en toda Antioquia.

GRI 102-9

4.2.6. BIBLIOTECAS

GRI 102-2

Prestamos servicios Bibliotecarios, de Información local y de Fomento de la lectura atendiendo necesidades y expectativas de los afiliados, beneficiarios, comunidad en general y procesos internos de Caja. Y nos orientamos a fortalecer procesos para la formación de “una sociedad más igualitaria y solidaria, de ciudadanos libres y

responsables” y “un estado eficiente al servicio de los ciudadanos que garantice una educación con calidad y pertinencia”.

Estamos conformados por una red de 15 Unidades de Información distribuidas en el área Metropolitana del Valle de Aburra, Municipios de Rionegro y de Apartadó, algunas operadas a través de alianzas y convenios con las administraciones municipales. Hoy contamos con 1 biblioteca pública dedicada a la infancia, 2 bibliotecas rurales, 2 bibliotecas públicas municipales, 2 bibliotecas de gran formato, 6 bibliotecas públicas en contextos barriales, 1 biblioteca escolar, y 1 biblioteca especializada en educación, pedagogía y didáctica.

Además de las áreas técnicas de Fomento de la Lectura, Desarrollo de Colecciones y el Servicio de Información Local. Desde estas áreas nos enfocamos en lograr una mayor y efectiva presencia con sus programas en las diferentes regiones de Antioquia.

GRI 102-6

Un total de **3.041.712 usuarios** utilizaron durante el 2018 los diversos servicios de nuestra red de bibliotecas en toda Antioquia. Alcanzamos una colección de cerca de 151.529 materiales bibliográficos físicos y aproximadamente 13.980 títulos de acceso a recursos digitales.

Durante el año se dio la bienvenida a nuevos servicios y programas que fomentan el hábito de lectura y fortalecimiento del trabajo bibliotecario, entre ellos la inauguración de la primera bebeteca en zona rural de Antioquia, concretamente en la Biblioteca de Perico del Municipio de Envigado; la creación del Club de Lectura Bilingüe en el que participan estudiantes del Instituto de Educación de Comfenalco, y la consolidación de la agenda de los 8 diálogos ciudadanos del Departamento de Bibliotecas, liderado por el Servicio de Información Local. También participamos en el programa de bienestar para los docentes de la Caja que contó con actividades como: historias para contar, acompañamiento a la mesa de trabajo del Parque Biblioteca Belén, al proceso “Tardes de parque y festival cultural para la apropiación sana de espacios”, realizado en la Plaza verde de la sede.

GRI 102-6 / 413-1

Comfenalco Antioquia en sus Bibliotecas tiene como compromiso la inclusión social, por ello se realizaron actividades con públicos y en espacios

no convencionales para experimentar y compartir conocimiento con los participantes y la comunidad, partiendo de sus necesidades. Entre ellos los talleres literarios realizados con personas privadas de la libertad en las cárceles de Apartadó y Envigado. En los centros hospitalarios de Apartadó se atendió la población infantil con el programa “Lecturas que sanan”; los clubes de lectura “Leer en señas”; “Información al día en lenguas para personas sordas”; los programas de “Teatro en la oscuridad” y el laboratorio “InVerso” dirigidos a invidentes, todos orientados a personas en situación de discapacidad y sus familias.

GRI 102-6

Se destaca como logro importante el premio Red de ideas 2018: bibliotecas por el desarrollo sostenible y social, entregado por la Fundación EPM a la Biblioteca Pública Héctor González Mejía, con el programa Teatro en la Oscuridad, que desde hace 8 años promueve la lectura con la población invidente de la ciudad de Medellín.



GRI 102-6 / 413-1

Dentro de las propuestas rurales impulsadas en el 2018 está la “Biblioesquina” que se implementa en veredas y parques del Municipio de Itagüí. “Belén Sonoro, encuentro de Música Emergente”, que busca apoyar las propuestas musicales de la comuna 16 y que por segunda vez consecutiva logró el apoyo para ser priorizado con recursos de Presupuesto Participativo para beneficio de 39 músicos de la zona. Y el XIX Encuentro de Poetas Comfenalco Antioquia, que se ha ampliado de la zona de Castilla a todo el área Metropolitana.

En convenio con la Alcaldía de Medellín participamos en la Décimo Segunda Fiesta del Libro y la Cultura de Medellín 2018 que se desarrolló en el XII Encuentro Nacional de Promotores de Lectura. La fiesta estuvo enmarcada con el tema “Las formas de la memoria”, Comfenalco se vinculó con el Bibliocirco, en una carpa con capacidad para 400 personas simultáneamente, ambientada con un gran laboratorio y varios escenarios para el encuentro con el clásico de la literatura universal: Frankenstein o el moderno Prometeo, invitado del evento. Con una variada programación se atendieron **41.639 personas**, con más de 150 actividades. También se contó con la “Carpa de Bebés Creadores de criaturas”, en la que se realizaron 90 talleres de primera infancia beneficiando a **5.180 usuarios**; y la exposición “Yo no me llamo Frankenstein: cartas para enamorarse de un monstruo”, visitada por **35.822 personas**.

GRI 102-6

Elaboramos el Plan Municipal de Lectura de Sabaneta y en el primer semestre fuimos aliados del Municipio en las actividades de expectativa para vincular a sus habitantes con la nueva sede de la Biblioteca Pública Municipal prevista para comienzos de 2019.



GRI 102-6 / 413-1

Con Jornada Escolar Complementaria en modalidad Plan de Lectura, llegamos a 30 Municipios de 8 regiones de Antioquia, a través de alianzas con 85 Instituciones Educativas. Atendimos 7.528 niños y jóvenes.

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Para garantizar la adecuada prestación, nuestros servicios son diseñados, desarrollados y controlados en cumplimiento de la normatividad legal vigente, siendo de gran importancia la Ley 21 de 1982 del Régimen del Subsidio Familiar. Artículo 62, que permite a las Cajas de Compensación ejecutar programas de educación integral y continuada, capacitación y servicios de biblioteca, entre otros. Y la Ley 397, Ley General de Cultura. Artículo 24, donde los gobiernos nacional, departamental, distrital y municipal deben consolidar y desarrollar la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, coordinada por el Ministerio de Cultura, a través de la Biblioteca Nacional.

Otra normatividad que nos aplica es la Constitución Política de Colombia, Artículo 20; Ley 1379 de 2010, Organización la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, Artículo 5, Ley 98 de 1993 Democratización y fomento del libro colombiano. Artículo 1; Ley Estatutaria 1622 de 2013. Estatuto de ciudadanía juvenil. Artículo 1; Ley 1098 de 2006 Código de Infancia y Adolescencia Artículo 15; Ley 397, Ley General de Cultura. Artículo 24.

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Documentos como los Manifiestos Unesco \ IFLA para Bibliotecas Públicas y escolares, la Declaración de Caracas proclama de Medellín, y los Planes de lectura local, departamental y nacional, aportan a la actualización constante del plan estratégico de las Bibliotecas de Comfenalco Antioquia y la soporta como un proyecto a la vanguardia de los acontecimientos nacionales e internacionales.

4.2.7. ESPARCIMIENTO

Como una posibilidad de disfrute de nuestros afiliados y sus familias la Caja cuenta con distintos parques, hoteles y clubes en los cuales ofrecemos diferentes opciones de disfrute del tiempo libre como cursos formativos, talleres de vacaciones, academia deportiva, eventos deportivos, eventos sociales, entre otros.

Para el 2018 llegamos con nuestros servicios a 868.506 afiliados y no afiliados generando felicidad a nivel del departamento de Antioquia.

Alojamiento - Hoteles

GRI 102-6

Comfenalco Antioquia tiene presencia regional en el oriente y suroeste Antioqueño a través de sus 4 hoteles en los que se alojaron un total de **37.157 personas**. Cada uno de ellos cuenta con la dotación necesaria para garantizar el sano disfrute y



Llegamos con nuestros servicios de Esparcimiento

868.506
afiliados y no afiliados

descanso de los afiliados: Hotel Hacienda Balandú ubicado en el Municipio de Jardín, Hotel Recinto Quirama en el Municipio del Carmen de Viboral, Hotel y Parque Ecológico Piedras Blancas en Santa Elena y La Hostería Farallones que se encuentra en el Municipio de la Pintada.

GRI 413-1

A través de la programación socio-cultural de nuestras noches temáticas, se atendieron 62.403 facilitando la integración familiar y generando balance entre trabajo, recreación, esparcimiento y salud mental.

Mediante los convenios con los habitantes de las zonas rurales impulsamos la economía bajo la estrategia de “mercados campesinos”, que les permite ofertar los productos típicos que ellos mismos elaboran. Además y como un aporte a su emprendimiento, garantizamos la priorización de compra de insumos agroindustriales a dicha población para la producción de alimentos en nuestros hoteles.

GRI 417-2

Comprometidos con el desarrollo sostenible, continuamos implementando acciones enfocadas al desarrollo de las comunidades, mantenemos de esta manera las certificaciones en la norma NTS-TS 002 - Sello de calidad en sostenibilidad turística. Adicionalmente ratificamos el compromiso de contrarrestar y prevenir la explotación y comercialización sexual de niños, niñas y adolescentes, de conformidad con lo previsto en la Ley 1336 de 2009; y generar acciones para que los visitantes conozcan y no se involucren con el delito de la comercialización o tráfico con especies de flora y fauna, regulado por la Ley 599 de 2000, Ley 99 de 1993 y resolución 584 de 2002.

Eventos

GRI 102-2

Como aliados de las personas, familias y empresas, ofrecemos servicios de apoyo logístico, conceptual y operativo para la realización de eventos sociales, empresariales, académicos, deportivos y recreativos en nuestros espacios como los parques en las diferentes regiones, hoteles y en las sedes de las empresas.

GRI 413-1

Resaltamos el trabajo realizado desde el Parque Guayabal, desde donde apoyamos la realización de **1.441 eventos** entre deportivos, recreativos, sociales y empresariales, impactando a **16.138 personas**.

Recreación y Deporte

GRI 102-2 / 102-6 / 413-1

A través de los servicios de Deportes y Recreación, Comfenalco Antioquia busca generar espacios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de los afiliados y no afiliados, y sus familias.

Impactamos **94.344 personas** en programas como cursos y programas como natación, fútbol, baile, acondicionamiento físico, hidroaeróbicos, entrenamiento funcional, yoga, stretching, entre otros, torneos deportivos, alianzas con gimnasios, academia de fútbol, vacaciones recreativas y recreación empresarial y en general con actividades lúdico - deportivas que mejoran las capacidades físicas condicionales y desarrollan competencias sociales para tener personas más activas y saludables.



GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Otro factor que nos permite prestar servicios seguros y de calidad es el cumplimiento de la normatividad que regula nuestro accionar, entre las más importantes se encuentran: la Ley 1209 de 2008 que establece normas de seguridad en piscinas; Ley 1225 de 2008 que contiene las disposiciones sobre parques de diversiones, atracciones y dispositivos de entretenimiento; Resolución 543 de 2017 que expide el Reglamento técnico para parques de diversiones, atracciones o dispositivos de entretenimiento familiar (RETEPARQUES) en Colombia; y la Circular 020 de 2016 de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

GRI 102-2 / 413-1

Alianzas gimnasios. Beneficiamos a más de 20.969 usuarios de diferentes municipios de Antioquia con esta estrategia, que busca masificar la práctica del ejercicio físico en los gimnasios del departamento y donde se otorga un subsidio a las categorías A y B.

Academia de Fútbol: éste proyecto deportivo busca la formación de niños y jóvenes desde los 10 hasta los 17 años de edad, mediante la práctica del fútbol y la participación de torneos competitivos en Medellín y Urabá antioqueño con 200 participantes.

Destacamos en la región de Urabá el impacto positivo en los 50 niños, clasificados en condiciones vulnerables y que fueron alejados de situaciones de riesgo, mediante la práctica del deporte, donde se resalta el campeonato en el Torneo de la Liga Antioqueña de Fútbol de la zona.

GRI 413-1

Adelantamos otros programas que propiciaron bienestar, felicidad, salud y momentos de encuentro a nuestros afiliados y comunidad en general, entre ellos vacaciones recreativas, recreación empresarial, Escuelas Deportivas.



Resaltamos también la modalidad de Escuelas Deportivas desarrollada dentro de los servicios de Jornada Escolar Complementaria que impacto a **5.159 niños y jóvenes** de instituciones educativas oficiales ubicadas en 110 municipios del Departamento de Antioquia.

4.2.8. AGENCIA DE VIAJES**GRI 102-2 / 102-6**

A través de nuestro amplio portafolio de servicios en Agencia de Viajes, logramos que nuestros usuarios materialicen su sueño de viaje y descanso, propiciando experiencias para el bienestar y calidad de vida. Excursiones aéreas nacionales e internacionales, programas terrestres, tiquetes aéreos nacionales e internacionales, cruceros y transporte turístico, hacen parte de nuestro portafolio que cuenta con un valor agregado representado en la oferta de hoteles y parques propios, ubicados en varias regiones de Antioquia.

La presencia regional de la Agencia de Viajes contempla las 9 regiones del departamento de Antioquia nos permitió alcanzar una cobertura de **75.350 personas** en el año 2018, representada en 5.580 por programas aéreos y 69.782 en programas terrestres.

**GRI 417-2****ASPECTOS NORMATIVOS**

En nuestra Agencia de Viajes buscamos continuamente ser un aliado en las necesidades de descanso y sano esparcimiento de nuestros grupos de interés, ofreciendo respaldo y el reconocimiento del mercado debido a nuestra trayectoria de más de 15 años. Es por esto que ratificamos nuestro compromiso permanente con el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 300 de 1996 - ley general de turismo y la Ley 1558 de 2012 que modifica la anterior; decreto 1095 de 1994 relacionado con el código de ética para el Agente de Viajes; decreto 2485 de 1999 que dicta los requisitos para inscribirse al Registro Nacional de Turismo; Resolución 2438 de 2010 que contempla las disposiciones relacionadas con la responsabilidad en la prestación de servicios turísticos, entre otras reglamentaciones. La Agencia de Viajes Comfenalco Antioquia cuenta con las certificaciones de calidad por el ICONTEC en las Normas NTS AVO1 (Reservas en agencias de viajes), NTS AVO2 (Atención al cliente) y la NTS TS 003 (Sostenibilidad turística), lo cual nos llena de orgullo para continuar trabajando con los estándares de calidad logrando generar confianza en nuestros usuarios.

4.2.9. DESARROLLO SOCIAL

La Caja ofrece desde su área de Desarrollo Social los servicios de: Servicio Jurídico, Fomento a la Salud, Atención Integral a la Niñez – AIN, Desarrollo Humano y Familia, y Desarrollo del Pensamiento Humano y Creativo CRISOL.

De esta manera acompañamos a las personas en todo el ciclo de vida para mejorar sus condiciones físicas, intelectuales, sociales, recreativas. Durante 2018 llegamos a **117.830** personas del Departamento con los servicios de Desarrollo Social.

Servicio Jurídico

GRI 102-2 / 102-6

El Servicio Jurídico es un programa que ofrece asesoría jurídica, trámite de procesos y solución de problemas de carácter legal que se presenten en materia civil, laboral, familiar, penal y administrativo. De manera especial en derecho de familia, la protección del menor y los derechos de las personas más vulnerables. Durante el año 2018 recibieron asesoría jurídica 212 familias, contribuyendo con ello a la solución de los conflictos en la vida diaria con base en los fundamentos legales, morales y éticos.

Fomento a la Salud

GRI 102-2 / 102-6

Fomento de la salud es un programa de prestación de servicios de vacunación complementaria y salud ocupacional, que llega a nuestros usuarios a través de aliados, con los que garantizamos criterios de efectividad y satisfacción. Durante 2018 fueron prestados **67.778 servicios** de manera especial afiliados categorías A y B, empresas afiliadas, entidades oficiales, Mecanismo de Protección al Cesante y Foniñez. En el 2018 aplicamos **17.653 vacunas complementarias**.



ASPECTOS NORMATIVOS



Resaltamos nuestros esfuerzos continuos por dar cumplimiento a la normatividad legal que regula la prestación de los servicios de fomento a la salud, destacándose la ley 21 de 1982 que define la atención en salud como factor prioritario entre las obras y programas sociales por desarrollar en las cajas de compensación familiar. Desde esta misma ley se regula el servicio de salud y nutrición como una modalidad de pago del subsidio de servicios a los trabajadores beneficiarios y su grupo familiar.

GRI 413-1

Para esta misma vigencia se realizaron **50.125 actividades** de salud ocupacional que impactaron la salud de las personas y la productividad de las empresas positivamente.

Atención Integral a la Niñez - AIN

GRI 102-2 / 102-6 / 417-2 / 413-1

El programa Atención Integral a la Niñez atiende a niños menores de 6 años y mujeres gestantes en condición de vulnerabilidad (desplazados, víctimas de conflicto, discapacidad, grupos étnicos y puntaje de Sisben establecido a nivel nacional para el programa). Para ello se aplica el 6% de los recursos provenientes de los aportes de

las empresas afiliadas, en cumplimiento de la obligatoriedad que la Ley 789 de 2002 establece en éste sentido para las Cajas de Compensación Familiar, con la ejecución del Fondo Foniñez – Fondo para la Atención Integral a Niñez y Jornada Escolar Complementaria.

Brindamos atención a través de servicios de educación inicial, alimentación, recreación, promoción de la participación infantil, protección, promoción de la salud y prevención de la enfermedad; con profesionales de pedagogía, nutrición, trabajo social, arte y psicología. Desde cada una de las estrategias se brinda formación a los adultos responsables de la atención de los niños: padres de familia, docentes, madres comunitarias, líderes de la comunidad, entre otros.

Normatividad

GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



También se encuentra orientado a cumplir con la Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 44; Ley de Infancia y Adolescencia, 1098 de 2006, artículo 29 que enuncia la atención integral a la primera infancia; Decreto 1729 de 2008, artículo 4 que reglamenta el programa de Atención Integral a la Niñez; Ley 1804 del 2016 por la cual se establece la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero a Siempre y los derechos de la niñez en relación a: educación, salud y nutrición, recreación, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, protección, particularmente durante los conflictos armados.



GRI 102-9

Para garantizar la adecuada prestación de nuestros servicios y sus diferentes componentes contamos con un excelente equipo de profesionales que ponen al servicio de los menores toda su experiencia en nuestras sedes, conformadas por dos propias (CAII Chigorodó y el Hogar Infantil José Miel) y las restantes, propiedad de las administraciones municipales y la empresa privada operadas en modalidad de convenio o alianza.

GRI 413-1

En esta vigencia hicimos presencia en las 9 subregiones del departamento de Antioquia, llevando nuestra experiencia y generando capacidad instalada en los diferentes municipios. La aplicación de este fondo de ley llegó a **11.098 personas**. Formamos diferentes actores que tienen en el territorio la responsabilidad de atender a los niños, niñas y familia, en temas referentes a la educación inicial, cuidado y protección.

GRI 102-2

El Programa de atención Integral a Niñez de Comfenalco Antioquia, se consolida como un referente a nivel local, regional y nacional con la implementación de su metodología para el **Desarrollo del Pensamiento Creativo CRISOL**, una teoría que desde los lenguajes del arte, aporta una nueva dimensión al “que hacer” pedagógico con niños, niñas y sus familias. Trabaja a partir de tres ejes: la cultura, la participación y la creatividad.

Trabajamos en la instauración de movilizaciones sociales en los diferentes territorios del departamento de Antioquia, que permitieron la transformación de prácticas culturales inadecuadas que afectan el desarrollo armónico de niños y niñas. Promovimos estos procesos de movilización con participación de instituciones públicas y privadas, con los cuales avanzamos en los niveles de articulación intersectorial e interinstitucional de cada municipio.

GRI 413-1

Fortalecimos los proyectos de investigación en los Centros de Atención Integral y las Ludotecas, estrategia que moviliza el aprendizaje, promueve la participación de los niños y las niñas, integra a la familia y las comunidades en los procesos de aprendizaje y articula las acciones del programa a los diferentes contextos culturales y académicos.

Ampliamos la cobertura en las regiones de Occidente y Magdalena Medio para la atención integral a la primera infancia desde la estrategia Gestación a Dos Años y la implementación de una ludoteca en el municipio de Don Matías.

Contribuimos a la reducción en las cifras de desnutrición crónica por cambios positivos en los hábitos de higiene que minimizan los episodios de enfermedades infecciosas. Así mismo el aporte nutricional del complemento propicia un adecuado crecimiento lineal, reduciendo las cifras de riesgo de desnutrición aguda debido a intervenciones oportunas de recuperación nutricional, y entrega de malteada de recuperación, evitando mayores deterioros del estado nutricional.

Entregamos a las familias de la estrategia Gestación a Dos años, bolsas ecológicas en vez de bolsa plástica, para cargar los paquetes alimentarios que reciben mensualmente. De esta manera se contribuyen con el cuidado y preservación del medio ambiente.

Aportamos en las transformaciones culturales de algunas comunidades en las cuales tenemos incidencia como son: el municipio de Caldas, Nechí corregimiento de Bijagual, y los CAIIs Chigorodó y Bolombo; promoviendo la movilización social en torno a disponer de lugares limpios para el desarrollo pleno de los derechos de los niños y las niñas que allí habitan.

Participamos con los niños del Jardín Infantil Mamá Chila en la feria de La ciencia, la tecnología y la innovación, un evento de ciudad donde confluyen diferentes instituciones educativas del municipio de Medellín y que se lleva a cabo en el Parque Explora. Hicimos presencia con el proyecto “¿Por qué las ruedas son redondas?”.

Desarrollamos en cada sala de los Centros de Atención a la Infancia –CAIIs, proyectos de investigación que logran acercar a los niños y niñas al aprendizaje a través de experiencias científicas. Dos de estos proyectos de investigación se expusieron ante el CUE (Centro Universidad Empresa Estado) con las preguntas: ¿para dónde van las basuras? del CAI de Chigorodó, y “los huevos son de la gallina” del CAI 4 de Junio. Esta exposición posibilitó la articulación con el CUE y la Universidad de Antioquia para la socialización y vinculación al fortalecimiento a la investigación desde la primera Infancia.

Atendimos **1.297 niños y mujeres** gestantes y lactantes en zonas rurales y rurales dispersas donde no llegan los operadores del Programa Buen Comienzo Antioquia y del ICBF por las condiciones de acceso. Se resalta en especial la presencia del programa en la zona de reinserción y normalización de las FARC en la vereda Llano Grande y en el resguardo indígena ubicado en la vereda Llano Bonito del municipio de Dabeiba.

Desarrollo Humano y Familia

GRI 102-2

En Comfenalco Antioquia conscientes que nuestros servicios son un potencializador de oportunidades, disponemos desde Desarrollo Humano y Familia de un amplio portafolio de servicios diseñados para acompañar las necesidades reales de nuestros afiliados y sus familias, entre ellos:

- Formación para el crecimiento personal.
- Encuentros para la convivencia humana.
- Visitas domiciliarias con fines de estudio socioeconómico.
- Programa de Atención Integral a la Familia - PAI. Busca promover el desarrollo integral de las familias participantes, ampliando la visión, potencial y abanico de oportunidades, con el fin de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.
- Más Activos. Con la premisa de generar una vida más activa y una visión positiva del proceso de vejez y envejecimiento.

GRI 102-6

Los servicios de Desarrollo Humano y Familia se prestan en Medellín y las diversas regiones de Antioquia a través de las Unidades Regionales de la Caja, lo que nos posiciona como una entidad que los acompaña para lograr mejores condiciones de vida, buscando armonizar la dinámica laboral, familiar y el desarrollo personal de nuestros beneficiarios.

Llegamos en el año 2018 a **22.680 personas**, afiliados en las categorías A, B y C, empresas afiliadas / no afiliadas.

En el Club Edad Dorada atendimos a **1.415 personas**. Igualmente, nos extendemos con este servicio en el territorio antioqueño llegando con nuestra atención a personas mayores de 50 años.

GRI 413-1

En el 2018 el Programa de Atención Integral a la Familia benefició a **440 personas** de **110 familias**, con recursos de obras y programas que la Caja ha destinado con especial incidencia para los afiliados de categoría A y B.

Bajo este mismo modelo de intervención, se impactó a **2.765 familias** afiliadas y no afiliadas a la Caja que participaron del Plan 6.000 Familias Viven Mejor cuya ejecución adelantamos en convenio con el Municipio de Envigado. En 2018 se logró la culminación del proceso a **2.182 familias**, las cuales superaron barreras estructurales del índice de pobreza multidimensional y cuentan con ingresos económicos por encima de la línea de pobreza, evidenciándose así el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Desde nuestros programas experienciales para el desarrollo humano y, mediante la realización de encuentros, logramos abordar a 2.061 docentes en todo el territorio antioqueño, reafirmando nuestro compromiso por su bienestar, acompañándolos a evolucionar desde sus propios sueños y capacidades.

Cada vez son más las empresas que se benefician del programa de Preparación al Retiro Laboral "Mas vida a tus Años", en el cual se desarrollan actividades que favorecen el bienestar físico, emocional y relacional de las personas. El programa permite cumplir con la Ley 100 artículo 262, literal C y el Decreto 36 del 9 de enero de 1998. Empresas afiliadas como COLANTA, Universidad de Medellín, REDITOS Empresariales, Textiles Yoyo, Flamingo, COBELÉN, Salamanca Alimentación y Metroparques, hacen parte de este programa.



GRI 417-2

ASPECTOS NORMATIVOS



Finalmente, es importante resaltar el cumplimiento de las diferentes normas en la prestación de nuestros servicios, entre las que se destacan:

Para Familia

Ley 1361 de 2009, Ley de protección integral a la familia, Política pública nacional de apoyo y fortalecimiento a las familias, documento CONPES Social 102, Protección Social contra la extrema pobreza, Decreto 341 de 1988, reglamentación de la Ley 21 del 81 y 82.

Para Adulto Mayor

Documentos CONPES 2793 sobre Envejecimiento y la Vejez en Colombia, Ley 100 de 1993 de Seguridad Social - libros 1, 2, 4 en salud, pensiones y servicios sociales complementarios respectivamente. Artículo 10 de la Ley 100 Ley 100 de 1993, Art 262, literal C). Servicios sociales complementarios para la tercera edad Ley 797 de 2003, disposiciones del sistema general de pensiones.

Desarrollo del Pensamiento Creativo - CRISOL

GRI 102-2

Esta es una alternativa educativa y cultural cuyo propósito es contribuir mediante la sensibilización pedagógica, interacción cultural e implementación de experiencias mediadas de aprendizaje, a la formación y desarrollo del pensamiento crítico reflexivo para que niños, jóvenes y adultos potencialicen sus habilidades creativas. El portafolio incluye:

- **Talleres creativos.** Crearte para Crecer, Expresión Color, Desarrollo del Talento Creativo para personas con discapacidad, Curso Lúdica.
- **Vacaciones creativas.**
- **Intervención creativa.**



Con el programa Desarrollo del Pensamiento Creativo Crisol dimos cobertura a **19.827 personas.**

4.2.10. DESARROLLO RURAL Y REGIONAL

GRI 102-2

A través de los programas de Desarrollo Rural y Regional de Comfenalco Antioquia generamos oportunidades para las comunidades vulnerables, afiliadas o no a la Caja, propiciando desarrollo y bienestar en zonas rurales del departamento. Producto de la lectura del territorio, del conocimiento y la experiencia, diseñamos un

modelo de intervención propio en el que las capacidades que promueven el desarrollo integral, se constituyen en oportunidades de acceso a los servicios.

Es importante precisar que al hablar de desarrollo rural no se hace referencia solo a actividades agrícolas y pecuarias, sino también al acompañamiento y mejoramiento de la calidad de vida de la gente del campo. El desarrollo rural integral debe estar apalancado en términos de Bienes Públicos + Sociales (educación, vivienda digna con acceso a servicios públicos, recreación, cultura, salud, seguridad alimentaria, infraestructura, ciencia, tecnología e innovación y entre otros, asistencia técnica, concertados y adoptados a partir de una activa participación de las comunidades.

Las líneas de acción y los proyectos enmarcados dentro de la propuesta de Desarrollo rural, plasmadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030, y en el marco de la normativa que rige a las Cajas de Compensación Familiar, los Planes de Desarrollo del orden nacional, departamental y municipal, y en las prioridades de cooperación definidas por la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC), son las siguientes:

- Desarrollo Familiar
- Educación como eje de transformación social
- Empleabilidad, desarrollo empresarial y emprendimiento
- Ser y comunidad para construir tejido social
- Vivienda y habitabilidad

GRI 102-6

El foco de intervención de los proyectos de Desarrollo Rural y Regional son los habitantes de las zonas rurales de los municipios de Antioquia quienes por su condición presentan menores

oportunidades de acceso a bienes y servicios y por lo tanto de desarrollo. Buscamos disminuir las condiciones de inequidad que existen entre los habitantes del campo y la ciudad. Abordamos programas que buscan atender las necesidades y realidad de diversos grupos, tanto desde lo social y familiar, hasta la formación y emprendimiento.

GRI 413-1

Mujer Turismo, y Reconciliación: busca promover la autonomía económica y la reconciliación en 100 mujeres víctimas del conflicto armado y excombatientes habitantes del municipio de Turbo, por medio del fortalecimiento de capacidades locales sociales, económicas y políticas. El presupuesto del proyecto es de \$600 millones de pesos, financiados desde el Programa de Alianzas para la Reconciliación - PAR de USAID - Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y la ONG internacional ACDI/VOCA, en alianza con la Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Productividad y Competitividad de la Gobernación de Antioquia. De este monto la Caja aporta \$150 millones en especie y servicios. Otros actores relevantes del municipio se han sumado al proyecto como la Alcaldía de Turbo y la empresa privada. Este proyecto se desarrolló durante todo el 2018, ya que inició en septiembre de 2017 y termina en febrero de 2019.



Aprendiendo y Emprendiendo: más oportunidades de desarrollo económico e inclusión social de 80 personas con discapacidad y sus cuidadores, de la ciudad de Medellín, a través de la creación y puesta en marcha de unidades productivas que permiten la generación de ingresos para ellos y sus familias. Se desarrolla en alianza con el Ayuntamiento de Barcelona, la Fundación Antioqueños Unidos y la Alcaldía de Medellín. Alcanza una inversión de \$624 millones de pesos, de este monto \$63 millones fueron aportados por la Caja. Este proyecto finalizó en diciembre de 2018 y se venía desarrollando desde diciembre del 2016.

Medios de vida: atención de población vulnerable en los municipios de Cáceres y Bello. Este proyecto ejecutado en alianza con la Agencia de la ONU para los Refugiados - ACNUR, con una inversión cercana a los \$283 millones de pesos, (\$159 millones corresponden a aportes de Comfenalco Antioquia), busca la integración local de la población en situación de desplazamiento, con el fin de disminuir el cierre de brechas de acceso a programas de desarrollo social y económico. Cuenta con tres componentes: incidencia política, gestión de la empleabilidad, el emprendimiento y acompañamiento psicosocial; beneficiando de manera directa a 150 personas. Su tiempo de ejecución transcurrió durante toda la vigencia del 2018, desde el mes de mayo hasta diciembre.

La Hondura: Este proyecto, que beneficia a 395 personas, tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al bienestar de los trabajadores y las familias de la Agroindustria La Hondura, empresa afiliada a la Caja que se encuentra ubicada en el municipio de Betulia, con un acompañamiento integral en temas como mejoramiento y adquisición de vivienda, establecimiento de dinámicas sociales a través del diálogo y la lectura, educación formal y prácticas de crianza para la primera infancia. El aporte de la Caja es cercano a los \$287 millones.

Atención a población caficultora víctima del conflicto armado: tiene como objetivo mejorar las capacidades para la generación de ingresos y las condiciones emocionales de 175 familias caficultoras víctimas del conflicto armado de los municipios de Betulia, Caicedo y Urrao. Está constituido por dos componentes: fortalecimiento productivo y acompañamiento psicosocial. El proyecto que tiene una inversión de \$1.105 millones de pesos, se implementa en alianza con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV, el Comité de Cafeteros de



Antioquia y las alcaldías de los tres municipios. Dio inicio en el mes de octubre de 2018, con una fecha estimada de finalización para enero de 2019.

Siembra Futuro: se desarrolla en alianza con la empresa Continental Gold afiliada a la Caja y la Corporación Tecnológica Católica de Occidente - TECOC, con una inversión cercana a los \$1.171 millones de pesos, de los cuales la Caja aportó \$353 millones. Busca la conformación y gestión integral del Fondo Siembra Futuro, que permite a 268 pequeños productores rurales de los municipios de Santa Fe de Antioquia, Buritica, Cañasgordas y Giraldo, acceder a una fuente de financiación y a un proceso de acompañamiento empresarial integral para la puesta en marcha y/o fortalecimiento de sus unidades productivas. Es uno de nuestros proyectos más extensos, el cual inició en octubre de 2017 y tiene una fecha de finalización programada para septiembre del 2022.



Proyecto NEO
Presupuesto total de
\$12.535 millones, de los cuales
Comfenalco aportó alrededor de
\$1.040 millones

Nuevas oportunidades de empleabilidad para jóvenes (NEO): por medio del cual se buscó incrementar las oportunidades de inserción laboral a 13.690 jóvenes pobres y vulnerables entre 16 y 29 años de edad en el Urabá Antioqueño. El programa se desarrolló con recursos de cooperación internacional del Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones, para su ejecución se conformó una alianza público – privada, en la que participaron las siguientes entidades: Gobernación de Antioquia, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Urabá, Fundación Corona, Corbanacol, Fundauniban, Asociación de Bananeros de Colombia – AUGURA, Cámara de Comercio Urabá y Microempresas de Colombia, Comfenalco Antioquia, Comfama, Comfamiliar Camacol y Universidad de Antioquia. El programa tuvo una duración de 4 años (Mayo 2014-Mayo 2018); actualmente, algunos de los actores que hacían parte de alianza público privada, continúan desarrollando algunas acciones que le apuntan a la sostenibilidad del proyecto. El presupuesto total fue de \$12.535 millones de pesos, de los cuales Comfenalco aportó alrededor de \$1.040 millones de pesos.



4.2.11 GESTIÓN DEL SERVICIO

GRI 413-1

Como parte del Modelo del Servicio que viene implementando la organización, sensibilizamos a 1.200 colaboradores, enfatizando la importancia de generar momentos memorables con nuestros usuarios desde la Calidad, Cercanía y Sencillez.

Recibimos y gestionamos 11.551 solicitudes, consultas e inquietudes por parte de nuestros usuarios a través de los diferentes canales que tenemos dispuestos, generando una respuesta oportuna. Medimos la percepción de 2.879 usuarios. El 95% reconoce que nuestros servicios aportan a su bienestar, desarrollo y calidad de vida. Además valoraron la confianza que genera nuestra organización.

Convocamos 20 Grupos Focales con 270 usuarios, para Identificar en tiempo real su percepción en relación la prestación de los servicios y socializamos sus derechos y deberes como trabajadores y beneficiarios afiliados a nuestra Caja.

Llegamos a **95.836 usuarios**, a través de Festivales de Servicios y de la Familia en las regiones de Antioquia y en el Área Metropolitana, espacios creados para acercar los servicios de la Caja de manera experiencial a nuestros usuarios; brindando recreación, diversión y esparcimiento para toda la familia.

Acompañamos a través de Encuentros Empresariales a 347 Gerentes y Jefes de Gestión Humana en actividades de formación y conferencias de temas de tendencia.

Gracias a alianzas comerciales contribuimos a la economía de nuestros afiliados, en la compra de productos, útiles escolares y servicios en diferentes categorías como educación, recreación, salud, hogar, vestuario, transporte, mascotas entre otros. Beneficiamos **48.306 usuarios** con estos descuentos.

4.3. DIMENSIÓN SOCIAL – NUESTRA GENTE

4.3.1. MODELO DE GESTIÓN DE LO HUMANO

Las diferentes estrategias y prácticas que promueven el desarrollo y la Gestión de lo Humano en Comfenalco Antioquia se encuentran enmarcadas en el enfoque a la sostenibilidad de la Caja, es por esto que continuamos innovando en acciones internas de gran trascendencia que promueven el desarrollo integral, bienestar y calidad de vida de los colaboradores en sus dimensiones del SER: estar, hacer, saber, sentir, tener y pensar.

Desde el año 2014, venimos trabajando en el Programa de Liderazgo: **Liderándome para Liderar a Otros**, fortaleciendo las competencias del Líder Sello Comfenalco, estrategia que continuó en 2018 con actividades formativas y estrategias de sensibilización y entrenamiento que beneficiaron a 120 líderes.

En la búsqueda de fortalecer a la Caja como un gran lugar para trabajar, trabajamos con gran énfasis el tema de Gestión del Clima Organizacional, proporcionando las herramientas y el diseño de planes de acción. Se realizaron 2 monitoreos de clima que permitieron identificar el nivel de gestión de 120 microclimas en la organización. A partir de los resultados realizamos acompañamiento bajo metodologías de intervención y desarrollo a 6 equipos identificados con oportunidades de mejora en alguna dimensión, con el fin de fortalecer competencias de equipo.

Adicionalmente, generamos oportunidades de desarrollo a nuestros colaboradores propiciando que en esta vigencia 30 colaboradores asumieran posiciones en encargo y 65 fueran promovidos al interior de la Caja.



Con nuestro Programa de Reconocimiento Interno **RECONOCERTE** a partir de las declaraciones corporativas realizadas por Comfenalco Antioquia como su misión, visión, cultura y valores, diagnósticos realizados, además de la demografía de la organización (60% millenials y 35% generación X), identificamos la necesidad de desarrollar acciones para fidelizar y motivar a los colaboradores. Creamos en este sentido mecanismos de reconocimiento que les permitan sentir que son valorados dentro de la organización por sus líderes y pares.

Resultado de este ejercicio surge la claridad de que el reconocimiento debe hacer parte de nuestra cultura corporativa, es decir, del conjunto de patrones de conducta, prácticas y comportamientos visibles y tangibles. RECONOCERTE, busca promover la cultura de reconocimiento a través de diferentes estrategias que permitan identificar y potencializar las dimensiones del SER HUMANO; donde todos los colaboradores serán parte activa y movilizadora en la creación de experiencias memorables, generando compromiso, sentido de pertenencia, transformación cultural y digital, y aumento en la productividad y felicidad en el trabajo. Este programa consta de tres espacios: Reconocimiento Social, Puntos Reconocer te y Momentos Reconocer te.

4.3.2. DIMENSIÓN DEL SABER

GRI 404-2

En Comfenalco Antioquia la **Gestión del Conocimiento** es una estrategia corporativa encaminada a identificar, valorar y compartir el conocimiento entre sus colaboradores para fomentar su uso, con el fin de apalancar el mejoramiento de los procesos, la productividad de los colaboradores y la innovación.

Este modelo se lleva a la acción a través de tres frentes: aprendizaje Organizacional, gestión de la continuidad del conocimiento y administración de activos intangibles, los cuales a su vez apalancan las dimensiones de nuestro modelo de Gestión de lo Humano y se manifiestan en cada una de las etapas del ciclo de vida del colaborador en Comfenalco Antioquia.

Los programas de aprendizaje están orientados al desarrollo de las competencias y habilidades de los colaboradores en oferta abierta y cerrada y se ofrecen de manera presencial y virtual en las siguientes líneas:

- Aprendizaje corporativo.
- Proyectos.
- Legal / Normativo.
- Técnicos.
- Aplicativos.

GRI 404-2 / 401-2 / 102-41

Comfenalco cuenta además con el beneficio de Auxilios Educativos para fomentar el desarrollo académico y profesional de los colaboradores que cursen su primer nivel académico (primera técnica, tecnología, carrera universitaria, especialización o maestría). Esto en el marco del artículo 17 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con Sinaltracomfenalco 2015 -2019 y laudo arbitral con unión sindical de los trabajadores y empleados de las cajas de compensación familiar de Colombia, y el en Plan de beneficios definido por Comfenalco Antioquia. En el año 2018 fueron entregados 103 auxilios educativos por valor de \$69,497.946

GRI 404-2

Para aportar al desarrollo de competencias y habilidades para el entendimiento de la sostenibilidad, desde sus frentes ambiental, sociocultural y económico, el autocontrol, la prevención del riesgo de fraude, la protección de datos personales, entre otros, dispusimos y fortalecimos los programas virtuales y se desarrollaron programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

4.3.3. BENEFICIOS PARA NUESTROS COLABORADORES

Desde Bienestar y Calidad de Vida implementamos beneficios permanentes y desarrollamos estrategias para aportar al la felicidad de los colaboradores y sus familias.



GRI 401-2

Beneficios permanentes:

- Auxilio por nacimiento y adopción.
- Auxilio por muerte de cónyuge o compañero permanente o hijos legítimos o legalmente reconocidos.
- Auxilio por pensión de vejez o invalidez.
- Bonificación de navidad.
- Bono de felicidad por cumpleaños y años de servicio.
- Créditos por calamidad, multipropósito y vivienda.
- Deducción por nómina de los programas y servicios de la caja.
- Fomento de la maternidad y paternidad.
- Patrocinio SENA.
- Permiso remunerado por matrimonio.
- Permiso remunerado 24 ó 31.
- Permiso por calamidad.
- Póliza de seguro de vida para el grupo familiar y accidentes.
- Prima de antigüedad.
- Tarifa especial en servicios de Caja.
- Transporte empleados Hoteles Parque y Clubes.
- Vacaciones extendidas.
- Horarios flexibles: contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, productividad organizacional, equilibrio entre el espacio laboral y personal.



15 colaboradores

y sus familias fueron impactados con el programa de La Felicidad Empieza por Casa con mejoras básicas en sus viviendas.

GRI 201-3

Preparación para el Retiro Laboral: con el fin de proporcionar habilidades para afrontar esta nueva etapa de vida, desde Bienestar desarrollamos 6 encuentros de vida. Se evidenció la acogida e interés de los colaboradores invitados por su permanencia y participación activa en las sesiones.

GRI 401-3

Licencia de maternidad y paternidad: para el 2018 se beneficiaron 67 colaboradores de los cuales 58 son mujeres y 9 hombres. La tasa de regreso al trabajo fue del 100%.

GRI 401-2 / 102-41

Estrategias de bienestar: en relación al Plan de Bienestar del año 2018 promovimos estrategias en el margen de la actual convención colectiva de trabajo, fortaleciendo todos los ámbitos de vida del colaborador logrando dar un equilibrio a las dimensiones del ser humano. Para el 2018 se destaca la participación activa de los colaboradores en las diferentes actividades programadas.

GRI 401-2

Comfenarte es una de las estrategias que promueve ambientes de aprendizaje en donde los colaboradores descubren y alimentan sus talentos a partir de un encuentro con el arte, incluyendo dentro de esta participación a sus familiares. El programa tuvo 2 líneas, 6 Talleres de 34 horas de formación con una cobertura de 81 colaboradores y familiares en talleres como canto, guitarra, pintura, fotografía digital, música movimiento y color. Adicionalmente se brindaron 11 encuentros artísticos con cobertura de 209 colaboradores a los que se les ofreció tarde de arte.

Dando continuidad al programa de **La Felicidad Empieza por Casa**, para el 2018 se impactaron 15 colaboradores y sus familias con mejoras básicas en sus viviendas como cocina, baño, piso, techo o paredes, contribuyendo así a su calidad de vida.

Desarrollamos igualmente eventos y rituales corporativos que incentivaron y promovieron el sentido de pertenencia y la pasión por lo que hacemos en la organización. Entre ellos están la Celebración del día de la familia en Valle de Aburrá y regiones; Años de servicio, Fiesta de navidad 2018.

Las Escuelas Deportivas - Participación Juegos de la Confraternidad Intercajas 2018, también hacen parte de las estrategias de bienestar y las cuales tienen gran acogida al interior de la Caja. 250 colaboradores de las regiones de Urabá, Oriente, Occidente, Suroeste y Medellín hicieron parte de las escuelas deportivas que en esta ocasión incluyó disciplinas como voleibol, microfútbol femenino y masculino, billar, tenis de mesa, bolos, ciclomontañismo, ciclismo de ruta, natación, minitejo, baloncesto, spinning y aeróbicos, etc.

Así mismo y con base en el buen desempeño, compromiso y capacidades en la participación de las escuelas deportivas, 86 colaboradores de todas las regiones fueron seleccionados para representar a la Caja en los Juegos Intercajas, durante los cuales superamos el número de medallas obtenidas en 2017. Resultado: 101 medallas distribuidas así, 42 de oro, 35 de plata y 24 de bronce.

4.3.4. GESTIÓN DEL CAMBIO

GRI 402-1

Entendemos por Gestión de Cambio la acción de facilitar la transición de nuestros colaboradores hacia nuevas formas de hacer, reconociendo que los cambios organizacionales pasan por el ser humano y para que dichos cambios puedan ser incorporados requieren un proceso de aprendizaje. La Caja cuenta con un Modelo que tiene como objetivo ayudar a incorporar los cambios organizacionales derivados de la implementación en los proyectos estratégicos (matriculados en la Oficina de Proyectos - PMO).

Parte integral del Modelo es la agenda de cambio, herramienta que nos permite identificar a partir del cronograma del proyecto los hitos y acciones claves de acompañamiento a las personas y los equipos impactados por los cambios. Con el diseño de esta herramienta se pretende que de acuerdo con los tiempos del cronograma, se activen acciones de comunicación o sensibilización con mínimo 15 días hábiles antes de que apliquen los cambios que generan impactos altos en las personas y equipos de trabajo.



4.3.5. LA SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTRA GENTE

Mediante el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecieron estrategias encaminadas a mantener adecuadas condiciones laborales teniendo en cuenta temas como la promoción de la salud, y la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales para evitar así la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

De esta forma fomentamos el bienestar y la salud de los trabajadores y con ello la calidad en el servicio prestado.

Como empresa sostenible dentro de nuestro sistema trabajamos en la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores por medio de acciones que llevan a la prevención y control oportuno de los riesgos que pueden afectarlos, gestión que impacta el desarrollo organizacional, rentabilidad económica de la Corporación (al reducir los accidentes y enfermedades de tipo laboral), disminución de los costos directos e indirectos (por reducción del ausentismo) y finalmente el incremento de los niveles de productividad.

GRI 403-4

En este ámbito la Caja ha entendido que la Seguridad y Salud en el Trabajo hace parte de los derechos y deberes de todos los empleados, independiente de su cargo o condición sindical. Es así que las acciones que se llevan a cabo no han sido parte de los acuerdos formales (globales o locales) que la Corporación ha establecido con los sindicatos, pues todos los empleados cuentan con las mismas posibilidades de pertenecer a comités, recibir elementos de protección personal acordes a su labor, capacitación y entrenamiento, participación y reporte de condiciones inseguras.

GRI 403-1

Desde Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con la actuación permanente de dos comités formales de alcance corporativo; ambos disponen de representantes de todos los niveles jerárquicos y ubicación geográfica diferente, que representan el 100% de los empleados. Estos comités son:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST”.
- Comité de Convivencia Laboral “COCOLA”.
- Comité de Seguridad Vial.
- Comité Operativo de Emergencias.

GRI 403-2

Mediante indicadores estadísticos es posible expresar en cifras relativas las características y el comportamiento de la accidentalidad en la Corporación, facilitando valores útiles para el análisis y la toma de decisiones en cuanto a la prevención de estos eventos. Es por esta razón que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, ceñido a las disposiciones legales colombianas frente al reporte, registro y análisis de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo en general, realiza las siguientes mediciones:

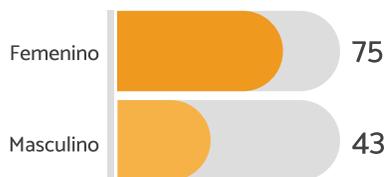
GRI 403-2

Indicador	Significado	Año 2018	Interpretación
Tasa de accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo.	6,8	Durante el año 2018 se presentaron 6,8 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
Tasa de incidencia de enfermedades laborales	Indica el número de enfermedades laborales nuevas calificadas en un periodo de tiempo.	0	En el año 2018 no se calificó ninguna enfermedad de origen laboral.
índice de Frecuencia de Accidentalidad (IF)	Es la relación entre el número de accidentes de trabajo registrados en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerado multiplicado por 240.000. En este indicador no se tienen en cuenta los incidentes de trabajo.	5,65	Se presentaron 5,6 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores durante el año 2018.
Índice de Severidad de accidentes de trabajo (IS)	Se define como la relación entre el número de días perdidos y cargados por los accidentes durante un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerado multiplicado por 240.000. Para este indicador los días perdidos se consideran como días naturales y se inicia a contar desde el día en que se genera la incapacidad (el mismo día o día siguiente del accidente).	32,13	Se perdieron 32 días de trabajo generados por accidentes de trabajo por cada 100 empleados durante el año 2018.
Tasa de ausentismo laboral	Se utiliza para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo, causado por enfermedad general, laboral o accidentes de trabajo. Expresa la cantidad de días de tiempo perdido en relación con la cantidad de días hábiles.	1,54%	En el 2018 se presentó un 1,54% de ausentismo laboral causado por enfermedad general, laboral o accidentes de trabajo.
Tasa de mortalidad	Refleja la cantidad de defunciones por cada mil empleados en un periodo de tiempo concreto. En términos laborales, corresponde al número de muertes por accidente y enfermedad calificadas de origen laboral.	0,002	2 empleados de género masculino fallecieron en el 2018 por enfermedades de origen común.
		0%	En el año 2018 no se presentó ninguna muerte causada por enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

GRI 403-2

El comportamiento de la accidentalidad laboral durante el año 2018, indica un total de 118 accidentes de trabajo en todas las sedes del Departamento, registrándose el mayor porcentaje en la Sede Administrativa y de Servicios Palacé, que es la que concentra el mayor número de colaboradores.

Accidentes de trabajo por género



GRI 403-3

Como un compromiso inherente de la Caja con el bienestar y salud de los trabajadores se siguen implementando los sistemas de vigilancia epidemiológicos, cuya finalidad es prevenir la aparición de enfermedades graves que puedan afectar la salud del colaborador y la productividad de la organización, el empleado y su familia.

GRI 416-1

En cuanto a las actividades de análisis y control de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, realizamos inspección a 22 sedes del Área Metropolitana y 21 sedes ubicadas en las demás subregiones del departamento de Antioquia, con una cobertura de 56% y 76% del personal

respectivamente. Este análisis y control de riesgos consistió en la inspección de seguridad de cada sede, la actualización de la matriz de riesgos y peligros bajo la GTC 45 y la priorización de los riesgos para su intervención. Adicionalmente, se realizó reinducción al personal, entrenamiento en normas de trabajo seguro y riesgos propios del cargo.

GRI 416-2

Cerramos el 2018 con un nivel de avance de 90% en el cumplimiento de los estándares mínimos del SG SST según las disposiciones de la Resolución 1111 de 2017, y obtuvimos certificación de inclusión del programa de protección contra caídas por parte de la ARL, dando cumplimiento a la Resolución 1178 de 2017.

4.3.6 ESTRUCTURA Y PLANTA DE CARGOS

GRI 102-7

Nuestros colaboradores, factor clave para el desarrollo corporativo

Comfenalco Antioquia ha sido fuente importante de trabajo para el departamento de Antioquia durante los últimos años, promoviendo el desarrollo económico y bienestar de nuestros colaboradores. Al finalizar el año 2018 la Corporación contaba con 1.688 colaboradores.

GRI 108-8

Colaboradores por tipo de contrato y sexo

Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Permanente	884	556	1,440
Temporal	162	86	248
Total	1.046	642	1.688

GRI 102-8

Colaboradores por tipo de contrato y región

Región	Permanente	Temporal	Total
Valle de Aburrá	949	181	1,130
Norte	26	13	39
Occidente	89	25	114
Oriente	120	12	132
Suroeste	155	5	160
Urabá	100	11	111
Magdalena Medio	1	1	2
Total	1.440	248	1.688





GRI 102-8

Colaboradores por tipo de contrato / jornada y sexo

Contrato	Jornada	Mujeres	Hombres	Total
Permanente	Completa	797	494	1,291
	Media	17	16	33
	Parcial	70	46	116
Temporal	Completa	155	82	237
	Media	5	4	9
	Parcial*	2	0	2
Total		1.046	642	1.688

Nota aclaratoria: (*)La jornada "parcial" incluye los diferentes tipos de jornada adicionales que manejamos en la Caja.

GRI 401-1

Nuevas contrataciones durante el año 2018

Durante el año 2018 realizamos un total de 759 contrataciones, estas se presentaron para cubrir las diferentes vacantes que se generan dentro de la rotación periódica, atender los convenios que firma la Corporación con instituciones aliadas y mejorar procesos y programas de expansión de nuestros servicios.

Nuevas contrataciones por grupo de edad

Rango de Edad	Nuevas contrataciones 2018
18 - 25 Años	159
26 - 35 Años	397
36 - 45 Años	163
46 - 55 Años	36
> 55 Años	4
Total	759

Nuevas contrataciones por sexo

Sexo	Nuevas contrataciones 2018
Mujeres	464
Hombres	295
Total	759

Nuevas contrataciones por Región

Región	Nuevas contrataciones 2018
Valle de Aburrá	459
Norte	23
Occidente	71
Oriente	84
Suroeste	82
Urabá	36
Magdalena Medio	4
Total	759

GRI 102-2

Altos Ejecutivos 2018

La Caja cuenta con 7 posiciones del nivel directivo, lo que representa un 0,4% de la plantilla total, de estas 7 posiciones, 2 son ocupadas por gerentes que lideran las dos áreas que agrupan los servicios de cara a los usuarios (Gerencia de Servicios Sociales y Gerencia Inmobiliaria).

GRI 102-41

Cobertura de acuerdos colectivos

Actualmente el 88% (1.486) de los colaboradores de la Caja están cubiertos por la convención Colectiva vigente hasta el año 2019.

4.3.7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Contamos con un Modelo de Gestión del Desempeño que está operando desde el año 2013. La gestión busca que todos los líderes y colaboradores garanticen un eficaz seguimiento, acompañamiento, desarrollo y potencialización del talento de las personas. Se desarrolla a través de un proceso integral y sistémico que procura el cumplimiento de los objetivos establecidos entre cada colaborador con su respectivo líder, los cuales se relacionan con las contribuciones y aportes directos a la estrategia organizacional.

4.4. DIMENSIÓN AMBIENTAL

Estrategia Ambiental

Conscientes de la responsabilidad de los impactos ambientales generados a partir de la operación, declaramos en la Política de Sostenibilidad Corporativa nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, asegurando que la prestación de los servicios sociales, contribuyan a la generación de bienestar y desarrollo del afiliado y la comunidad, siempre en equilibrio con la disminución del impacto ambiental. En este sentido el despliegue de acciones para cumplir con este lineamiento estratégico ha permitido priorizar la gestión ambiental dentro de la organización.

4.4.1. CONSUMO ENERGÉTICO

GRI 302-1 / 302-3 / 302-4

Para la prestación de nuestros servicios contamos con tres fuentes de energía: gas propano, energía eléctrica y energía solar, siendo la fuente principal la energía eléctrica. En este sentido y mediante el programa **Contamos con tu Energía**, en 2018 impulsamos diferentes actividades:

- Campañas de sensibilización ambiental.
- Estrategia para comprometer a los colaboradores a apagar las luces de sedes y equipos que no estén en servicio o al concluir la jornada laboral.
- Mejoras en infraestructura.
- Cambio de algunos equipos (neveras, cavas, aires acondicionados, video beam, entre otros), caracterizados por bajo consumo energético y el cambio priorizado por sedes a luminarias LED.
- Suspensión automática de computadores por inactividad.
- Promoción del uso y aprovechamiento de luz y ventilación natural.

4.4.2. CONSUMO HÍDRICO

GRI 303-1

El ahorro y uso eficiente del agua es uno de los principales objetivos para la conservación del medio ambiente. A través del programa Gotas Ahorradoras, desarrollamos diferentes actividades para el uso eficiente del recurso hídrico en las diferentes sedes de la Caja. Se realizaron diagnósticos en de las fuentes abastecimiento, sensibilización a los equipos de trabajo y campañas educativas que reflejan lineamientos y medidas a implementar para que se dinamice de manera progresiva la conciencia y gestión integral del recurso hídrico en La Caja.

Dentro de la gestión ambiental, enfocada a la reducción del consumo hídrico, es importante resaltar la Certificación en Sostenibilidad Turística que obtuvimos en el año 2016 para la Agencia de Viajes y que ha sido ratificada durante la vigencia del 2018 por el ICONTEC. Así mismo, nuestros hoteles Parque Ecológico Piedras Blancas, Recinto Quirama y Hotel Hacienda Balandú cuentan con dicha certificación, que promueve entre otras buenas prácticas, aquellas acciones y condiciones necesarias para disminuir los requerimientos hídricos.

4.4.3. EMISIONES

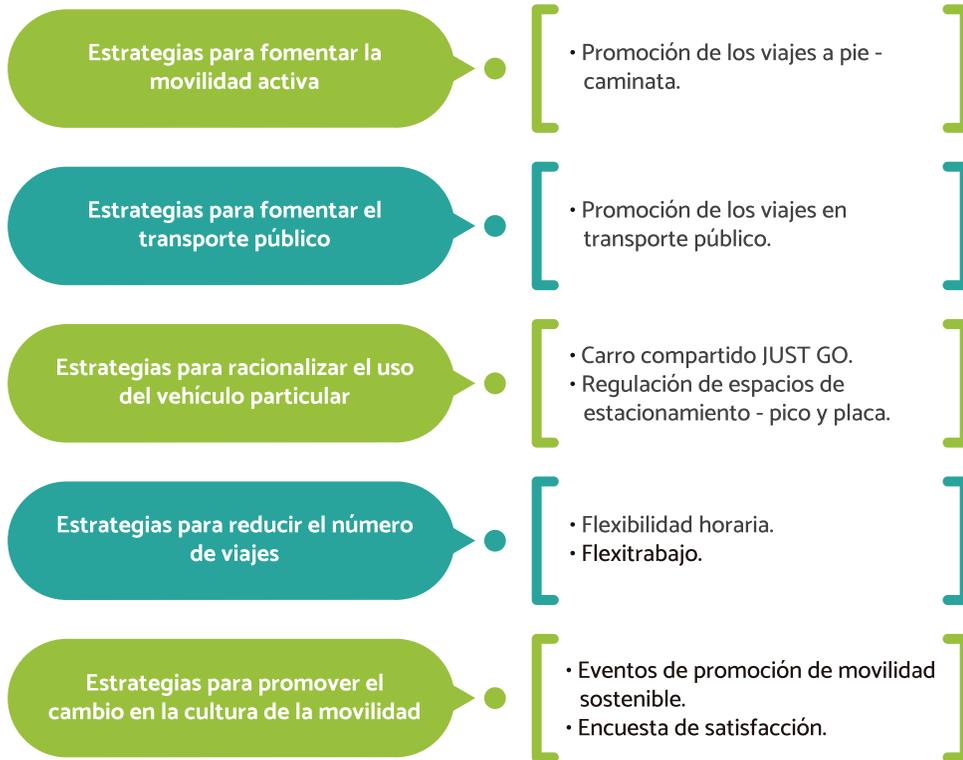
Movilidad sostenible

De acuerdo a nuestra política de sostenibilidad y al cumplimiento de la Resolución Metropolitana N° 1739 de junio 16 de 2017 por medio de la cual se adoptan los Planes de Movilidad Empresarial Sostenible – Planes MES- como medida que contribuye al desarrollo de una gestión integral de la calidad del aire y la movilidad en la jurisdicción del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, elaboramos e implementamos el **Plan de Movilidad Empresarial Sostenible (Plan MES) 2018**.

Su objetivo es promocionar dentro de nuestras sedes ubicadas en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, estrategias para fomentar la movilidad sostenible bajo la visión de la pirámide invertida de la movilidad, pretendiendo alejar a nuestros colaboradores de los modos tradicionales de transporte y atraerlos a modos activos que permitan mejorar la salud, movilidad, calidad del aire y espacio. El Plan MES es la línea base y será una herramienta práctica y funcional para que nuestros colaboradores inicien un cambio cultural hacia la movilidad sostenible.



A partir de los resultados del diagnóstico que realizamos sobre la movilidad de nuestros colaboradores, impulsamos la campaña **Yo Me Nuevo**, con el fin de fortalecer y formular nuevas estrategias para el plan de acción para el período 2018 - 2020.



Huella de Carbono

En el 2018 realizamos la medición de la huella de carbono para las sedes ubicadas en el Área Metropolitana. Con el apoyo de Corantioquia, el AMVA (Área Metropolitana del Valle de Aburrá) y el Centro Nacional de Producción más Limpia y Tecnologías Ambientales, se realizó el inventario de gases de efecto invernadero (GEI) para el Ecoparque El Salado, iniciando con la huella de carbono corporativa y con miras a poder calcular el análisis de ciclo de vida en el futuro para evidenciar la disminución en el impacto ambiental aumentando la eficiencia en los procesos. Es importante indicar que El Ecoparque el Salado cuenta con una zona verde que absorbe el carbono de la atmósfera contribuyendo a la reducción de CO2 del aire con un total de -3624,71 Ton CO2 eq.

En la siguiente tabla se observa el resultado de la huella de Carbono CO2/km por modo de transporte para las sedes ubicadas en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá (AMVA) Información clave para el diseño de las estrategias e indicadores de movilidad.



Modo de Transporte	Total Distancia (Km)	Factor de Emisión	Unidad	Cálculo de Huella de Carbono CO2eq/Km	
				g CO2/Km	Ton CO2eq/Km
A pie / Caminata	139	-	-	0	0
Bicicleta Particular	110	-	-	0	0
Tranvía	10	69,3	g CO2/pasajero	658	0,001
Motocicleta 2T	13	65,3	g CO2/Km	829	0,001
Transporte empresarial	21	589,2	g CO2/Km	12.374	0,012
Taxi	94	236,5	g CO2/Km	22.232	0,022
Vehículo compartido (conductor)	251	236,5	g CO2/Km	59.246	0,059
Vehículo compartido (pasajero)	412	236,5	g CO2/Km	97.371	0,097
Motocicleta 4T	1.578	75,6	g CO2/Km	119.213	0,119
Metroplus	271	444,7	g CO2/Km	120.653	0,121
Metro	2.697	69,3	g CO2/pasajero	186.874	0,187
Metro alimentador	349	589,2	g CO2/Km	205.585	0,206
Vehículo propio (uso individual)	1.440	236,5	g CO2/Km	340.481	0,340
Bus / Colectivo	2.586	399,8	g CO2/Km	1.033.774	1,034
Total General	9.968			2.199.291	2,199

Fuente: Encuesta de movilidad 2018

Resultados emisiones y sumideros de CO2

Fuente	2017
Directas	3,24 Ton CO2 eq
Indirectas	1,67 Ton CO2 eq
Otras Indirectas	2,83 Ton CO2 eq
Sumideros	-3624,71 Ton CO2 eq
Emisiones Biogénicas	21 Ton CO2 eq
Total	-3616,97 Ton CO2 eq

*Sumidero de carbono o sumidero de CO2 es un depósito natural o artificial de carbono, que absorbe el carbono de la atmósfera y contribuye a reducir la cantidad de CO2 del aire

Como parte del compromiso para reducir la emisión de gases de efecto invernadero de las

demás sedes, durante el 2018 instalamos nuevos equipos caracterizados por su alta eficiencia energética e implementamos estrategias de movilidad sostenible, con el fin de disminuir el uso del vehículo particular motivando a usar medios alternativos de movilidad como el sistema de transporte público, carro compartido, caminata, pico y placa y flexibilidad horaria.

4.4.4. CONTROL DE VERTIMIENTOS

GRI 306-2 / 306-3

Comfenalco Antioquia cuenta con 7 permisos de vertimientos gestionados ante las respectivas Corporaciones Autónomas Regionales para las sedes: Camping Farallones (La Pintada), Hostería los Farallones (La Pintada), Hotel y Parque Piedras Blancas (Santa Elena), Parque los Encuentros (Apartadó), Ecoparque Mario Aramburo (Andes), Parque los Tamarindos (San Jerónimo) y Recinto Quirama (Carmen de Viboral).

Relación de la carga contaminante del 2017 y 2018.

Grasas y Aceites	2017			2018			
	DBO	SST	DQO	Grasas y Aceites	DBO	SST	DQO
79,9	359,58	180,4	1070	114,1	656,9	267,8	1326,9

En el 2018 finalizamos la construcción de la planta de tratamiento para la sede Camping los Farallones y el sistema de tratamiento lechos filtrantes Hotel Recinto Quirama, con el fin de cumplir con la normatividad ambiental asegurando el tratamiento del agua residual doméstica en sus respectivas descargas.

4.4.5. DISPOSICIÓN ADECUADA DE RESIDUOS

Establecimos en 2018 estrategias de sensibilización y prácticas ambientales para reducir la generación de residuos sólidos ordinarios, promoviendo la separación de los residuos reciclables y la adecuada disposición final de residuos sólidos y líquidos. Para ello llevamos a cabo

diferentes actividades de sensibilización e implementación de programas de pos consumo.

Trabajamos vinculados a programas de empresas como RECOPILA, LUMINAPP y LITO, que instalaron puntos ecológicos en sedes prioritarias para la recolección de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos RAEE, pilas y luminarias con importantes resultados.

El programa **RECOPILA** se implementa en el marco de la responsabilidad extendida del productor y del cumplimiento de la Resolución 1297 de 2010 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y la resolución 2246 de 2017 del Ministerio de Desarrollo Sostenible. Mediante



Mediante el programa "Recopila" se recolectaron **972 kg de baterías**

este programa se recolectaron 972 kg de baterías en 2018, las cuales fueron recibidas por “Recopila” Programa de Gestión Ambiental y Recolección Selectiva de Pilas y Acumuladores de carácter colectivo. Este material fue entregado al gestor ambiental ECOTEC para su posterior aprovechamiento. La correcta disposición de estos residuos evita la contaminación de más de 270.000 litros de agua.

LUMINA es un programa posconsumo diseñado para garantizar el cumplimiento del compromiso ambiental de los productores y comercializadores de bombillas en Colombia, a través del cual se planea, ejecuta y proyecta un completo plan de gestión que entrega beneficios tangibles al ambiente y a las empresas vinculadas. Comfenalco Antioquia comprometida con el medio ambiente dispuso 85.7 kg de luminarias. Estos residuos son destruidos de manera controlada en una planta de almacenamiento y tratamiento, proceso autorizado por el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, para su posterior embalaje y envío para su aprovechamiento, en cumplimiento del parágrafo único del artículo 13 de la Resolución 1511 de 2010. La correcta disposición de estos residuos evita la contaminación de **35.000 litros de agua**.

LITO es el programa de gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos RAEES, el cual está autorizado por el Área Metropolitana del Valle de Aburrá mediante Resolución de otorgamiento de Licencia Ambiental N° 1031 expedida el 21 de julio de 2011. Comfenalco Antioquia dispuso por medio este programa **93 kg de RAEES**, estos residuos se destinaron para las actividades de despiece y segregación con el aprovechamiento dentro del país de materiales como: metales, plásticos y vidrio, además de la gestión adecuada de los excedentes generados en todas las operaciones, actividad realizada por LITO S.A.S. como el prestador del servicio, con el debido cumplimiento de las normas de Salud, Seguridad y Ambiente.

En las siguientes sedes se cuenta con los puntos ecológicos para que los usuarios depositen el aceite vegetal usado proveniente de sus hogares.

Municipio	Sede
Bello	Puerta del Norte Centro de Servicios Comfenalco
	Biblioteca Pública Comfenalco Niquía
Medellín	Centro de Desarrollo Cultural de Moravia
	Sala de lectura Castilla
	Sede administrativa Comfenalco Palacé
	Club Edad Dorada Comfenalco
	Club Comfenalco La Playa
	Unidad de Servicios Educación
	Centro de Servicios Punto Clave
	Parque Club Comfenalco Guayabal
	Parque Biblioteca Belén
ITAGÜÍ	Biblioteca Comfenalco La Aldea
	Acuaparque Ditaires
ENVIGADO	Parque Ecológico El Salado
	Biblioteca Devora Arango

Dimos continuidad a los servicios de cooperativas de recicladores en las regiones, apoyando el trabajo de los gestores del reciclaje del área de influencia directa.

En el 2018 se firmó el convenio para implementar el Programa para el Reciclaje de Aceite Vegetal Usado –

PRAVU de Grupo Eco-lógica; iniciativa apoyada por el Programa Emprendimiento Sostenible Metropolitano del Área Metropolitana del Valle de Aburrá. Este programa cumple con lo establecido en la Resolución 316/2018 de Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, y se suma a propósitos globales como el Convenio de Basilea para manejo de residuos peligrosos (adoptado en Colombia mediante Ley 253 de 1996) y el Protocolo de Kioto para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) causantes del calentamiento global.

A continuación se relacionan los kilogramos de residuos generados en los últimos 3 años:

Año	Residuo Aprovechable (kg)	Residuos No aprovechable (kg)	Residuos Especiales (kg)	Residuos Peligrosos (kg)
2018	42.037	160.096	45.037	5.579
2017	41.252	205.201	118.862	5.919
2016	4.604	34.813	22.127	1.886



4.4.6. CUMPLIMIENTO REGULATORIO

GRI 307-1

Para el 2018 aseguramos el 100% de los permisos ambientales ante las autoridades ambientales con el fin cumplir con la normatividad ambiental y la prestación de servicios en nuestras sedes.

- Obtuvimos la licencia ambiental para la zootecnia de mariposas con fines investigativos y de repoblación para el mariposario ubicado en el Hotel y Parque Ecológico Piedras Blancas.
- Obtuvimos las prórrogas para el permiso de vertimientos y la concesión de agua superficial para el Hotel y Parque Piedras Blancas.
- Se gestionó la entrega de los estudios ante la autoridad con el fin de contar con la prórroga para el permiso de vertimientos para la sede parque de los Encuentros.
- Se tramitó la entrega de los estudios respectivos para la concesión de agua subterránea para la sede camping los Farallones.

4.4.7. MECANISMOS PARA LOS RECLAMOS AMBIENTALES

Realizamos la atención y manejo de los reclamos ambientales a través del mecanismo de atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias PQRS que dispone la Caja para la gestión de sus servicios. En el 2018 no se registraron reclamaciones ambientales mediante los mecanismos formales habilitados, sin embargo se recibió una sugerencia para el cambio de puntos ecológicos, actividad prevista para el 2019.

4.4.8. NUESTRAS PRÁCTICAS AMBIENTALES – EDUCACIÓN AMBIENTAL

Parque Ecoturístico El Salado

- En esta sede realizamos 17 actividades de sensibilización ambiental dirigidas a 579 usuarios que participaron de manera voluntaria bajo el concepto creativo HIADES “Estrella de Lluvia: Universo espacial” e impulsamos los recorridos ecológicos que beneficiaron a 1.679 usuarios.
- Realizamos actividades ambientales dirigidas a empresas sobre siembra y cuidado de suculentas e historia de la realización de fique a partir de la penca de maguey, actividades de sensibilización ambiental enfocadas en el cuidado de la naturaleza y el reciclaje, dirigidas a diferentes entidades impactando a 332 personas.
- El Parque Ecoturístico El Salado se encuentra en uno de los territorios más biodiversos de la región y está inmerso en el “Corredor Regional del Tigrillo”, principal núcleo de conservación del Sistema Local de Envigado. Además, de ser atravesado por uno de los corredores ecológicos más importantes y exuberantes del Valle de Aburra: la quebrada “Ayurá”. Implementamos la actividad de Avistamiento de Aves el tercer sábado de cada mes del año. Esta actividad fue realizada por 179 personas durante la vigencia del 2018.

Hotel y Parque Ecológico Piedras Blancas

A través del programa “Día sin salón”, seminarios y charlas especializadas en el museo, mariposario y vivero, en el 2018 impactamos 2.071 personas desde básica y educación superior, hasta



educación no formal. Programa dirigido a crear conciencia sobre el cuidado de la biodiversidad y los recursos naturales, a través de experiencias sencillas de investigación y estrategias teórico – prácticas que se ofrecen en las instalaciones.

Así mismo en el año 2018, el museo y mariposario recibió un promedio de 1.500 visitantes por mes, donde a cada uno se le realizó una visita guiada resaltando la importancia de la entomofauna y relacionándola con la preservación de los demás grupos de la biodiversidad.

La activación del vivero Clorofila y el Bosque encantado, permitió que los grupos y visitantes tuvieran nuevas experiencias cercanas con la naturaleza. La unificación de estos dos espacios generó un producto llamado “La caminata de los sentidos”, que se enfoca en aspectos como: producción agrícola amigable, preservación de vegetación nativa, asociación de la flora con otros organismos, entre otros.



Participamos en las siguientes iniciativas sobre biodiversidad y eventos ambientales y/o de ciencia.

- **Global Big Day, el día mundial de avistamiento de aves**, a través de una observación rápida de 2 horas, reportando en la plataforma eBird las especies de aves avistadas.
- **Panelistas de la IV Feria Internacional del Medio Ambiente y panelistas en el conversatorio de fortalecimiento de colecciones biológicas, expedición histórica por la biodiversidad:** En el marco del proyecto Colombia Bio y de la publicación de los 15.336 datos de la colección entomológica en el sistema Darwin core
- **Póster científico en la VIII Feria de Aves de Sudamérica 2018:** El póster científico de la sede Piedras Blancas fue uno de los 10 seleccionados para participar en esta feria en la temática “Conservado hábitats, conservado biodiversidad”. Su selección demuestra el esfuerzo por la investigación y conservación en la zona de influencia de la sede.

- **Segundo Encuentro de Centros de Ciencia 2018:** A través de una selección hecha por Colciencias, el Museo Entomológico participó como ponente en este encuentro de centros de ciencia. Por medio de la exposición Bichomóvil y experiencias en el centro de ciencias de Piedras Blancas.
- **Programas de conservación de mariposas y sus hábitats:** Liberación de parentales de mariposas al área de influencia del Mariposario: de un total de 3.790 parentales producidos en el Mariposario 1.720 mariposas fueron liberadas a medio silvestre, es decir un 45 % de la producción. Esta liberación se hace con el fin de incrementar los servicios ecosistémicos en el área de influencia como fuente de alimento, polinizadores y mantenimiento vegetal.
- **Actualización del estado general de algunos grupos representativos de fauna y flora y estrategias de conservación de aves:** con el apoyo de biólogas de la Universidad EAFIT y profesionales en fotografía de naturaleza se

realizó el levantamiento de las especies de aves del área de influencia del Hotel y Parque Piedras Blancas.

- **Continuidad del Plan de Compensación Forestal para el Hotel y Parque Ecológico Piedras Blancas:** establecido por el Ministerio del Medio Ambiente a la Corporación Parque Arví, mediante resolución N° 1859 de 2009. Sumado al monitoreo del polígono, en el primer semestre del 2018 se realizó mantenimiento de los individuos sembrados, como de los existentes en el polígono.
- **Actualización del listado de otros grupos de faunas:** como complemento al Plan de Compensación Forestal según la resolución mencionada, para el informe entregado en marzo del 2018, se realizó una actualización general del listado de mamíferos, reptiles y aves (para este grupo aún no se había hecho el levantamiento referenciado en el informe).

- **Aportes en la investigación, a través de la actualización de datos de la colección:** como colección biológica de referencia, en el año 2018 también estuvo abierta para que estudiantes e investigadores de este grupo, fundamental de la biodiversidad, ingresaran a hacer sus revisiones y complementaran sus investigaciones. Así mismo, sus resultados incrementaron en 2018 la identificación a niveles taxonómicos más específicos y/o actualización de grupos taxonómicos de parte de la colección. Estos resultados van siendo actualizados en la plataforma Darwin core para su visualización. Su importancia radica en el mejor entendimiento de estos organismos, para su preservación y futura toma de decisiones.



5 | INFORME DEL COMITÉ DE AUDITORÍA

En cumplimiento de la Circular 023 de 2010, “Instrucciones sobre el sistema de control interno en las Cajas de Compensación Familiar, gestión de riesgos y Comité Independiente de Auditoría”, se presenta funciones y resumen de la gestión adelantada por el Comité de Auditoría durante el ejercicio 2018.

El Comité está integrado por tres (3) miembros del Consejo Directivo y el Auditor General, como invitado permanente asiste el Director Administrativo. Entre sus funciones más relevantes, se encuentran:

- Evaluar la estructura de control interno.
- Presentar al Consejo Directivo informe sobre el Sistema de Control Interno.
- Validar que la administración atienda las sugerencias y recomendaciones de los entes de control.
- Efectuar seguimiento a la evolución e información financiera.
- Aprobar y supervisar las funciones y actividades de la Auditoría Interna.
- Informar al Consejo Directivo situaciones que revistan importancia.

Se realizaron seis sesiones durante el año para evaluar la efectividad del sistema de control interno en las dimensiones de gobierno, financiero, operativo, gestión de riesgos y sistemas de información, soportándose en los informes preparados por la Auditoría Interna. Así mismo, el Comité evaluó el desempeño de este ente de control frente a sus prioridades estratégicas relacionadas con:

- La validación a la adecuada administración de los componentes del 4%.
- Atención a los entes de control externo.
- Seguimiento a los planes de acción de observaciones y hallazgos recibidos de los entes de control externo.
- El fomento de la cultura del Autocontrol.

Con base en la información observada y con fundamento en las recomendaciones impartidas periódicamente, el Comité de Auditoría concluye que:

- El Sistema de Control Interno es efectivo, no se observaron deficiencias de control que pudieran impactar significativamente las operaciones de la Caja, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de la regulación.
- Las oportunidades de mejoramiento producto de los trabajos de auditoría interna y de entes de control externo, son implementadas por la Administración dentro de plazos razonables.
- Los sistemas de información se encuentran operando y en dinámica de ajuste a las necesidades de los procesos comerciales, administrativos y financieros.
- Frente a la gestión de riesgos, se cuenta con mapas de riesgos en la cadena de valor de la Caja.
- A la fecha de emisión del informe, no se tiene conocimiento sobre la materialización de algún tipo de fraude que pudiera poner en riesgo la reputación y continuidad de los negocios.
- La Administración respondió a los requerimientos de información solicitados por el Comité de Auditoría.
- No se conocieron opiniones calificadas sobre la razonabilidad de los estados financieros, por parte de la Revisoría Fiscal.

Gloria Calle Uribe

Néstor Hincapié Vargas

Isabel Cristina Carvajal Zapata
(Auditor)



Juntos llegamos
más lejos

la felicidad
está en ti


Comfenalco
Antioquia



www.comfenalcoantioquia.com

@comfenalcoant