

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2015

HECHO
A MANO



La Caja de Compensación Familiar Comfandi, miembro de la Asociación de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAUAS), le genera bienestar social a los trabajadores de medios y bajos ingresos y a sus familias.

VIGILADO SuperSubsidio

 **Comfandi**
Tu mano amiga

Dirección

Viviana Echeverri Rizzetto

Coordinación general

Jorge Luis Marín Piedrahíta

Coordinación editorial

Ivonne Valderrama González

Colaboradores

Kardy López Zúñiga

Valeria Amézquita Holguín

Asesoría

Corporación CREO

Diseño e ilustraciones

El Bando Creativo

Fotografías

Fokal Group Agency

Shutterstock

Impresión

Imágenes Gráficas S.A.

Con recursos gráficos análogos y digitales, el concepto visual “Hecho a mano” resalta la laboriosidad, el compromiso, la innovación y la pasión que le imprime cada colaborador a su labor diaria en Comfandi, para obtener los resultados que se plasman en los Informes de Sostenibilidad y los Estados Financieros que usted tiene en sus manos.

Las páginas internas de este informe están impresas en papel EarthPact®, hecho 100% con fibra de caña de azúcar y totalmente libre de químicos blanqueadores. Utilizamos tinta de soya basada en tecnología vegetal, libre de aceite mineral.

Puede compartírnos su opinión sobre este informe en:

asuntoscorporativos@comfandi.com.co

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2015

HECHO
A MANO

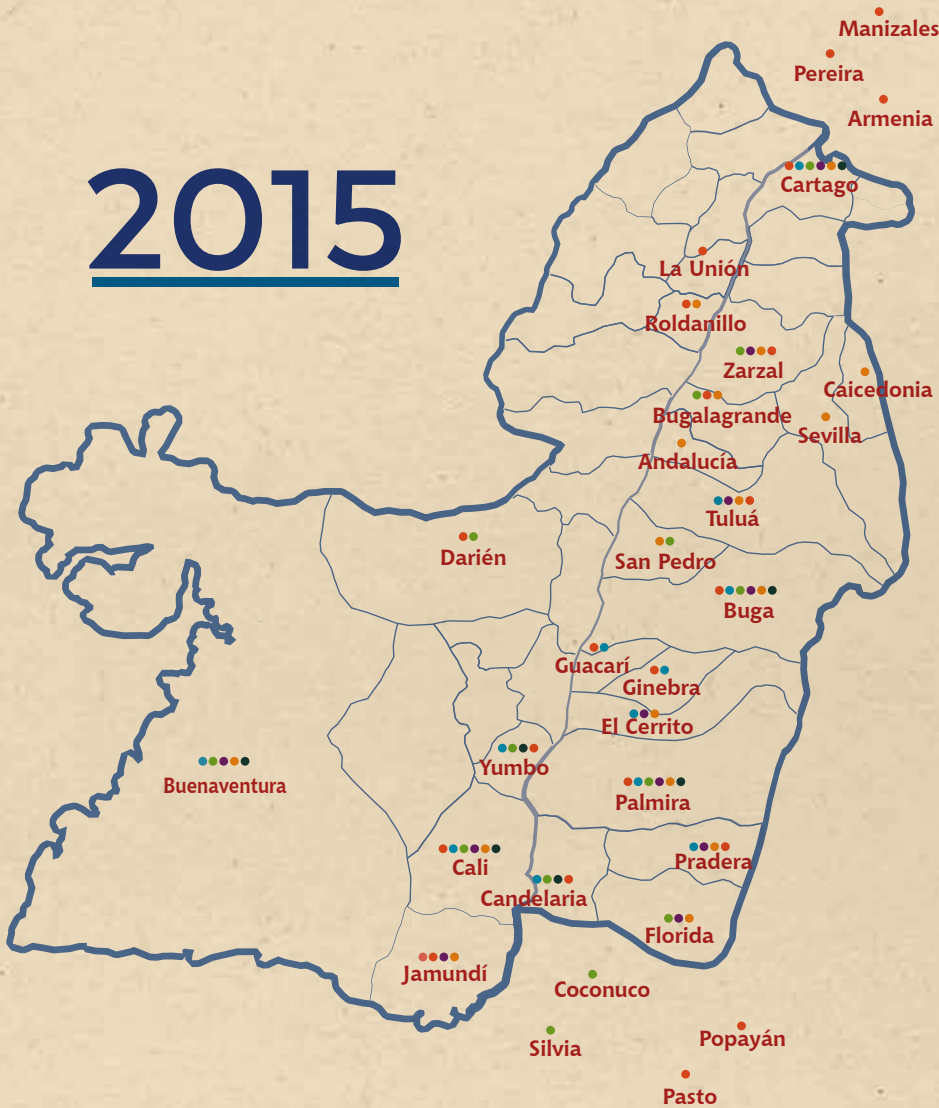


 **Comfandi**
Tu mano amiga

Nuestra cobertura


G4-8


2015



-  Supermercados y Medicamentos
-  Educación y Cultura
-  Salud
-  Recreación y Deportes
-  Vivienda
-  Fomento Empresarial
-  Subsidios
-  Crédito Social

2015

 Presencia en municipios ▶ **23**

 Puntos de servicio ▶ **234**

Brindamos servicios de Subsidios y Crédito Social a la población afiliada en el Valle del Cauca.

G4-6 Adicional a nuestras seis regionales (Cali, Palmira, Buga, Tuluá, Cartago y Buenaventura), tenemos presencia en diferentes municipios del Valle del Cauca, Risaralda, Quindío y Caldas. Con nuestros servicios, tenemos una cobertura del 55% en el departamento del Valle del Cauca.

Nuestras dimensiones

G4-9



Comparativo

Cifras en miles de millones	2014	2015
Ingresos	938.492	1.060.082
Remanente del ejercicio	33.268	33.972
Activos Caja	1.007.099	1.099.738
Patrimonio Caja	770.190	848.128

Fuente: Planeación Corporativa Comfandi.

Contenido



Informe del director..... 5



Nuestra esencia 11



Socialmente responsables 27



3.1. Cumplimos nuestros compromisos35



3.2 Sumando esfuerzos por el desarrollo..... 45



3.3 Transformamos nuestras acciones en bienestar 61



3.4 Agregamos valor a nuestros servicios.....85



3.5 Trabajamos por la inclusión 127



Ambientalmente amigables..... 137



Económicamente competitivos 147



Tabla de indicadores..... 157



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015**

**HECHO
A MANO**




▶ **ARMANDO GARRIDO OTOYA**

En 2015 trabajamos en el fortalecimiento de nuestros servicios, buscando mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y de la comunidad e impulsando el progreso de la región.

El año 2015 fue un periodo de ratificación, en el que validamos y confirmamos el compromiso y la pasión de nuestro equipo de colaboradores para hacer de Comfandi una empresa global, innovadora y sostenible, que transforma la vida de sus afiliados, brindándoles bienestar, y que impulsa el progreso de la región.

A través de nuestro séptimo informe de sostenibilidad, elaborado bajo la metodología GRI 4, mostramos el avance de nuestros procesos y el fortalecimiento de los vínculos de confianza con nuestros grupos de interés, con el fin de consolidar una visión compartida hacia la sostenibilidad.

Este informe muestra el resultado de las acciones realizadas por nosotros bajo un modelo de gestión responsable, transparente y sostenible, durante 2015. A través del mismo también hacemos evidente nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Global, en las dimensiones: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. ^{G4-1 COP19} 

Cada paso que damos hacia el camino de la sostenibilidad es un gran reto. Seguimos transformándonos y, al tiempo que somos conscientes de las oportunidades que tenemos y de las metas por cumplir, asumimos con optimismo el porvenir. Las alianzas seguirán siendo para Comfandi una manera de crecer de la mano de otros, de aprender, de fortalecer capacidades y alinearnos a las políticas públicas. Nuestra gestión se ajusta a, pero trasciende la ley que rige a las Cajas de Compensación Familiar, pues nos sabemos actores importantes de nuestra sociedad y, por ese motivo, a través de nuestras alianzas público-privadas, ayudamos a dinamizar el desarrollo, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa e incluyente y un territorio sostenible.

En 2015 trabajamos en el fortalecimiento de nuestros servicios, buscando mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y de la comunidad e impulsando el progreso de la región.

En Recreación iniciamos la estructuración del Plan Maestro de Recreación 2015-2025, que busca la renovación y actualización de la infraestructura de nuestros centros recreativos. Este año, uno de nuestros más grandes logros fue la culminación de la implementación del software “Conexión Social”, para la validación, registro y control de entradas para todos los afiliados que ingresan

a nuestros centros recreativos, como Pance, Calipso, El Paraíso, Las Delicias, Arroyohondo, El Lago, Tablones, Buga, Tuluá, La Paila, Bugalagrande y Santa Ana en Cartago. Además, obtuvimos la certificación del manejo de piscinas, Ley 1209, de los centros Arroyohondo, Tuluá y Yumbo.

Entregamos a los caleños más diversión con la apertura del Parque Acuático, en el Centro Campestre Comfandi Pance, en el cual invertimos \$3.952 millones. Fue construido por expertos en este tipo de atracciones, con los más altos estándares de calidad y seguridad.

Remodelamos y modernizamos la biblioteca infantil y dos nuevas salas en el Centro Cultural Comfandi Nelson Garcés Vernaza, el auditorio San Nicolás y la biblioteca El Lago, brindando a la comunidad espacios más adecuados e inclusivos.

Fuimos operadores de la red de 61 bibliotecas públicas y comunitarias de Cali, donde trabajamos por la promoción de lectura e impactamos alrededor de 150.000 usuarios; esto, en desarrollo de la alianza con la Alcaldía y la Secretaría de Cultura y Turismo de Santiago de Cali.

El proyecto Fortalecimiento a los Servicios Culturales, dirigido a la población con discapacidad, favoreció la unificación de los servicios de las regionales, a través del trabajo en red entre Palmira, El Cerrito, Pradera, Florida, Tuluá, Buga y Cartago.

Desde el área de Fomento Empresarial, a través de la plataforma de empleo, atendimos y registramos 67.924 personas y gestionamos 17.458 vacantes de las empresas de la región, logrando la contratación de 6.176 vallecaucanos, con una efectividad en la contratación del 35%. Adicionalmente, Comfandi recibió la autorización de la Unidad de Servicio Público de Empleo para la puesta en marcha

de las agencias de Cali en el barrio Siloé y de los municipios de Caicedonia, Zarzal y Guacarí, completando de esta manera 13 Agencias de Gestión y Colocación de Empleo en el Valle del Cauca, operadas por Comfandi.

En las rutas de empleabilidad diferenciales, fuimos elegidos Unidad de Servicio Público de Empleo del MinTrabajo, por ser ejemplo en la inclusión laboral de personas con discapacidad, como una de las cuatro Agencias de Gestión y Colocación de Empleo en el país que serán dotadas con todas las ayudas tecnológicas para la atención de esta población. Ganamos en el Valle del Cauca la licitación convocada por dicho Ministerio, para garantizar la colocación laboral efectiva de personas víctimas del conflicto

armado, cumpliendo con la mediación en la colocación de 75 personas. También fuimos la primera Caja en cumplir con el compromiso, con ese mismo Ministerio, en la inclusión laboral de jóvenes sin experiencia laboral, entre los 18 y 28 años de edad, dentro del programa 40 Mil Primeros Empleos, con 751 jóvenes contratados.

La gestión en Salud, en este periodo, mostró avances importantes como resultado del esfuerzo de cada uno de los

líderes de procesos y fruto de un trabajo unificado y coordinado entre las áreas.

Dentro de los desarrollos más significativos está la negociación realizada con la EPS Sanitas, bajo dos modalidades de contratación (capitación y actividad), en las diferentes regionales, excepto Cali, que incluye la prestación de servicios de salud de niveles I y II. Igualmente, se consolidó la negociación con EPS SURA para la prestación de servicios por evento en reemplazos articulares y el pago prospectivo en servicios cardiovasculares.

**A través de la
plataforma de
empleo atendimos y
registramos 67.924
personas y gestionamos
17.458 vacantes de las
empresas de la región,
logrando la contratación
de 6.176 vallecaucanos.**

En infraestructura, se inauguraron servicios adicionales, tales como salud oral en IPS Comfandi Yumbo, que incluye nuevos consultorios para ofrecer mayor cobertura, y la ampliación de consultorios y área administrativa en IPS Comfandi Calipso.

Los Supermercados Comfandi continúan fortaleciéndose con más actividades orientadas hacia los trabajadores afiliados a la Caja y la puesta en servicio de la nueva línea de negocio de electrodomésticos. Se dio inicio al posicionamiento de Fruver como categoría destino, a través de la campaña "Siempre fresco".

En noviembre de 2015 dimos apertura a Crédito Social, un nuevo servicio que busca ofrecer crédito a todos los afiliados a la Caja, con una tasa subsidiada para aquellos que pertenecen a las categorías A y B. Al 31 de diciembre de 2015 se habían asignado 2.150 cupos, por \$2.628 millones, de los cuales se desembolsaron \$1.085 millones.

A lo largo de su historia, Comfandi se ha destacado por sus resultados positivos, por su solidez y compromiso social. En los últimos años se ha transformado radicalmente la realidad de esta Caja de Compensación Familiar, mediante la permanente ampliación de nuestros servicios y la inclusión de nuevas opciones integrales y de calidad. Hemos sido capaces de mantener un crecimiento que ha combinado la disposición de recursos de liquidez con la aplicación responsable de los mismos, gracias a la eficiencia en la gestión de servicios compartidos. Responsabilidad, transparencia, autorregulación y, por lo tanto, contención, son algunos de los ingredientes de un crecimiento realista y sostenible.

Damos cumplimiento a todas las obligaciones relacionadas con las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor, y con la adquisición de las licencias del software utilizado; hemos establecido políticas y procedimientos internos para efectuar el adecuado seguimiento al cumplimiento de estas obligaciones, en atención al artículo 47 de la Ley 22 de 1995, modificado por la Ley 603 de 2000.



Solidez y confianza

Las estadísticas y cifras del año 2015 muestran una Comfandi sólida, financieramente sana, confiable y socialmente responsable; estos números son el resultado de un trabajo con unos objetivos estratégicos claros y una visión orientada al crecimiento con sostenibilidad, al bienestar de los trabajadores y al progreso de las empresas afiliadas del Valle del Cauca.

Las cifras más destacadas de 2015 son:

- Empresas afiliadas: 38.416, con un crecimiento del 11% frente al año anterior
- Trabajadores afiliados: 527.286
- Población beneficiaria: 1.549.466
- Subsidio monetario: \$113.359 millones
- Subsidio en especie: \$7.006 millones
- Subsidios de vivienda asignados: 3.039 subsidios por valor de \$40.369 millones
- Subsidios de FOSFEC asignados: \$8.614 millones
- Ingresos totales: \$1.060.082 millones (un billón sesenta mil ochenta y dos millones)
- Egresos totales: \$1.026.110 millones (un billón veintiseis mil ciento diez millones)
- Activo: \$1.099.738 millones (un billón noventa y nueve mil setecientos treinta y ocho millones)
- Pasivo: \$251.610 millones
- Patrimonio: \$848.128 millones
- Remanente del ejercicio: \$33.972 millones, destinado para inversión social

Los logros alcanzados se traducen en compromisos para emprender acciones que permitan mirar con optimismo el futuro, fortaleciendo, al mismo tiempo, el Sistema de Compensación Familiar como un modelo pertinente, transparente y eficiente, que coopera eficazmente en la tarea de redistribución del ingreso y la riqueza, teniendo claro, eso sí, que esta le corresponde, fundamentalmente, al Estado. Además, hemos trabajado intensamente en la

En los últimos años, se ha transformado radicalmente la realidad de esta Caja de Compensación Familiar, mediante la permanente ampliación de nuestros servicios y la inclusión de nuevas opciones integrales y de calidad.

prospectiva del sistema de cajas de compensación, orientada a contribuir con un modelo de atención para el sector rural, y a la participación activa en el posconflicto.

Puedo decirles en este informe que corresponde a mi último periodo de gestión en la Caja, que la Comfandi de hoy es el resultado de una opción consciente que hemos construido gracias a la confianza y el respaldo de empresas y trabajadores afiliados. La hemos construido de la mano de colaboradores y miembros del Consejo Directivo, a partir de las posibilidades de la entidad, de sus fortalezas y de las metas que nos trazamos para consolidar una Caja competitiva, con visión de Territorio.

Proyectos e inversiones 2016

G4-2

El camino a seguir es el de la sostenibilidad, la de los afiliados, la del Valle del Cauca y del país; un camino colmado de eficiencia en nuestros procesos, eficacia en los resultados sociales, crecimiento y fortalecimiento exponencial de beneficios entregados de manera integral a los vallecaucanos, a través de nuestros servicios, para hacer de Comfandi una organización de talla mundial con foco local e impacto nacional. Este es el gran reto de esta Caja de Compensación, que tras mi retiro voluntario, será

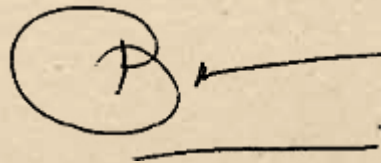
dirigida por Jacobo Tovar Caicedo, quien fue elegido por el Consejo Directivo como nuevo Director Administrativo, y a quien le auguro muchos éxitos en su gestión.

Comfandi, en 2016, avanzará en proyectos que implicarán una inversión de \$18.696 millones, correspondientes en su gran mayoría al Plan Maestro de Recreación, donde están considerados los centros recreativos de Cali (Arroyohondo y Pance), Tuluá, Calima, Cartago y Palmira (Tablones).

Le corresponde a Jacobo Tovar tomar las riendas de una organización con gran reconocimiento en el

Valle del Cauca, con conciencia de su impacto y su potencial al servicio de sus afiliados, con un alto índice de reputación medido por el Centro Nacional de Consultoría. Sin duda, el nuevo Director Administrativo seguirá llevando a la Caja por la senda del crecimiento y la consolidación como una empresa innovadora y global, como la Mano Amiga de los vallecaucanos y los colombianos.

Como siempre, nuestra mayor recompensa son los rostros felices y las sonrisas de nuestros afiliados y sus familias, quienes a través de Comfandi, su Caja de Compensación, ven un futuro más esperanzador.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'A' enclosed in a circle, followed by a horizontal line and a small flourish.

ARMANDO GARRIDO OTOYA
Director Administrativo - 2015



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015





La rana y La serpiente



Luz Mary Barona

Coordinadora Acompañamiento al Cliente

Y sucedió hace muchos años, en un bosque de un hermoso país, donde una rana bebé se encontró con una bebé serpiente, ambas se miraron.

La bebé serpiente dijo: “¡¡¡Uyyy!!!, qué es este ser tan colorido, del color de los árboles. ¡¡¡Ahhh, y cómo brincando!!!”.

Y la bebé rana también se quedó observando la bebé serpiente y dijo: “¡¡¡Waaa!!!, pero cómo se mueve y se contonea por el piso”. Se acercaron, se saludaron y la bebé serpiente dijo: “Oye, ¿y tú quién eres?”, y la rana dijo: “Soy una bebé rana y brinco así. ¿Y tú?”.

La bebé serpiente respondió: “Yo me deslizo y me arrastro, y así me muevo por todo el bosque”.

Bebé rana: “¿Tú me enseñarías?”.

Bebé serpiente: “¡¡¡Claro!!!”.

Y así se pasaron todo el día, la una aprendiendo de la otra. Llegó la noche y cada una se despidió, se prometieron ser amigas por siempre y cada una se dirigió a su casa.

La bebé rana llegó a su casa, pero entró con dificultad y su mamá rana le preguntó: “Oye, ¿y tú por qué te arrastras?”. Y la rana bebé dijo: “Mami, si supieras, conocí una amiga maravillosa. Me enseñó a arrastrarme, y muchas cosas más”.

Y la mamá rana dijo: “¿Cómo?, ¿cómo?, ¿cómo se te ocurrió juntarte con una serpiente? Las ranas no se juntan con las serpientes”.

Y la rana bebé dijo: “Pero mamá, es una serpiente hermosa”.

Mamá rana: “No señora, te prohíbo que te vuelvas a juntar con una serpiente, además son venenosas y traicioneras. Me haces el favor y cuando la veas te alejas inmediatamente de ella”.

Bebé rana muy triste, no entendía por qué tenía que alejarse de alguien que era su amiga. Y fue así que esa noche no comió la sopa de moscas que su mamá le había preparado.

Al otro lado del bosque, llegó la bebé serpiente brincando y su mamá la vio y le dijo: “¡¡¡Oye!!!, ¿y tú por qué vienes brincando?”.

Y la serpiente bebé dijo: “Mamá conocí a una bebé rana, me hice amiga de ella, y vieras lo maravilloso que la hemos pasado juntas. Me hice amiga de ella”.

Y la mamá serpiente dijo: “¿Qué? ¿Amiga de una rana? Ni se te ocurra. Jamás las serpientes han sido amigas de las ranas”.

La bebé serpiente dijo: “Pero mamá, era una rana hermosa”.

Mamá serpiente: “Es más, te la debiste haber comido. ¿Por qué no la trajiste para la cena?”.

Y la bebé serpiente no entendió por qué tenía que ser enemiga de una rana. Al otro día, cuando se encontraron en el bosque, se miraron las dos con incredulidad, desconfiando la una de la otra, y decidieron alejarse. Y fue así como se perdieron la oportunidad de ser grandes amigas, de aprender una de la otra, de trabajar y convivir juntas.

La discriminación nos lleva a la exclusión, nos corresponde a todos trabajar en un tema de responsabilidad que es la aceptación de las diferencias que tengamos unos con otros, ya sean religiosas, políticas, sexuales, culturales o de creencias. Nos corresponde a todos trabajar en una sociedad en la que la brecha de la exclusión todavía está marcada.



A través de nuestra gestión ética y transparente, y la eficiencia en nuestros procesos, nos reafirmamos en la región como una organización que trabaja por el triple resultado, por su sostenibilidad y la del Valle del Cauca.

Nuestro informe

G4-28, G4-29, G4-30

Presentamos a nuestros grupos de interés la séptima edición del Informe de Sostenibilidad, en el que reportamos la gestión ética y transparente, el compromiso con la mejora continua de nuestros procesos y la generación de valor en nuestras acciones. En este documento rendimos cuenta sobre las dimensiones económica, social y ambiental de la Caja, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

En este informe presentamos la gestión de nuestros servicios en Salud, Educación y Cultura, Recreación y Deportes, Vivienda Social, Mercadeo Social (Supermercados y Droguerías), Fomento Empresarial y Crédito Social, adelantada en el departamento del Valle del Cauca y en municipios del departamento del Cauca. Así mismo, informamos sobre las operaciones en otros municipios de Colombia, dada la gestión de programas del Estado y alianzas con otras entidades.

Los resultados de nuestro desempeño en 2015 son presentados de acuerdo con las directrices de La Global Reporting Initiative-GRI, en su versión G4 y el Suplemento Sectorial para ONG, cumpliendo la opción esencial “de conformidad” con la Guía G4. Los cambios en la cobertura y alcance de este Informe, frente al documento presentado el año anterior, están determinados por el ejercicio de materialidad.

Como firmantes por séptimo año consecutivo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, presentamos en este informe nuestra Comunicación sobre el Progreso en la categoría de COP avanzado; la gestión puede ser identificada con el siguiente logotipo a lo largo del documento:



El área de Asuntos Corporativos y el comité de Responsabilidad Social son los encargados de revisar y aprobar el informe de sostenibilidad de la organización, y asegurar que todos los aspectos materiales queden reflejados en ella. ^{G4-48}

Para visibilizar las buenas prácticas de Responsabilidad Social que se llevan a cabo en las áreas de la organización, desarrollamos la iniciativa “Nuestro cuento es la Responsabilidad Social - RS”. Utilizamos el cuento como género literario para incentivar a nuestros colaboradores a contar historias de Responsabilidad Social, ampliar su conocimiento y conocer el significado que para ellos tiene este tema. 23 colaboradores participaron de esta iniciativa y se convirtieron en voceros y narradores de las prácticas responsables que desarrollan en cada una de sus áreas.

Algunas de estas narraciones se plasmaron en cuentos de Responsabilidad Social, los cuales publicamos al inicio de cada capítulo de este Informe de Sostenibilidad y se podrán identificar con el siguiente símbolo:



Materialidad

G4-18

En 2015, realizamos un ejercicio de materialidad para la identificación de los aspectos de alto impacto y relevantes para Comfandi y nuestros grupos de interés.

Este ejercicio es clave, pues nos permite concentrar esfuerzos y recursos en los asuntos más importantes asociados a nuestros servicios, permitiendo así la eficiencia operacional y el aseguramiento de la sostenibilidad de nuestras actividades en un futuro.

Se definieron 24 aspectos materiales que resultaron de un taller participativo con representantes de las áreas especializadas de la Caja. Se identificaron asuntos con relación a las siguientes temáticas:

- ✓ Corporativos
- ✓ Colaboradores
- ✓ Medio ambiente
- ✓ Cadena de abastecimiento
- ✓ Empresas afiliadas
- ✓ Trabajadores afiliados

Los aspectos definidos fueron calificados de acuerdo con sus impactos financieros, políticas corporativas, entorno social y cultural, contexto sectorial y entorno normativo. Este ejercicio y sus resultados fueron validados por el Comité Directivo, y por representantes de dos grupos de interés: proveedores y colaboradores.

Aspectos materiales identificados por temática

G4-19



Sin embargo, a través de este informe reportaremos la gestión asociada a 15 de los 24 asuntos identificados.

Cobertura interna y externa de la materialidad

G4-20 y G4-21

Grupos para los que el aspecto es material	Asuntos materiales	Límites de los asuntos materiales fuera de la organización	Cobertura de los asuntos materiales
Todos los grupos de interés	Ética y Gobierno Corporativo	Nacional	Interna y externa
	Crecimiento y desarrollo		
	Relacionamiento con grupos de interés		
	Comunicación		
	Derechos Humanos		
Colaboradores	Diversidad e inclusión	Regional	Interna
	Desarrollo integral y Plan Carrera		
	Cultura organizacional		
	Relaciones laborales		
	Seguridad y salud ocupacional		
Empresas afiliadas, clientes, entes de control, medios de comunicación, proveedores y comunidad	Experiencias memorables	Regional	Interna y externa
	Bienestar del trabajador y su grupo familiar		
	Infraestructura ecosostenible		
	Cultura ambiental		
	Impactos ambientales		Interna



Símbolo para identificar los aspectos materiales a lo largo del Informe

Somos Comfandi

Somos la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi-Comfandi, ^{G4-3} la primera Caja de la región en aportes y afiliados, con una cobertura en servicios que alcanza el 55% de los 42 municipios del Departamento del Valle del Cauca. Como corporación de derecho privado, sin ánimo de lucro, tenemos funciones de seguridad social y estamos vigilados por el Estado a través de la Superintendencia del Subsidio Familiar. ^{G4-7}

Trabajamos en la construcción de vínculos de confianza entre los diferentes actores, creando círculos virtuosos entre los agentes generadores de riqueza y el entorno social, plasmando nuestras acciones en programas y servicios destinados a satisfacer las necesidades de nuestras empresas afiliadas y de sus trabajadores, para alcanzar la competitividad en un marco de comportamiento socialmente responsable y ecoeficiente.

Misión

Somos Comfandi, la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca. Trabajamos con pasión y transparencia por el bienestar de los afiliados y la comunidad.

Visión

Ser una organización social, sostenible e innovadora, que contribuya al desarrollo equitativo, incluyente y solidario de la comunidad.



Foto: Anfassa

Nuestra promesa de valor

Comfandi, tu Mano Amiga, ayer, hoy y para siempre

Política de gestión integral

Comfandi es una organización sostenible, por lo tanto, trabajamos en el triple resultado, lo que implica garantizar la competitividad de la Caja, comportarse de manera socialmente responsable y ser ambientalmente amigable, con el concurso comprometido de un recurso humano competente que se caracteriza por la transparencia de sus actuaciones, siendo un referente de la región.

Valores

- ▶ Unidos y comprometidos por el desarrollo social.
- ▶ Orientados al afiliado, al cliente y al servicio.
- ▶ Apasionados por la efectividad y la innovación.

Atributos

- ▶ Aliado/Amigo Social
- ▶ Integrales
- ▶ Transparentes
- ▶ Confiables
- ▶ Incluyentes
- ▶ Transformadores

Objetivos Estratégicos

- ▶ Crecimiento y fortalecimiento de los servicios de prestación social
- ▶ Crecimiento del mercado objetivo
- ▶ Crecer de manera rentable los negocios propulsores
- ▶ Disponer de un talento humano altamente competente y comprometido
- ▶ Maximizar la efectividad organizacional
- ▶ Incrementar el patrimonio de marca Comfandi

Gobierno Corporativo

G4-38



El Consejo Directivo es nuestro órgano superior de gobierno, encargado de la toma de decisiones y la dirección de la Caja. Es elegido por periodos de cuatro años, por la Asamblea General y el Ministerio de Protección Social, y está conformado por representantes principales y suplentes de los empresarios y los trabajadores*. El Consejo Directivo actual se posesionó el 1 de agosto de 2014, y fue elegido durante la LXII Asamblea General de Afiliados.

* Ningún miembro del Consejo Directivo desempeña cargo ejecutivo en nuestra organización.


Consejo Directivo

Representantes de los empresarios		Representantes de los trabajadores	
Principales	Suplentes	Principales	Suplentes
Eduardo Fernández De Soto	Diego Andrés Salazar Quintero	Justo Pastor Bernal Gutiérrez	Nelson Leonel Zuleta Betancourt
Jacobo Tovar Caicedo	Hernán Aguilera Borja	Guillermo Domínguez Lozada	Óscar Armando Delgado
Pedro Felipe Carvajal Cabal	Ramiro Mariño Fidalgo	Javier Antonio Vargas Doronsoro	Walter Valdés Caicedo
Juan Fernando Mejía Pérez	Silvio Bedoya Flórez		Pedro Antonio Garzón Moreno
Liliana Vallecilla Martínez	Juan Carlos González García		Margarita López

Presidente	Pedro Felipe Carvajal Cabal
Vicepresidente	Javier Antonio Vargas Doronsoro

Nota: El presidente y el vicepresidente iniciaron labores en noviembre de 2015.

► Representantes de los empresarios y los trabajadores en el Consejo Directivo por género

	Empresarios		Trabajadores		Total
	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	
 Hombres	4	4	3	4	15
 Mujeres	1	0	0	1	2
Total	5	4	3	5	17

Las principales funciones del Consejo Directivo están descritas en el artículo 47 de los Estatutos de la Caja, y están agrupadas por temáticas: de dirección, de organización, de planeación, de control y de trámite. ^{G4-42}

En 2015, el Consejo Directivo eligió al nuevo Director Administrativo de la Caja, quien desempeñará su cargo a partir del primero de marzo de 2016. Igualmente, revisó la Planeación Estratégica Corporativa y realizó cambios en la misión, visión, política de gestión integral, valores y en un objetivo estratégico, buscando el enfoque en nuestros afiliados, especialmente en los de categorías A y B. Además validó los Planes de Negocio, las políticas corporativas, el presupuesto para el año

2016, la evaluación y aprobación de los programas, proyectos e inversiones. ^{G4-50}

Para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno, con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales, los miembros del Consejo Directivo asistieron al curso sobre el Régimen Jurídico del Subsidio Familiar en Colombia y participaron del Congreso de Asocajas, realizado en Cartagena, en octubre de 2015. ^{G4-43}

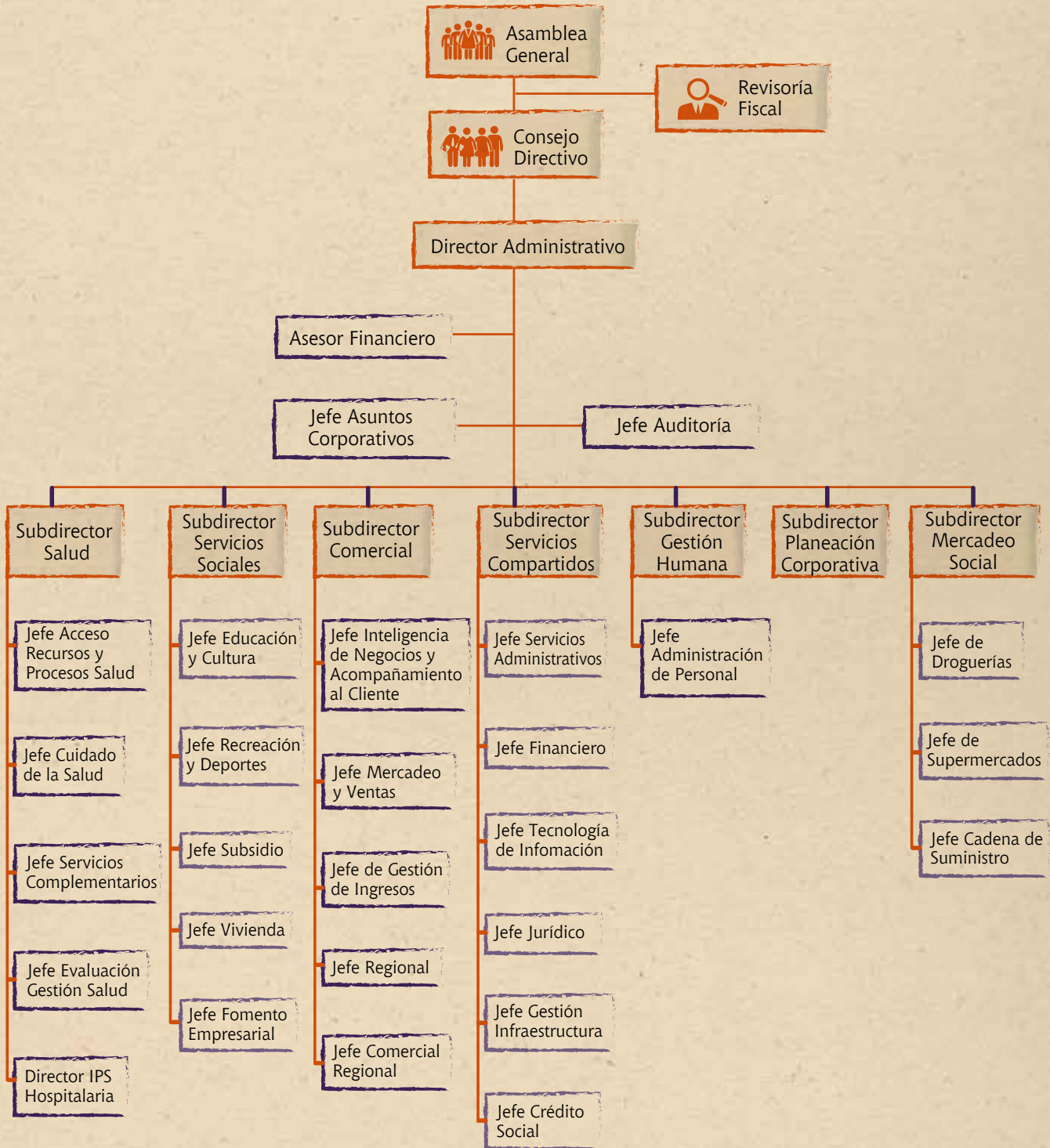
El Consejo Directivo tiene las siguientes responsabilidades frente a la gestión del control y gestión de riesgos: ^{G4-45}

Responsabilidades del Sistema de Control Interno

- Verificar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno.
- Asegurar el estricto cumplimiento y observancia de toda la normatividad legal que rige para la Caja.
- Verificar la oportunidad y la apropiada implementación de los planes de acción preparados como resultado de las recomendaciones emitidas por los órganos de vigilancia y control.
- Revisar y aprobar:
 - Las políticas para la administración integral de riesgos, los límites específicos para la aceptación de riesgos, la metodología para identificar, medir, controlar e informar los distintos tipos de riesgo a los cuales se encuentra expuesta la Caja, los procedimientos utilizados por la evaluación y el control de los riesgos identificados y los mecanismos para la implementación de planes de acción correctivos.
 - El diseño, la implementación y la evaluación de los programas y controles para prevenir, detectar y responder adecuadamente a los riesgos éticos o de fraude, y efectúa seguimiento sobre los niveles de exposición a dicho riesgo, sus implicaciones para la Caja y las medidas adoptadas para su control o mitigación.

Estructura operativa

G4-17



Comités de apoyo a la gestión

G4-34

COMITÉ DIRECTIVO

Revisa la estrategia y el desempeño de los negocios de acuerdo con los objetivos estratégicos, así como el avance y los ajustes o cambios críticos de programas y proyectos de impacto corporativo.

COMITÉ DE AUDITORÍA

Revisa los informes de gestión, acompaña la Revisoría Fiscal de la Caja y realiza el control de las auditorías internas para el control de los procesos.

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Apoya los procesos de responsabilidad social adelantados, además verifica el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Está conformado por el Director Administrativo y el grupo directivo de la Caja; realiza seguimiento periódico a las iniciativas, avances y resultados de la estrategia y el Sistema de Gestión de Responsabilidad Social.

COMITÉ DE REVISIÓN ESTRATÉGICA

Revisa la contribución de cada Unidad Estratégica de Servicio a través del seguimiento a los indicadores de desempeño.

COMITÉ DE UNIDADES ESTRATÉGICAS DE SERVICIO

Integra los generadores de demanda de servicios y las funciones comercial y administrativa, para alcanzar el consenso y alinear los objetivos de ingresos y el plan de crecimiento del negocio.

COMITÉS DE PROCESOS

Toman las decisiones clave del proceso, hacen seguimiento al desempeño y establecen acciones que permitan lograr los objetivos definidos o mejorar los resultados.

COMITÉS DE CUMPLIMIENTO

Son requeridos por la regulación o la normatividad vigente.


COMITÉS TEMAS ESPECÍFICOS

Revisan temas específicos de relevancia para la Caja.

COMITÉ DE MEJORAMIENTO

Revisa el desempeño de los procesos, presenta y aprueba cambios al Sistema de Gestión Integral-SGI, que mejora en el desempeño de los procesos y la Caja.

Planeación Estratégica Corporativa

DMA-1 

Nuestro Sistema de Gestión Integral tiene como cimiento la Planeación Estratégica Corporativa Comfandi-PECC, cuya actualización fue aprobada en 2015 por el Consejo Directivo, teniendo como punto de partida los Planes de Negocio que se construyeron con cada una de las Unidades Estratégicas de Negocio y siguiendo la metodología Ciclo Integral de Desempeño Comfandi.



Avances 2015



Acciones Planeación Estratégica

- ▶ Iniciamos la construcción del Cuadro de Mando Integral, que incluye los principales indicadores estratégicos para la medición del cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en la PECC.
- ▶ Empezamos la construcción de los planes de acción de cada una de las estrategias definidas en los mismos, con lo que el líder de cada Unidad de Negocio podrá realizar control y seguimiento a la ejecución de sus compromisos.
- ▶ Construimos como medida de control asociada a los planes de acción, una “Torre de Control” de proyectos y alianzas de la Caja, para visualizar de manera general los esfuerzos que está realizando Comfandi, y garantizar la alineación con la PECC.
- ▶ Realizamos la revisión anual de los Planes de Negocio de cada una de las Unidades Estratégicas de Negocio UEN, para constatar el avance de cada uno de los planes de acción, y ajustar los Planes de Negocio de acuerdo con los resultados y las necesidades evidenciadas.
- ▶ Dimos inicio a los Comités de Revisión Estratégica, a través de los cuales la alta dirección realiza el seguimiento a la estrategia por medio del análisis de los resultados, la interrelación de los indicadores del Cuadro de Mando Integral y la información consignada en la Torre de Control de proyectos.


Los avances descritos son la muestra del fortalecimiento y la estabilización del Sistema de Gestión Integral, que apropiamos cada vez más el Ciclo Integral de Desempeño e integramos a toda la organización a los pasos que se requieren para una ejecución efectiva de la estrategia corporativa.

Retos 2016

En 2016 continuaremos con el desarrollo del Ciclo, realizando la revisión de la estrategia, definiendo las metas de desempeño, monitoreando y validando los Planes de Negocio que serán insumo del presupuesto corporativo. Continuaremos con la elaboración de reportes, la medición del desempeño y el análisis respectivo para llevar a cabo las intervenciones necesarias.


Gestión de impactos, oportunidades y riesgo

El Consejo Directivo, cada mes, determina los impactos y oportunidades que se pueden gestionar desde lo económico, lo social y lo ambiental, en los programas y proyectos presentados por las áreas de la organización, y valida las necesidades de los grupos de interés identificados. ^{G4-14 G4-46 G4-47}

Posteriormente, delega a un equipo interdisciplinario para la definición e implementación de los planes de acción definidos, los cuales se registran en las actas del Consejo Directivo y se les hace seguimiento mes a mes. ^{G4-35 COP20} 

Actualmente, la Caja está desarrollando un proyecto de Gestión Integral del Riesgo, que se encuentra en etapa de planeación y diseño, con una consultoría externa y el acompañamiento del Jefe de Auditoría, como el líder de este proyecto. ^{G4-36}

Estrategia de Responsabilidad Social

COP1 

Entendemos la Responsabilidad Social como parte fundamental de nuestros lineamientos estratégicos, que buscan lograr la sostenibilidad de la organización y la región.

En nuestra misión de brindar bienestar a la comunidad, en especial a los afiliados de las categorías A y B (población de menores ingresos), es imprescindible considerar el contexto de sostenibilidad donde se ubica nuestra población objetivo, el cual constituye el foco para aportar al desarrollo sostenible del Valle del Cauca.

En Comfandi establecemos relaciones con nuestros grupos de interés, fundamentadas en estándares de buen gobierno y ética empresarial, que llevan a la construcción de vínculos de confianza organizacional, privilegiando siempre el bien común sobre el particular y orientando nuestros programas y servicios hacia la satisfacción de necesidades de los trabajadores afiliados y sus familias, en el marco de un comportamiento socialmente responsable.

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, desarrollamos acciones en los ámbitos económico, social y ambiental que responden a las necesidades de nuestros grupos de interés.

► Ejes de la estrategia de RS



Agregamos valor a nuestros servicios

Entregamos más que un servicio, una oportunidad para mejorar el bienestar de nuestros afiliados, usuarios y clientes.



Cumplimos nuestros compromisos

Comunicamos la gestión de nuestras acciones a los medios y entes de control para rendir cuentas a nuestros grupos de interés.



Trabajamos por la inclusión

Dinamizamos procesos participativos orientados a contribuir al desarrollo social de la comunidad con el gobierno.



Sumamos esfuerzos por el desarrollo

Desarrollamos estrategias de articulación en RS con aliados y proveedores.




Transformamos nuestras acciones en bienestar

Contribuimos con el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias.

En 2015 seguimos con el propósito de fortalecer nuestro Sistema de Gestión de Responsabilidad Social mediante la planificación, la ejecución, la proyección y la evaluación de las prácticas implementadas en cada una de nuestras áreas de gestión, estableciendo acciones de mejora necesarias, investigando nuevos retos y tendencias, y trabajando en los temas que aún están en proceso de desarrollo.

Realizamos la autoevaluación de nuestro Sistema de Gestión Responsabilidad Social y las acciones implementadas con los líderes de la organización, y obtuvimos un resultado superior al de 2014 (2015: 71.47% y 2014: 60%).^{G4-44}

Derechos Humanos


COP15  - DMA5 



En Comfandi trabajamos y servimos para responder a las necesidades de nuestra comunidad, sin distinción alguna, valorando la diversidad de pensamiento y basados en los méritos de nuestro talento humano.

Con el propósito de garantizar el respeto en todas las relaciones con nuestros grupos de interés, actuamos en un marco de respeto y promoción de los Derechos Humanos.


En nuestro Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial plasmamos nuestro compromiso con los Derechos Humanos:

“Comfandi está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos, promoviéndolos al interior de la organización y en sus grupos de interés, para brindar un trato digno, con justicia e igualdad, trabajando hacia la erradicación de incidentes de discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso y abuso sexual.”^{COP3} 

En la política de Talento Humano también expresamos nuestro compromiso con el derecho a la diferencia:

“Comfandi acepta el derecho a la diferencia manifestada a través de la expresión de la opinión pública y privada, modo de vida, relaciones sociales y orientación sexual, política o religiosa, etc., siempre y cuando no se vulneren los derechos de los demás, ni se perjudique la imagen corporativa de la organización y la reputación de la misma.”

Nadie, ni empleado, ni proveedor, ni cliente, será discriminado, entre otras, por razones de raza, color, género, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, posición social o económica”.

En 2015 iniciamos la implementación del Sistema de Gestión Integral de Riesgos, con el propósito de actuar con la debida diligencia para prevenir y mitigar los impactos adversos a los Derechos Humanos que se puedan derivar de nuestra gestión y, en caso de que ocurran, adoptar las medidas necesarias para mejorar la gestión y reparar a los afectados. ^{COP5} 


Adicionalmente, a través de servicio al cliente, contamos con mecanismos accesibles para peticiones, quejas y reclamos, y atender de manera oportuna, transparente y eficaz las solicitudes de los que se consideren afectados en sus Derechos Humanos por la Caja.

Formación en Derechos Humanos

HR7

En 2015 fue capacitado en Derechos Humanos el 100% de nuestros colaboradores de vigilancia.

Lucha contra la corrupción

COP12 

Comprometidos con la lucha contra la corrupción, en el primer semestre de 2015, realizamos auditorías internas y auditorías externas (Revisoría Fiscal, Superintendencia de Subsidio Familiar y Contraloría General de la Nación), operacionales, administrativas, financieras y de calidad, alineadas a nuestro plan de auditoría interna y a la normativa vigente aplicable. Como resultado de las mismas, no se identificaron condiciones reportables asociadas con el fraude o la corrupción. ⁵⁰³



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015**





Un paraíso en Potrero Grande

Denise Lucumí
Gestor Pedagógico

En un lugar del oriente de Cali, vivía una humilde familia: el niño Janer, su madre y su hermano menor. Todos los días vivían una odisea, tanto, que para Janer era común escuchar decir a su madre: “¡Apúrense!... Tengo que trabajar... ¡Qué lentos son!... ¡Por acá no nos metamos que nos coge una balacera!... ¡Se portan bien porque yo no tengo tiempo para estar perdiéndolo en ese Centro de Desarrollo Infantil-CDI!

Afortunadamente, Janer vivía en un paraíso: era el CDI, donde reía, gozaba, compartía. Como se dice popularmente, “la pasaba bueno”.

Un día, como todo niño, como todas las personas, decidió expresar sus emociones. Ese día hubo gritos, llantos, golpes, arañazos con sus compañeritos y las agentes educativas. Por suerte, en el CDI había voz, había mente y había corazón. Su profe se acercó y le dijo: “Janer, ¿qué pasa contigo? Mira lo que tengo aquí”.

—¡Un cofre!

—Sí, es un cofre, y quiero invitarte a que lo llenes con muchos tesoros.

—¿Y cuáles son esos tesoros?

—Todo lo que tú crees que te hace feliz. ¿Qué crees que te hace feliz?

—Yo quiero que mi mami juegue conmigo, que cante conmigo, que vayamos al parque y que mi hermanito pequeño ría más.

—Muy bien, Janer, has llenado tu cofre de tesoros. Entrégaselo a tu mamá.

Cuando la mamá de Janer abrió el cofre, las lágrimas empezaron a deslizarse sobre su rostro. Con voz quebrantada y dándole un fuerte abrazo a sus hijos, les dijo: “Me estoy perdiendo de un paraíso. Ustedes son mi familia y los amo”.

Es por eso que el CDI es un paraíso de Potrero Grande que contribuye a la calidad de vida de los niños y sus familias.



- En Comfandi implementamos iniciativas sociales que impactan positivamente a nuestros grupos de interés, generándoles bienestar, y que también contribuyen al desarrollo social de la región.

Nuestros grupos de interés

G4-24 G4-25

Trabajamos de la mano con nuestros grupos de interés en temas relevantes, conociendo y entendiendo sus puntos de vista y opiniones sobre nuestro desempeño, y validando el impacto de nuestras acciones sobre ellos, para priorizar los asuntos que debemos gestionar.


En este sentido, durante 2015, continuamos fortaleciendo el relacionamiento con nuestros nueve grupos de interés.



Involucramiento con los grupos de interés

DMA2  COP21 

Desde el área de Asuntos Corporativos trabajamos todos los aspectos estratégicos de las relaciones con nuestros grupos de interés, transmitiendo siempre una imagen coherente con la identidad de la empresa, incluyendo la comunicación corporativa, la responsabilidad social y el manejo de crisis.

Nuestra Comunicación Corporativa está soportada en un sistema que garantiza la planeación, el diseño, la estructura y el gerenciamiento de los diálogos con nuestros diversos públicos y de los mensajes organizacionales, herramientas que ofrecen un soporte continuo al direccionamiento estratégico de la Caja. 

En 2015, estructuramos guías de relacionamiento con tres grupos de interés priorizados (gobierno, comunidad y proveedores). Estas guías pretenden orientar y servir de marco general, para que la organización continúe y fortalezca su relacionamiento con estos grupos. Fueron elaboradas a partir de estándares internacionales sobre la responsabilidad social, la sostenibilidad y el relacionamiento con grupos de interés.

Adicionalmente, realizamos diálogos con colaboradores y proveedores, basados en el respeto, la participación y la confianza, para validar los aspectos materiales de la gestión organizacional y el desempeño económico, social y ambiental de la Caja. Estos diálogos nos permitieron conocer sus necesidades y expectativas.

Igualmente, fortalecimos las relaciones con periodistas y comunicadores empresariales mediante la generación de contenidos de gran impacto para la ciudad y la región, brindando nuestro apoyo como fuente de información para los medios en diferentes temáticas asociadas a los servicios de la Caja.

Así mismo, en la Asamblea General de Afiliados damos el espacio para consultas e inquietudes a uno de nuestros grupos de interés, que son los representantes de las empresas afiliadas a la Caja.

Nuestros colaboradores siguen los conductos regulares establecidos para presentar recomendaciones al Consejo Directivo, las cuales se ponen a consideración en espacios como los comités directivos mensuales y los comités de negocios semanales. Del mismo modo, cuentan con el acompañamiento permanente del Director y los Subdirectores, especialmente de la Subdirectora de Gestión Humana a través de visitas a todas las áreas de la Caja.⁶⁴⁻⁴⁹

Por medio de correos electrónicos, la página web, las redes sociales y cualquier otro medio de comunicación con los grupos de interés, damos a conocer la normativa vigente de la Ley Habeas Data y advertimos del permiso para usar los datos de los afiliados y usuarios de los servicios.

Socializamos el Índice Global de Reputación, realizado por el Centro Nacional de Consultoría, en el cual la Caja obtuvo 846 puntos sobre 1.000.

Con respecto al manejo de crisis, dimos respuesta y seguimiento a los 16 casos de crisis de comunicación que se presentaron durante 2015.

Sensibilizamos a los líderes sobre la importancia de la vocería en el ámbito corporativo y definimos el plan de formación de voceros.

Logramos la implementación del modelo de comunicación organizacional, que permitió dinamizar los contenidos generados en el contexto corporativo, el fortalecimiento de la comunicación interna, así como el rediseño en forma y contenido de los medios institucionales internos y la creación de tres canales internos: Grupos Primarios, boletín electrónico “Si me cuentas lo cuento” y pantallas digitales.

Grupos Primarios

En 2015 realizamos el lanzamiento de los Grupos Primarios: una herramienta de comunicación interna bidireccional, que asegura a la organización acertados flujos de información y contribuye a la alineación de los colaboradores con el direccionamiento estratégico, objetivos y metas de la Caja.

Los Grupos Primarios se convierten en un soporte fundamental para el desarrollo e interiorización de los procesos corporativos, facilitan el involucramiento de toda la organización, aseguran la transversalidad de la información a lo largo y ancho de la Caja, y fortalecen la cultura organizacional.

Boletín electrónico “Si me cuentas lo cuento”

Es un canal que permite informar a los colaboradores sobre los programas e iniciativas de impacto que contribuyen al desarrollo del negocio. Este boletín fue creado, además, para que las áreas visualicen sus acciones e iniciativas que contribuyen al posicionamiento de Comfandi.

Pantallas digitales

Este canal que brinda información organizacional a los colaboradores.



Otros medios de comunicación

Internos

En Comfandi, contamos, además, con diversos medios internos de comunicación corporativa, mediante los cuales damos a conocer estrategias, acciones, planes y programas que son del interés de todos los colaboradores de la Caja y nos permiten estar alineados con los objetivos estratégicos de nuestra organización. Ellos son:



Medios internos	Definición	Periodicidad
Intranet	Herramienta de comunicación bidireccional, en la cual se comparte información y contenidos organizacionales para un adecuado desarrollo del negocio.	Permanente
Entérate	Canal electrónico que promueve los programas y las actividades de las diferentes Unidades Estratégicas de Servicio de la Caja.	Diariamente
Boletín Confidencias	Publicación bimestral que brinda información sobre programas e iniciativas de la Caja para los colaboradores, así como reconocimientos y eventos sociales internos y externos. También informa sobre programas de la Caja que impactan a la comunidad en general.	Bimestral
Cartelera interna. "Te contamos que..."	Publicación que informa a los colaboradores sobre los programas, las actividades de Comfandi y los convenios.	Mensual


Externos

G4-26

Mantener a los grupos de interés informados sobre la evolución de todos nuestros servicios es una de nuestras prioridades. Por lo tanto, contamos con diversos medios de comunicación externos, impresos o digitales, disponibles para consulta permanente.

Medios externos	Definición	Alcance	Grupos de interés	Periodicidad
La Mano Amiga	Medio de información mixto (interno y externo), cuyo objetivo es asegurar, en la población afiliada, el conocimiento de los beneficios que le brinda Comfandi a través de los servicios de salud, educación, cultura, recreación, vivienda, fomento empresarial, supermercados y droguerías. Contribuye continuamente al posicionamiento de la organización.	Regional	Empresas afiliadas, trabajadores afiliados. 305.000 ejemplares en cada edición.	5 ediciones al año
Portal web	Canal que ofrece de forma integrada, a afiliados y comunidad en general, el acceso a información y recursos relacionados con la Caja.	Global	Empresas afiliadas, afiliados, proveedores y comunidad.	Permanente
Redes sociales	Canal que permite la interacción con diversos públicos sobre temas comunes a la Caja y sus servicios.	Global	Afiliados y comunidad.	Permanente
Publihold	Medio para transmitir mensajes corporativos y promocionales al público interno y externo, a través de las llamadas en espera, en las clínicas Tequendama, El Prado, Centro Cultural, y en las regionales Palmira y Cartago.	Regional	Afiliados y comunidad.	Mensual
Carteleras empresariales	Medio de comunicación que promueve los programas y actividades de los servicios de la Caja en las empresas afiliadas.	Regional	Empresas afiliadas y trabajadores afiliados. 35.000 unidades.	Mensual

Experiencias memorables con nuestros afiliados

ONGI-DMATI 

Avanzamos en el relacionamiento con nuestros afiliados buscando su satisfacción a través de nuestros servicios. Este trabajo se ha desarrollado bajo metodologías que facilitan el monitoreo detallado de las interacciones del afiliado, lo que permite reconocer el valor que él le da a cada momento y la emoción que vive con nosotros; de esta forma nos anticipamos para ofrecerle experiencias memorables.

Principales aspectos de interés identificados:

G4-27

Área	Aspecto	Plan de acción
Recreación	Mejorar los tiempos de espera para el proceso de check out en el Centro Vacacional Lago Calima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definimos la programación para check out anticipado. 2. Disminuimos el número de cabañas por camarera /entrega oportuna de las cabañas.
	Mejorar la calidad y variedad de los alimentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estandarizamos el procesamiento de alimentos y bebidas en centros recreativos, campestres y vacacionales. 2. Desarrollamos de plan de acción "Identidad gastronómica" por centro.
Educación formal	Mejorar la comunicación entre el Director y los estudiantes de los colegios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definimos el modelo de comunicación con estudiantes: <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimos los encuentros comunitarios al inicio y/o final de semana. • Implementamos la oficina de puertas abiertas. • Hicimos presencia en diferentes momentos de la vida escolar: consejo estudiantil, homenajes ordinarios y extraordinarios, actividades culturales, entre otros. • Optimizamos el uso del intercomunicador interno, en los colegios donde lo hay.
Droguerías	Disminuir los casos de error en la dispensación de medicamentos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñamos la campaña de educación al usuario "Cúrate en salud", cuyo objetivo es educar al usuario para que verifique sus medicamentos en el momento de la entrega. 2. Reportamos en aplicativo de seguridad del paciente los casos de error en dispensación. 3. Realizamos taller de sensibilización a los colaboradores de droguerías frente a la importancia de la correcta dispensación de medicamentos. 4. Elaboramos instructivo de gestión de casos de error en la dispensación
	Mejorar la orientación y direccionamiento al usuario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contamos con la participación de 140 colaboradores en el Centro Entrenamiento en Servicio (Auxiliares de Venta Medicamentos – Administradores de Droguerías).
Salud	Mejorar la atención en ventanilla: amabilidad, orientación y direccionamiento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitamos en el portafolio de servicios de salud a 855 personas de las diferentes IPS, con el fin de brindar una mejor orientación a los usuarios respecto a los servicios de salud.

CUMPLIMOS NUESTROS COMPROMISOS



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015

HECHO
A MANO



La medalla de oro

Isabella Quesada

Coordinadora Educación Centro de Desarrollo Infantil-CDI

Esta es una historia donde papito Dios tenía un ejército de ángeles, a los que les dijo: “Los voy a mandar a la sucursal del cielo”. Todos felices decían: “¿Y eso dónde queda? ¿Eso existe?”, y se codeaban y se miraban.

Papito Dios dijo: “Sí existe y se llama Cali. Es una tierra maravillosa. Allá los voy a mandar. Deberán trabajar bastante”.

El ejército de ángeles bajó y se distribuyó por todo Cali, pero hubo dos ángeles a los que les tocó lugares bien particulares: a uno le tocó la Zona Rosa, esa Cali hermosa donde está el cerro de las Tres Cruces, el Estadio, la avenida Sexta, la calle Quinta y el Bulevar del Río. Esa Cali que sale en las postales, las revistas y en publicidad.

Al otro ángel, por el contrario, le tocó esa Cali que no parece Cali; esa ciudad difusa que uno no sabe si es rural o urbana, donde no hay direcciones; esa ciudad donde la tierra es el piso, las paredes son de bahareque y los techos de plástico.

Casualmente, esos dos ángeles eran tan amigos que todos los días se encontraban y se contaban todo lo que les había pasado en el día.

El ángel que estaba en la Zona Rosa contaba: “Si supieras. ¡Me pasó una cosa tenaz! Se me perdió el celular y no sé dónde lo dejé”.

El ángel que estaba en la otra Cali dijo: “Mira mi maleta. Traigo dos potes de agua. Esto pesa horrible, porque allá donde me tocó trabajar no hay acueducto, y la gente bebe agua del pozo, de donde sea. No hay energía, no hay alcantarillado. Pero allá fue donde me mandaron a trabajar y eso es lo que estoy haciendo feliz”.

Pasaron más días y nuevamente se encontraron. Decidieron ir a tomarse un café y continuaron hablando:

El ángel de la Zona Rosa dijo: “Pasó una cosa aterradora. Esto te va a matar definitivamente: se cayó el internet, nos quedamos sin Facebook, correo, Twitter. Me sentía arcaica, que no conocía nada y que nadie me miraba”.

—A mí me pasó una cosa peor. ¿Usted se acuerda cuando en el Cielo nos enseñaron lo del polígono?

—¿Polígono? ¿Qué es eso?

—Sí, cuando Dios nos dijo: “Si hay balas, tienen que agacharse, atrincherarse y no permitir que los alcancen. Vuelvan por los niños y no permitan que nada les pase. Cuando todo cese, pueden salir”.

—¡Dios mío, yo estoy viviendo en un paraíso! Pensando en el internet, en el aire acondicionado y en que se me perdió el celular.

Lastimosamente, muchas de esas personas están detrás de un escritorio creyendo que la responsabilidad social se genera desde allí, pero no. También se vive en la piel, en esos sectores donde llegamos a cuidar niños y familias, donde llegamos con todo el amor del mundo.

Inmediatamente, el ángel que trabajaba en la Zona Rosa dijo: “¿Sabe qué? Con el permiso de papito Dios, me voy a trabajar allá porque sé que en ese lugar me necesitan más que donde estoy”.



- Trabajar bajo un Sistema de Gestión Integral nos permite un gerenciamiento armónico, orientado al logro de nuestra misión y visión, y de resultados que impactan positivamente a nuestros grupos de interés.

Sistema de Gestión Integral -SGI

Este Sistema está planteado en el marco de la sostenibilidad del triple resultado (económico, social y ambiental), y está conformado por una Gerencia Estratégica que da direccionamiento, define el rumbo de la organización a través de la planeación estratégica, sus objetivos y lineamientos estratégicos, y nos indica para dónde vamos.

También lo integra la Gerencia de Procesos, donde se da la operación de la

organización y está nuestra cadena de valor; nos indica cómo vamos a hacer para lograr los objetivos propuestos. Y una Gerencia de la Cultura y el Desarrollo enfocada al talento humano de la organización, donde están las personas que requiere la organización para lograr los objetivos.

La articulación de estas tres gerencias es lo que nos conduce a la sostenibilidad y a resultados que impactan positivamente a nuestros grupos de interés.



“Dejo mi huella”, consigna empresarial

Con la implementación del Sistema de Gestión Integral se da de manera natural un proceso de transformación cultural, el cual nos exige trabajar en un modelo que facilite los procesos de excelencia de cara a nuestros clientes (internos y externos), que apalanque la estrategia de la organización y que fomente la cohesión, la comunicación y la motivación entre los colaboradores.

La cultura actual de Comfandi está fundamentada en nuestros valores corporativos y está orientada hacia el bienestar social. En el marco del nuevo modelo de negocio, el ser se consolida como el centro de nuestra cultura, y la sostenibilidad y la competitividad se perfilan como los ejes de nuestra identidad.



En la estrategia de comunicación diseñada para acompañar este proceso de transformación cultural se creó “**Dejo mi huella**”, que más que un concepto es la consigna empresarial para cada uno de los colaboradores, porque la huella es única, cien por ciento incluyente, legítima y compromete, genera reconocimiento y sentido de pertenencia, y es lo que queremos imprimir en cada una de nuestras acciones y nuestro quehacer diario.

Avances en la implementación del SGI

Con la implementación del Sistema de Gestión Integral, ya hemos evidenciado logros en diversos frentes, derivados de la transformación organizacional. Dichos resultados se materializan en actividades, proyectos y programas orientados al cumplimiento de nuestra visión.

- ▶ Iniciamos un plan de expansión del servicio de droguerías, a través de la apertura de nuevos puntos de venta, con foco en los afiliados a la Caja.
- ▶ Realizamos el estudio de factibilidad de un modelo internacional líder en Latinoamérica,
- ▶ para la creación de una institución de educación superior.
- ▶ Ampliamos la cobertura de soluciones en vivienda, con programas destacados, como el macroproyecto San Antonio de Buenaventura.
- ▶ Dimos apertura a la nueva Unidad Estratégica de Servicio, Crédito Social.
- ▶ Avanzamos en el fortalecimiento de convenios y alianzas público-privadas, como la Red de Bibliotecas Públicas de Cali y el programa 40 Mil Primeros Empleos.
- ▶ Avanzamos en la ejecución de proyectos organizacionales de alto nivel para mejorar la efectividad de nuestros macroprocesos, como la Gerencia Integral de Riesgos, la implementación de NIIF y la repotenciación de la Gerencia Matricial de Costos y Gastos.
- ▶ Trabajamos en la definición de un modelo de cooperación nacional e internacional, de acuerdo con la realidad del país y los objetivos de la Caja.



Ética y transparencia




El enfoque de Gobierno Corporativo de Comfandi está definido por su Sistema de Gobierno, que tiene como finalidad orientar la gestión de la Caja y la toma e implementación de decisiones necesarias para alcanzar los objetivos de la organización, a través de la estrategia, los procesos y la cultura organizacional, de acuerdo con el marco normativo y filosófico de la Caja.

El enfoque descrito requiere de la articulación del Sistema de Gobierno con el Sistema de Gestión Integral, como se expresa en la siguiente gráfica, donde también se describen los elementos que conforman cada uno de los sistemas mencionados.



Marco de actuación legal y corporativo




La Gestión Ética es uno de los principales elementos del Sistema de Gobierno, su objetivo es orientar la definición y el fortalecimiento de estándares éticos de comportamiento, como soporte esencial para construir y mantener relaciones de confianza con nuestros grupos de interés. ^{COP13} 

La operación responsable y las prácticas éticas han sido una constante desde nuestros inicios, lo que ha contribuido a la buena reputación de la organización.

Para esto, ha sido indispensable gestionar eficientemente las relaciones y alinear la conducta de nuestros colaboradores con los principios corporativos.

La ética en Comfandi es una guía que nos ayuda a tener una mejor relación con nosotros mismos y con nuestro entorno, mediante comportamientos definidos por la organización, los cuales se hacen visibles en nuestras acciones y reflejan nuestros valores y atributos corporativos.

Comités de ética

COP14 

COMITÉ DE ÉTICA CORPORATIVO

Tiene la responsabilidad de orientar el proceso de gestión ética, la determinación y actualización de directrices éticas, así como la revisión y tratamiento de contravenciones al Código de Buen Gobierno y a la Ética Empresarial. Está conformado por el Director Administrativo o la persona que designe para representarlo, los jefes de Auditoría y Asuntos Corporativos, y los Subdirectores de Planeación y Gestión Humana, e invitados, según pertinencia.

COMITÉS DE ÉTICA ESPECÍFICOS

Se realizan según pertinencia de las Unidades Estratégicas de Servicio y conforme a requerimientos legales u organizacionales. Cada comité dispone de su propio reglamento en el que se define objetivo, integrantes, roles y responsabilidades.

Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial

G4-57

Nuestro Código de Ética se actualizó y se redefinió como “Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial”, y su propósito es definir y describir los elementos del Sistema de Gobierno, así como su articulación con la Gestión Ética y el Sistema de Gestión Integral de la organización, acordes con la normatividad, el direccionamiento estratégico y el marco conductual, definidos para el cumplimiento de nuestro objeto social.

El Código establece los lineamientos para que todos nuestros colaboradores actúen ética y responsablemente, haciendo lo correcto y tomando decisiones con máxima integridad, dentro de las regulaciones aplicables y en línea con nuestros valores y atributos corporativos.

En el Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial se encuentran definiciones y lineamientos sobre:

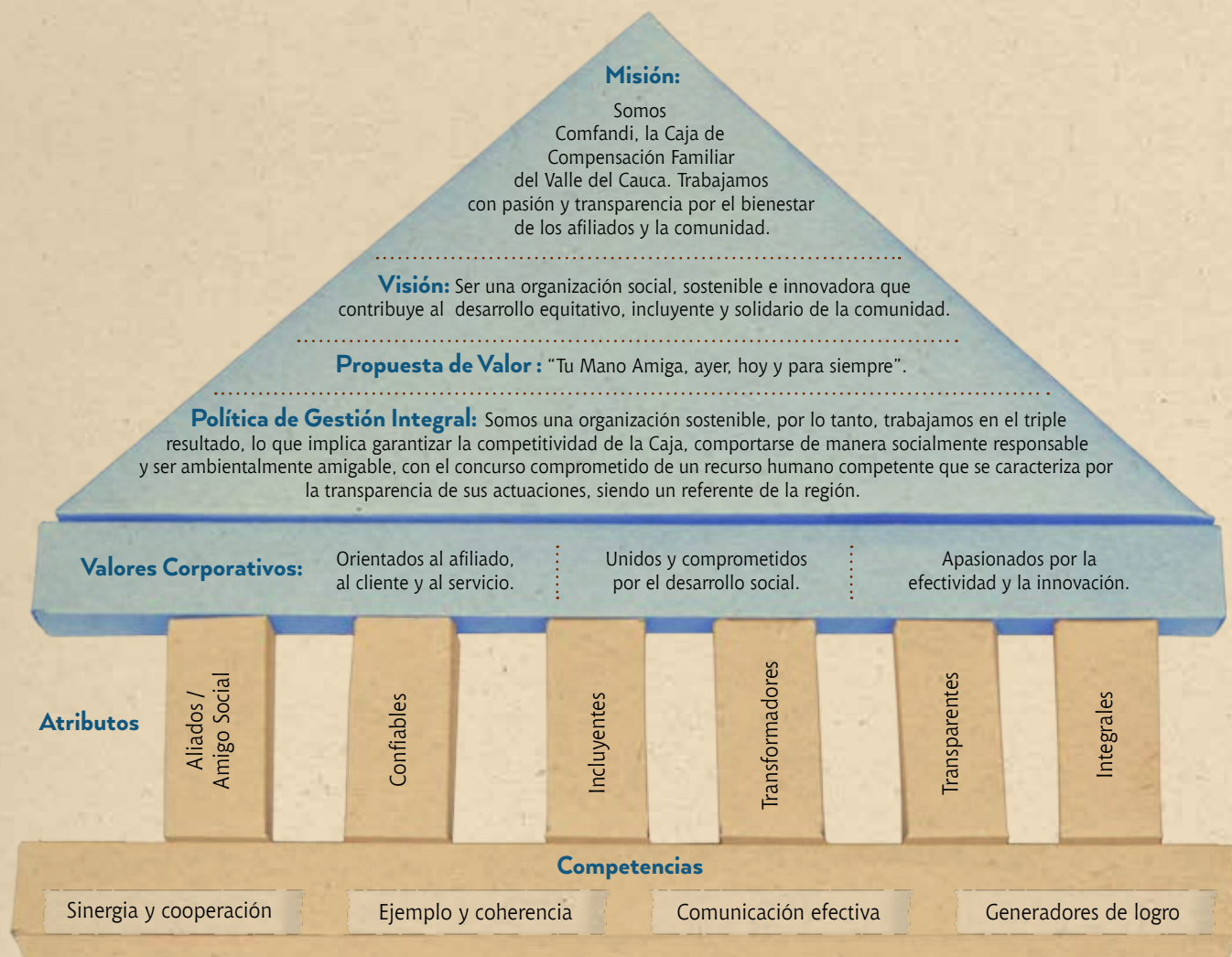
- ✓ Marco de actuación legal y corporativa.
- ✓ Sistema de Gestión Integral.
- ✓ Sistema de Gobierno Corporativo.
- ✓ Gestión ética.
- ✓ Gestión de control y cumplimiento.
- ✓ Gestión de riesgos.
- ✓ Divulgación, seguimiento y evaluación.

En 2016 realizaremos la socialización de la nueva versión del Código, a través de los canales de comunicación institucionales internos y externos.

Marco conductual

G4-56

Para cumplir con el direccionamiento estratégico y los compromisos con nuestros grupos de interés, nos basamos en el marco conductual, constituido por los valores, atributos y competencias corporativas que se describen a continuación:



El marco conductual nos compromete con estándares nacionales e internacionales de comportamiento en materia de Derechos Humanos, prácticas anticorrupción, pactos por la transparencia, competencia justa, entre otros.

Comité de convivencia laboral

Su propósito es velar por el bienestar de los colaboradores de la Caja. Está compuesto por ocho miembros: cuatro representantes de los colaboradores y cuatro de la organización.

► Funciones de los representantes



- ▶ Recibir las quejas laborales presentadas por los colaboradores en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas correspondientes.
- ▶ Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formulen las quejas o reclamos.
- ▶ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ▶ Crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
- ▶ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- ▶ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Nuestro compromiso con el Pacto Global


Comfandi está adherido al Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2009, lo cual nos compromete con la promoción, divulgación e implementación de todos sus principios, asumiéndolos como parte de nuestra estrategia, cultura y operación diaria.

Como miembro del Consejo Directivo del Pacto Global Colombia y de su Nodo Regional del Valle del Cauca, coordinamos la realización del “Taller ABC Pacto Global” y el “Taller Gestión de Riesgos de Corrupción en Empresas”, este último organizado, en conjunto, con la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Estos eventos fueron realizados en el Centro Cultural Comfandi Nelson Garcés Vernaza, con participación de reconocidas instituciones de la región y el país. ^{G4-15}

Así mismo, la Caja presentó su programa de manejo de agua residual, en la publicación de Buenas Prácticas Ambientales realizada por Pacto Global Colombia.



Diagnóstico Pacto Global

COP4 

Con el fin de planificar el desarrollo de iniciativas pertinentes en el marco de la promoción y el trabajo de los 10 principios del Pacto Global en los temas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y corrupción, implementamos la herramienta de autoevaluación que mide el desempeño en estas temáticas.

Como resultado, obtuvimos un nivel de desempeño medio (nivel de cumplimiento 72%), tanto a nivel consolidado como en cada uno de los temas, y determinamos acciones en estándares laborales y Derechos Humanos, que nos lleven a un nivel de desempeño alto. Adicionalmente, evaluamos listas de chequeo asociadas a cada principio, estableciendo una guía sobre los asuntos a gestionar más relevantes para la organización.

Sistema Regional de Responsabilidad Social del Valle del Cauca

G4-15

Desde 2008, participamos en el Sistema Regional de Responsabilidad Social -SRRS, entendido como una estrategia del sector empresarial organizado, que como actor clave del desarrollo, proyecta su liderazgo y capacidad de influencia desde una estructura de concertación, a través de la cual interactúa con los actores -gubernamentales, empresariales, académicos y la comunidad en general- en el marco del desarrollo sostenible, enfocado en el proceso de fortalecimiento de la región.

Participación en anuario de sostenibilidad

En 2015, la organización *Corresponsables*, en asocio con Comfandi y la Regional Suroccidente de la Asociación de Egresados de la Universidad de Los Andes, realizó el lanzamiento de la segunda edición colombiana de su *Anuario Corresponsables*, con la asistencia de representantes de varias empresas e instituciones de la región.

La publicación contó con el apoyo de varias organizaciones, y constituye una radiografía esencial de la responsabilidad social en Colombia, ya que recoge buenas prácticas y experiencias de sostenibilidad de organizaciones colombianas, así como un centenar de fichas corporativas y casos prácticos.

Finalmente, en este acto de presentación del anuario, la organización *Corresponsables*, con motivo de sus 10 años, nos hizo entrega de un reconocimiento por el trabajo que hemos desarrollado, a través de nuestros proyectos sociales, en pro de la construcción de un mundo mejor.

SUMAMOS ESFUERZOS POR EL DESARROLLO



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015





EL pueblo amarillo

Yulieth Amparo Gómez

Agente Educativa Centro de Desarrollo Infantil-CDI

Esta historia es de un pueblo amarillo.

Había una vez un búho que decidió irse: “Me voy a un lugar donde existan muchas cigüeñas que me necesiten”. Este búho se fue y vio un pueblo amarillo que le pareció muy interesante. Se subió entonces a un árbol inmenso y hermoso. Vio que los polluelos de una cigüeña jugaban por largas horas, pero no salían a comer.

Esos polluelos estaban flaquitos, flaquitos y el búho se preocupó mucho. Se preguntaba: “¿Dónde está la cigüeña?”. El búho caminó y caminó hasta que vio a la madre cigüeña charlando, sin preocuparse por sus crías.

Entonces el búho tuvo una idea: “Voy a construir un rancho muy hermoso para que vengan los polluelos con sus mamás y allí les voy a dar de comer peces y caracoles”.

Este búho empezó a convocar a todas las cigüeñas del barrio y, como sabían que les iban a dar comida, todas fueron con sus polluelos. Siempre llegaban al

rancho y comían y comían y se iban, dejando todo sucio y regado. No les importaba.

El búho pensó: “Yo no puedo llenarles únicamente el estómago. También tengo que llenarles la cabeza”, pero sabía que él no podía solo; entonces, decidió llamar a sus amigas, las cacatúas.

—Amigas cacatúas, las necesito. Estoy en un pueblo amarillo, ustedes son muy sabias y alegres, y necesito que me ayuden con las cigüeñas.

—Sí, nosotras vamos —dijeron las cacatúas.

Las cacatúas convencieron a todas las cigüeñas, hacían juegos y conversaban mucho con ellas. Tiempo después, a muchas cacatúas no les gustó la idea porque las cigüeñas solo querían comer e irse.


El búho dijo: “No importa. Yo seguiré trabajando por las cigüeñas que se quieren quedar”.

Entonces, el búho se convirtió en la Mano Amiga del pueblo amarillo.



En Comfandi trabajamos en alianza con actores locales para promover y fortalecer el desarrollo sostenible de las comunidades, a través de proyectos y programas que generan procesos de participación y crecimiento social.

Acciones con el Gobierno

COP17 

Con el fin de velar por los intereses de nuestros afiliados, nos relacionamos con las entidades gubernamentales para el acompañamiento e incidencia en políticas públicas. Estas relaciones son gestionadas de acuerdo con la pertinencia, invitación o convocatoria de las entidades.


Política pública en discapacidad

En 2015 mantuvimos nuestra participación en las mesas de trabajo de la política pública sobre personas con discapacidad en Cali, revisamos los aportes de la matriz entregada por la Secretaría Social de la Alcaldía de Cali, e hicimos recomendaciones en temas relacionados con empleo, salud, educación, vivienda, recreación y cultura.

Comité Departamental de Cooperación Internacional del Valle del Cauca

Apoyamos la gestión del Comité, brindando diferentes tipos de herramientas. El propósito del Comité es ser el órgano que viabilice, articule y priorice las intervenciones de cooperación internacional para el desarrollo, que tengan lugar en el territorio vallecaucano; es garante y veedor de la articulación de las acciones de la cooperación internacional oficial con los planes de desarrollo nacional, departamental y municipales, en el marco de la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional - ENCI y los requerimientos de los cooperantes internacionales.

Mesa Regional de Turismo para el Paisaje Cultural Cafetero

COP18 

Participamos de esta mesa en la que se diseñan las estrategias de desarrollo y sostenibilidad de la declaratoria de la Unesco del Paisaje Cultural Cafetero, como patrimonio mundial de la humanidad, teniendo como eje central el desarrollo de las comunidades residentes en estas zonas y la conservación cultural, arquitectónica y ambiental de las áreas incluidas en la declaratoria.

Realizamos una alianza con las tres cajas de compensación familiar del Eje Cafetero: Confa (Caldas), Comfamiliar Risaralda y Comfenalco Quindío, en el marco de la sostenibilidad del Paisaje Cultural

Cafetero Colombiano, del que forman parte nueve municipios del Valle del Cauca.

El objetivo de esta alianza es participar de manera coordinada en el desarrollo de actividades e iniciativas que aporten al cumplimiento del plan de manejo del Paisaje Cultural Cafetero.

En el primer semestre de 2015 se realizaron seis mesas regionales, con la participación de la mesa técnica gubernamental del departamento del Valle del Cauca.


Proyecto del Centro de Inteligencia Económico y Social del Valle del Cauca -CIESV

Somos parte de la red de entidades que apoyan al proceso de constitución del CIESV, especialmente en el componente de cooperación internacional, por medio de la articulación de iniciativas, espacios e información que contribuyan a la ejecución y con-

solidación del proyecto. Este Centro de Inteligencia es una de las herramientas que se utiliza durante la intervención y toma de decisiones en la política del Valle del Cauca.



Proyectos y alianzas para el desarrollo

COP16 



Proyecto emprendimiento cultural Buenaventura - ACDI/VOCA

A través de este proyecto apoyamos 30 emprendimientos culturales en el municipio de Buenaventura, para lo cual contamos con \$87.130.000, recursos de la cooperación de la USAID, manejados por la ONG Internacional ACDI/VOCA.

Programa de Seguridad Alimentaria

Brindamos nuestro apoyo a este programa que busca instaurar unidades de seguridad alimentaria para familias en condiciones vulnerables o con madres cabeza de hogar, en los municipios de Obando y Cartago, ubicados al norte del Valle del Cauca.

Población objetivo Programa de Seguridad Alimentaria



524
mujeres cabeza de hogar

Cuentan con espacios agrícolas productivos (patios y huertas caseras)

Metas

131
sistemas productivos familiares
con huertas caseras y pan coger establecidos y acompañados

131
familias capacitadas
en manejo agroecológico, administración y disfrute de su huerta como oportunidad de alimentación y agro-negocio

1
organización
comunitaria acompañada para su fortalecimiento

131
madres
cabezas de hogar acompañadas para el fortalecimiento de la gestión empresarial

Logros

Participación y socialización
de avances e impacto del proyecto a beneficiarios y comunidad en general en espacios como Juntas de Acción Comunal y eventos organizados por las fuerzas vivas de la región

111
personas caracterizadas
en la sistematización de la información del proyecto

74
personas participantes
en la jornada de vacunación con el objetivo de contribuir al bienestar de los beneficiarios del proyecto

Acercamiento de nuestros servicios
a los beneficiarios del proyecto, a través de los servicios de Fomento Empresarial, Servicio Público de Empleo, Salud y el Programa Social Plan de Vida.

Programa de inserción laboral Pacto de Productividad

Cerca del 70% de las personas con discapacidad de la región se encuentran excluidas del mercado laboral, principalmente por el desconocimiento que tienen los empresarios sobre sus potencialidades y los ajustes que deben implementar en los procesos de inclusión.

El programa Pacto de Productividad aborda la inclusión laboral tomando como punto de partida la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y el Modelo Social de la Discapacidad.

De este modo, el Programa permite romper enfoques y paradigmas tradicionales en los diversos actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho

de las personas con discapacidad a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica en la práctica la no discriminación.

En este contexto, hemos desarrollado y promovido buenas prácticas de inclusión laboral con personas de diferentes tipos de discapacidad, prácticas que hoy son divulgadas por los propios empresarios.

Logros del Pacto de Productividad en 2015

Componente	Actividad	Indicador	Avance
Continuidad de espacios de articulación en el municipio de Cali.	Realización de Comités Locales de Apoyo.	2 comités realizados	66%
	Gestión de información de interés a entidades clave.	13 correos informativos enviados	162%
	Gestión en los comités municipales y departamentales de discapacidad.	5 participaciones o aportes en comités	250%
	Conformación de mesas por discapacidad.	4 mesas conformadas	100%
	Participación en las mesas u observatorios de empleo.	3 mesas	300%
Gestión para la implementación del Modelo de Inclusión en el Valle del Cauca.	Visitas y actividades de motivación y gestión en municipios para la implementación del modelo.	7 municipios con gestión	88%
Participación en espacios de construcción de política pública en Cali y el Valle del Cauca.	Aportes a la redacción final de políticas públicas o planes de gobierno sobre inclusión laboral.	3 políticas o planes de gobierno con aportes del Programa	100%
Asesoría en la implementación del Modelo de Inclusión Laboral Pacto de Productividad, en los Centros Empleo de Comfandi en el Departamento.	Identificar debilidades o vacíos que persistan en los Centros de Empleo de la Caja.	6 Centros de Empleo con diagnóstico	120%
	Planes de mejora diseñados y ajustados a sus necesidades.	6 planes de mejora diseñados	120%
	Apoyar a los profesionales de la agencia de empleo en una estrategia de transferencia de conocimiento.	54 funcionarios capacitados	145%
Desarrollo y tutoría de cursos en la escuela virtual.	Desarrollo de cursos virtuales para profesionales con impacto en el tema de inclusión.	2 cursos desarrollados y tutoriados	100%
		Avance general	141%

Proyecto Rumbo Joven

Trabajamos en alianza con el Fondo Multilateral de Inversiones-Fomin, la Fundación Alvaralice y el Tecnocentro Cultural Somos Pacífico en el proyecto Rumbo Joven, cuyo objetivo es la transferencia de conocimiento, con el fin de fortalecer las capacidades de diseño y ejecución de programas sostenibles de formación e inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad social, ubicados en Cali.

La formación y el acompañamiento brindado por Comfandi al Tecnocentro Cultural Somos Pacífico de Colombia se realizan sobre la base de la metodología del Proyecto Formativo Ocupacional de la Fundación SES (Sustentabilidad, Educación y Solidaridad).

Población objetivo



150 jóvenes
entre 18 y 24 años

del Sector Potrero Grande
en la Comuna 21 de la
ciudad de Cali.

Logros del Proyecto Rumbo Joven en 2015

74
jóvenes

terminaron formación complementaria en mesa y bar, ventas, trabajo en alturas y en educación financiera.

Grupo I

29 jóvenes cuentan con su primera experiencia laboral, 7 con pasantía y 22 con empleo.

Grupo II

45 jóvenes cuentan con su primera experiencia laboral, 9 con pasantías y 36 con empleo.

Continuidad

del proceso de transferencia metodológica.

Fortalecimiento

del proceso de la Red Social Laboral para pasantía y/o empleo.

26
empresas

conforman la red socio laboral.

3
jóvenes

terminan formación en emprendimiento mediante el programa Creactívate, recibiendo su certificado de emprendedores.

Lineamientos para alianzas

ONG6

Definimos lineamientos para el relacionamiento con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, que nos permiten garantizar una administración transparente y una gestión efectiva de los programas y proyectos.

Política de administración de programas y proyectos

Mediante la cual establecemos lineamientos que facilitan la administración y el monitoreo de programas y proyectos que son manejados por las Unidades de Servicio de la Caja, facilitando así la coordinación de actividades entre las áreas de Comfandi y otros actores.

Procedimiento Gestión de Proyectos AP-PD-0001

En este procedimiento, aplicado a todas las áreas de la Caja, excepto para Vivienda, están comprendidas todas las etapas de ejecución de proyectos, desde la identificación de las ideas hasta la ejecución y el cierre de las actividades, incluyendo un manual de cuantías y otro de contratación civil. Es usado para determinar el ciclo formal de maduración, aprobación y ejecución de los proyectos de la Caja, con el fin de garantizar una gestión exitosa y asegurar el foco en la generación de valor y la optimización de los recursos.

Instructivo administración recursos de convenios y proyectos AC-IT-0001IT-0001

Establece los lineamientos contables y financieros de los convenios nacionales e internacionales en coherencia con la normatividad vigente, para establecer los procesos administrativos y financieros en la participación de proyectos de Comfandi.

Instructivo elaborar y consolidar lecciones aprendidas

Expone los lineamientos para la sistematización de las experiencias aprendidas durante los proyectos, con el fin de mejorar el relacionamiento con otros actores.

Adicionalmente, realizamos un mapeo con todas las áreas de la Caja, con el propósito de construir estrategias transversales que faciliten la identificación de oportunidades y logren una mayor eficiencia en los recursos, con la viabilidad de posibles inversiones que optimicen la prestación de servicios sociales.

Realizamos un *benchmarking* a partir de la investigación de actividades que se llevan a cabo en secto-

res de interés estratégico para Comfandi, a nivel nacional e internacional, para enriquecernos con sus experiencias y optimizar la implementación de los programas propios en nuestros diversos ámbitos de actuación. De esta manera, también evidenciamos campos de acción e identificamos brechas y posibles oportunidades de mejora en nuestros servicios.

Voluntariado corporativo

Con el fin de conocer la dinámica del voluntariado corporativo existente en la región, en 2015 realizamos el mapeo y caracterización de los programas de voluntariado de las empresas e instituciones del Valle del Cauca, teniendo en cuenta sus criterios, acciones y población priorizada.

Así mismo, generamos espacios de socialización entre los líderes de programas de voluntarios, con el fin de implementar estrategias y acciones con-

juntas, con miras a lograr un mayor impacto en la población a intervenir y en la región.

Nuestro objetivo es promover el diseño e implementación de modelos propios de voluntariado corporativo en las empresas afiliadas, para lo cual estamos estudiando la posibilidad de ofrecer una capacitación con un experto en el tema, en asocio con la ANDI.

Campañas de sensibilización

ONG5

Conscientes de nuestro rol social en la región, encaminamos todas las acciones, programas y servicios a la generación de bienestar y desarrollo integral de nuestra población.

Desde el área de Salud, el objetivo es fomentar la salud y prevenir la enfermedad o mitigar sus complicaciones, mediante la acción informativa, comu-

nicativa y educativa. Enfocamos los esfuerzos para lograr que las personas sean conscientes de la importancia de la salud, erradicando hábitos insanos y promoviendo prácticas más saludables. Concedores y consecuentes con los objetivos trazados en salud pública, priorizamos los temas correspondientes a las campañas realizadas en 2015:



Día Mundial de la Tuberculosis

La Organización Mundial de la Salud-OMS pide nuevos compromisos y acciones en la lucha mundial contra esta enfermedad, que es una de las principales causas infecciosas de muerte. Durante la jornada del Día Mundial de la Tuberculosis, realizamos una campaña en colegios, supermercados e IPS de Comfandi, dirigida a toda la comunidad en general, con la participación de 16 enfermeras profesionales y 16 auxiliares de enfermería de Cali, Tuluá, Cartago, Yumbo, Palmira, Cerrito Pradera, Buga, Buenaventura y Candelaria, quienes sensibilizaron a padres de familia, jóvenes, adolescentes y usuarios de todas las edades.

Al finalizar 2015, cumplimos con la meta asociada al indicador de Comfandi denominado captación de sintomáticos respiratorios, superando la meta mínima y el comportamiento del año anterior. En este sentido, se diagnosticaron en total 120 pacientes con tuberculosis.

Día Mundial del Corazón

Esta celebración nace como una estrategia de la Federación Mundial del Corazón, con el apoyo de la OMS y la Unesco, para dar a conocer masivamente las enfermedades cardiovasculares, su prevención, control y tratamiento.

Nos unimos a esta estrategia desplegando algunas premisas de la estrategia 4X4 que lidera el Ministerio de Salud en Colombia, y para ello se destinaron todas las I.P.S. primarias de la Subdirección Salud, con el fin de educar sobre alimentación saludable, fomentar la actividad física, sensibilizar sobre el uso nocivo del alcohol y recomendar la cesación del hábito del tabaco. De manera articulada con las áreas de la Caja, logramos difundir la campaña en redes sociales y medios escritos para hacer masivo el mensaje.

Semana Mundial de la Lactancia Materna

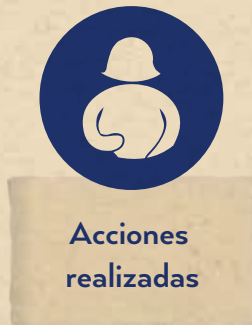
Nos unimos al movimiento social más amplio por la defensa de la lactancia materna que se celebra en más de 120 países, con el objetivo de fortalecer la visión de ser una institución amiga de la mujer y la infancia, y de aportar localmente a lo propuesto por la WABA (World Alliance for Breastfeeding Action - Alianza Mundial por la Lactancia Materna) 2014.

El evento cubrió gran variedad de temas relacionados a la lactancia materna y contó con la participación de pares comunitarios en consejería, como también de médicos especialistas.

En las conferencias, talleres y consejería brindamos herramientas prácticas en lactancia. Contamos con la receptividad de las pacientes, quienes fueron aumentando en asistencia y participación activa con preguntas, aportes e invitación a esposos y familiares, además de sus apreciaciones positivas frente a las acciones realizadas, agradeciendo los espacios de interacción con más familias, los temas educativos, la consejería, los regalos y las actividades culturales de cantos y danza.

Día Mundial de Lucha contra el Cáncer de Mama

En 2015 celebramos el Día Mundial contra el Cáncer de Mama a través de las siguientes acciones:



- ▶ Realizamos toma masiva de examen clínico de mama según antecedentes personales y riesgos identificados en mayores de 30 años
- ▶ Ordenamos mamografías a las mujeres mayores de 50 años
- ▶ Capacitamos sobre el autoexamen de mama y sensibilización masiva con respecto al tema

Todas las IPS primarias de Comfandi se vistieron de rosa y en la consulta médica general se educó, de manera especial, a las mujeres frente a este riesgo, a través de la entrega de suvenires alusivos al tema.

Con el apoyo de una psicóloga y una trabajadora social, realizamos un taller dirigido a mujeres periodistas de varios medios de comunicación de Cali,

con el fin de sensibilizar de manera vivencial en el tema de cáncer de mama, donde el mensaje que se dio no fue solo enfocado a la sanación o prevención de la enfermedad desde el ámbito biológico, sino también desde la dimensión espiritual y emocional de las personas.

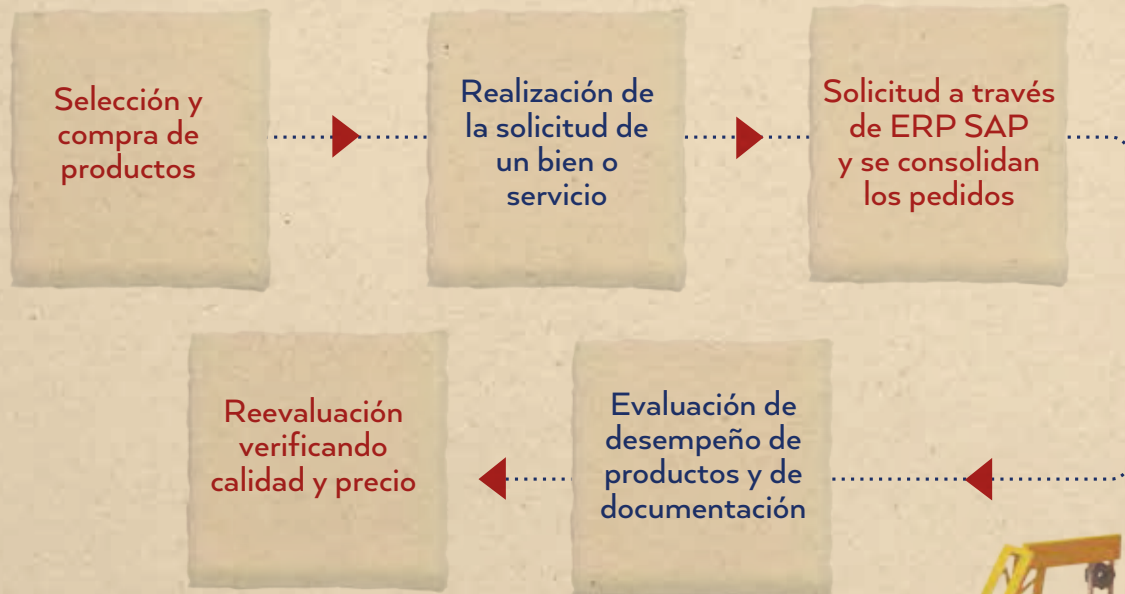
Prevención de embarazo en adolescentes

En Comfandi conmemoramos la Semana Andina para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (SPEA), una iniciativa nacional del Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud y Protección Social, el ICBF, el SENA, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y otros actores sociales.

Adicionalmente, en 2015 implementamos el programa de atención al joven y la estrategia de servicios amigables, mediante el cual realizamos educación grupal e individual a los jóvenes y adolescentes, buscando fortalecer los conocimientos, actitudes y prácticas más saludables en torno a su salud sexual y reproductiva en los diferentes entornos.


Nuestra cadena de suministro

G4-12



Comfandi, comprometida con el fortalecimiento y la dinamización de la economía vallecaucana, tiene práctica de preferencia hacia los proveedores locales, aunque no está estipulado en la política corporativa, se sustenta en la existencia de ventajas competitivas en el abastecimiento, como menores costos logísticos y la agilidad en la entrega y en el servicio posventa.

Los productos y servicios adquiridos localmente representan el 73% del total de compras a proveedores.

Además, se promueven prácticas que aportan a la sostenibilidad de la región a través de la integración de los principios del Pacto Global y la implementación de acciones socialmente responsables. ^{COP2} 



Nuestros proveedores

Entre nuestros proveedores encontramos contratistas, intermediarios, mayoristas, licenciatarios y aquellos que hacen funciones de mano de obra.

El valor monetario estimado de pagos realizados a proveedores, durante 2015, fue de \$611.353 millones, de los cuales el 52% corresponde a compras corporativas a 3.997 proveedores, y el 48% a compras de *retail* a 813 proveedores.

Hemos implementado para el proceso de cotización y selección de proveedores, el compromiso expreso de anticorrupción y conservación del medio ambiente, promoviendo así los principios del Pacto Global en nuestra cadena de suministro.



▶ Proveedores compras corporativas



Proporción de gastos ^{EC9}

Reconocemos como lugares con operaciones significativas a las principales ciudades del Valle del Cauca, donde se encuentran las sedes administrativas de Cali, Palmira, Buga, Tuluá y Cartago.

Participación en espacios

G4-16

Participamos en diferentes espacios donde brindamos nuestra experiencia como aporte para impulsar el progreso de la región y el país.



Asociación

- ▶ De las Cajas de Compensación Familiar de Colombia - Asocajas
- ▶ Nacional de Industrias - ANDI, Seccional Valle del Cauca
- ▶ Humana (ACRIP) Seccional Valle del Cauca



Consejo

- ▶ Directivo Nacional de la Asociación Hotelera de Colombia - Cotelco
- ▶ Unidad de Acción Vallecaucana - UAV
- ▶ Rector Asociación para la Formación de Empresarios del Valle del Cauca - Afemva
- ▶ Administrativo de la Asociación Hotelera de Colombia Valle del Cauca - Cotelvalle
- ▶ Directivo de Comfandi
- ▶ Territorial de Planeación de Palmira
- ▶ Consejo Municipal Política Social de la Alcaldía Municipal de Tuluá
- ▶ Consejo Municipal Política Social de la Alcaldía Municipal de Caicedonia
- ▶ Consejo Municipal de Política Social de la Alcaldía de Cartago
- ▶ Consejo Municipal de Turismo Buga
- ▶ Consejo Municipal de Cultura Buga
- ▶ Consejo Municipal de Política Social Buga
- ▶ Consejo Municipal Cidea (Medio Ambiente) Buga
- ▶ Consejo Territorial de Salud Buga
- ▶ Consejo Municipal Política Social de la Alcaldía Municipal de Palmira
- ▶ Consejo Directivo de la Red Local del Pacto Global
- ▶ Consejo Directivo Local del Plan Jarillón de Cali



Junta Directiva

- ▶ Empresarios por la Educación
- ▶ Asociación de Cajas de Compensación Familiar - Asocajas
- ▶ Bancompartir
- ▶ De la Nueva E.P.S.
- ▶ Corporación para el Desarrollo y la Paz del Valle del Cauca y Norte del Cauca - VallenPaz
- ▶ Asociación Nacional de Industrias - ANDI, Seccional Valle del Cauca
- ▶ E.P.S. Servicio Occidental de Salud - S.O.S.
- ▶ Corporación para la Recreación Popular
- ▶ Cámara Colombiana de la Construcción - Camacol Valle
- ▶ Corporación Destino Paraíso
- ▶ Fundación Trascender
- ▶ Corporación de Centros Regionales de Educación Superior - Comunitec
- ▶ Recrear Palmira
- ▶ Fundación Univalle Palmira
- ▶ Fundación Progresamos



Comité

- ▶ Universidad, Empresa, Estado
- ▶ Comité de Presidentes del Sistema Regional de Responsabilidad Social
- ▶ Comité territorial de formación de directivos docentes y docentes del municipio de Tuluá
- ▶ Comité interinstitucional para erradicar el trabajo infantil de los niños, niñas y jóvenes del municipio de Trujillo
- ▶ Comité para combatir la ESCNNA - Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes, Cartago
- ▶ Comité Técnico Departamental de Turismo del Paisaje Cultural Cafetero
- ▶ Comité de Formación Municipal Buga
- ▶ Comité de Capacitación Municipal Buga
- ▶ Comité cívico intergremial de Palmira mesa por la educación de Palmira y Buga
- ▶ Comité Directivo de la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia
- ▶ Comité Departamental de Cooperación Internacional del Valle del Cauca
- ▶ Sistema Nacional de Bienestar Familiar - SNBF

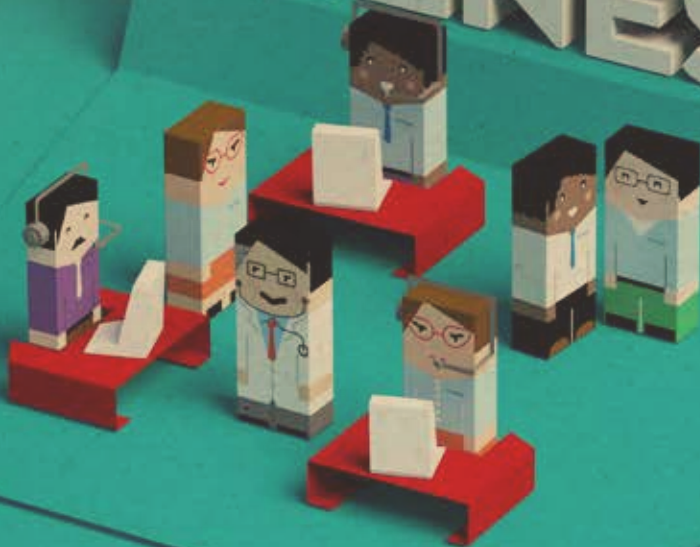


Otros

- ▶ Fundación Ecoparque Llano Grande - FELLG
- ▶ Operador de información SIMPLE
- ▶ Comisión Vallecaucana por la Educación
- ▶ Red Regional de Emprendimiento
- ▶ Órgano Colegiado de Administración y Decisión - OCAD, Municipio de Alcalá

FORMAMOS
NUESTROS
ACCIONES
BIENESTAR

TRANS



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015





...la Responsabilidad Social

La historia de Chela

Gloria Isabel Nieto

Auxiliar Capacitación Supermercado-Mercadeo Social



¿Ustedes creen que aquí pueden trabajar pelados con pantalones caídos y crestas de colores?

—Sí, claro.

En una de esas ocasiones, en una capacitación en Comfandi, le preguntaron a un joven:

—Joven, ¿usted por qué llega así, con bermudas?

—Me dijeron que debía venir cómodo.

—¿Cómo llegó su hoja de vida acá?

—Mi cucho la envió. Estaba muy preocupado por mí porque me iba a enfermar.

—¿Por qué?

—Por estar viendo tanta televisión.

Y así, también pueden llegar mujeres sin ningún tipo de experiencia laboral, como Chelita.

Chelita llegó del campo a la ciudad, se enamoró y tuvo tres hijos. Primero, empezó a trabajar en Comfandi como auxiliar de servicios varios y, luego, se postuló como cajera. Llegaba a la capacitación con mucho entusiasmo, pero, la verdad, no tenía muy buena actitud para la atención.

Entonces, poco a poco, empezó a saludar cordialmente y a vestirse linda y femenina, usando un poco de brillo en los labios.

En algunas ocasiones, llegaba muy tarde. Se tapaba su rostro y agachaba la cabeza. Era porque su esposo la golpeaba.

Sin embargo, ella no perdía el ánimo y cantaba: “Ando buscando el amor, que a mí me quiera, que a mí me quiera... y a mí me llegará y a mí llegará... iré a buscarlo a otra tierra”. Así pasó el tiempo hasta que la nombraron cajera.

Pasado un tiempo, Chela desmejoró su comportamiento y actitud. Entonces, los clientes empezaron a quejarse de la atención que ella daba.

Se le advirtió, se le evaluó, hasta que su jefe inmediato le dijo: “Chelita, tienes que mejorar o sino tu contrato no puede ser renovado”.

Una noche en su casa, entre golpes, sollozos y ruidos estruendosos, decidió renunciar a esa situación: denunció a su esposo por violencia intrafamiliar.

De ahí en adelante, Chelita se fue a vivir con sus suegros, contando con todo su apoyo y alegría. Y todos cantan entusiasmados en esa casa: “Ando buscando el amor, que a mí me quiera, que a mí me quiera... y a mí llegará y a mí llegará... iré a buscarlo a otra tierra”.

Esos jóvenes con pantalones caídos son especialísimos en nuestros supermercados; ríen y alegran nuestros espacios. Son personas “de bien”, estudiantes profesionales. Hoy en día, a lo mejor ya no están en Mercadeo Social, sino como auxiliares o analistas en otras áreas.

Han encontrado una nueva oportunidad en una empresa de inclusión social, han encontrado una forma de transformar su vida, han encontrado una manera de encontrar y hacer sus sueños realidad.



- En el marco de la Responsabilidad Social, trabajamos en el
- mejoramiento continuo de nuestros procesos laborales, para
- brindar condiciones justas, un ambiente sano y gratificante,
- y contribuir al desarrollo integral y al bienestar de nuestros
- colaboradores y sus familias.

Relaciones laborales

“Disponer de un talento humano altamente competitivo y comprometido” es uno de nuestros objetivos estratégicos. Para lograrlo, fortalecemos las habilidades y capacidades de cada colaborador a fin de que sea el mejor en lo que hace. De igual manera, diseñamos cargos y posiciones que optimizan sus competencias y potencializan su crecimiento. El desarrollo integral de nuestros colaboradores es esencial en el cumplimiento de este propósito. ^{COP8}

En 2015, establecimos como estrategia de nuestra gestión humana, la transformación y sostenibilidad cultural de la Caja, y definimos tres ejes para lograrlo:

Ciclo de Desarrollo

Este ciclo establece que todos nuestros colaboradores deben tener claridad del rol que desempeñan, sus objetivos, metas e indicadores como parte de su crecimiento en la Caja. Así mismo, deben realizar un análisis de sus competencias y rendimiento, y mediante diálogos de desarrollo con sus respectivos líderes, deben fortalecer los aspectos identificados y definir un plan de acción con los compromisos para lograr mejoras.

El eje de **Talento** se fortalece a través de nuestras actividades de inducción, entrenamiento y capacitación. Estas tienen un objetivo definido y son concebidas para mantener y mejorar los conocimientos, habilidades y comportamiento de nuestros colaboradores, ya que, a través de ellas,

apalancan su desempeño y desarrollo, y también la sostenibilidad y el crecimiento de la organización.


El eje de **Liderazgo** promueve las habilidades de nuestros líderes como actores fundamentales en el crecimiento de los colaboradores. Desde este eje, también se consolida y administra la información sobre las capacidades necesarias del talento humano para el cumplimiento de las estrategias organizacionales.

Por último, el eje de **Compromiso** se centra en acciones encaminadas a construir una cultura de reconocimiento y un buen clima laboral. ^{DMA8}

En consecuencia, en Comfandi nos preocupamos por desarrollar relaciones de confianza mutua para




que cada trabajador fomente la buena reputación de la organización, con determinación y transparencia.

Mantendremos con todos nuestros colaboradores relaciones laborales fundamentadas en el respeto a los Derechos Humanos, el diálogo constructivo y la transparencia en las comunicaciones, para lograr y sostener un clima laboral que propenda por la integración de los objetivos de los trabajadores con los de la organización. No toleramos acciones individuales o colectivas que perturben el logro de la misión fundamental de Comfandi, deterioren el clima laboral o impidan el libre ejercicio de los derechos de las personas. ^{DMA7} 

Acciones 2016

- ▶ Actualizar los descriptivos de cargo.
- ▶ Culminar los análisis de desarrollo individual de los colaboradores.
- ▶ Definir los objetivos, metas e indicadores de los cargos estratégicos y tácticos.
- ▶ Consolidar las rutas de carrera y darlas a conocer a todos nuestros colaboradores.
- ▶ Gestionar los indicadores que permitan administrar el talento humano con que cuenta la Organización.

Las Políticas de Talento Humano tienen como marco de referencia las normas y reglamentos legales vigentes aplicables a la organización, así como la normatividad interna derivada de la planeación estratégica: misión, visión, valores, atributos corporativos y Buen Gobierno y Ética empresarial. ^{COP6} 

Con estas políticas, establecemos una guía que oriente a cada uno de los líderes en la gestión del talento humano, definimos con claridad los parámetros y marco de acción con unidad de criterios, y le damos coherencia y equidad a la administración del recurso humano. Igualmente, logramos que las directrices definidas sean comprendidas, aceptadas y adoptadas por parte de todos los colaboradores de Comfandi.

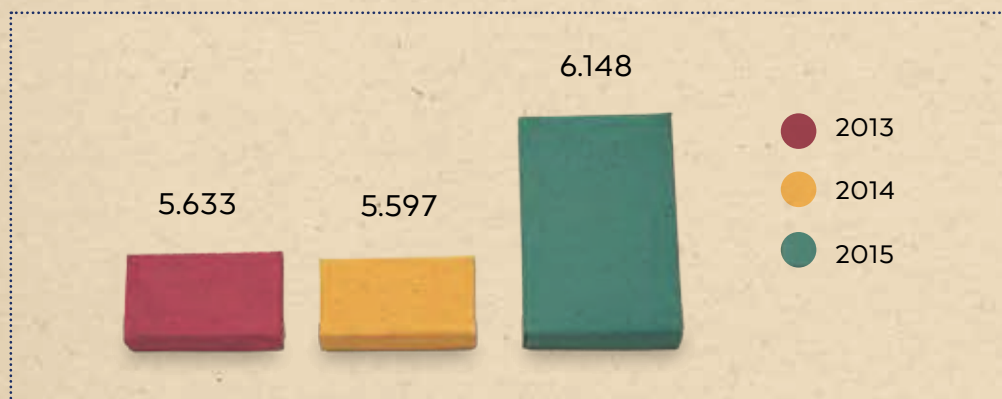


Nuestros colaboradores

En 2015 contamos con 6.148 colaboradores, equipo que presentó un crecimiento del 9,8% con respecto a 2014. El incremento se dio principalmente por:

- Nuevos proyectos corporativos internos, como el sistema de mejoramiento de procesos y creación de la nueva Unidad de Negocio Crédito Social.
- Convenios, como la nueva licitación en el área de Fomento Empresarial para la contratación de víctimas del conflicto armado en el Valle del Cauca.
- Ampliación de nuevos servicios, como mejoras en Salud.

Colaboradores Comfandi



Colaboradores por regional y género

LAI

En 2014, formaron parte de nuestra organización 1.791 hombres y 3.806 mujeres. En 2015, el grupo de hombres creció 7,3% y el de mujeres, 11%; incrementos que se tradujeron en la participación de 1.922 hombres y 4.226 mujeres en nuestro proyecto empresarial durante el último año.

El 63% de la alta gerencia proviene del Valle del Cauca, reforzando nuestra priorización en la contratación de residentes locales. Este equipo está conformado por el Director Administrativo y los siete Subdirectores de los macroprocesos direccionados de nuestra Cadena de Valor.^{EC6}

Cali es la regional donde contamos con un mayor número de colaboradores.

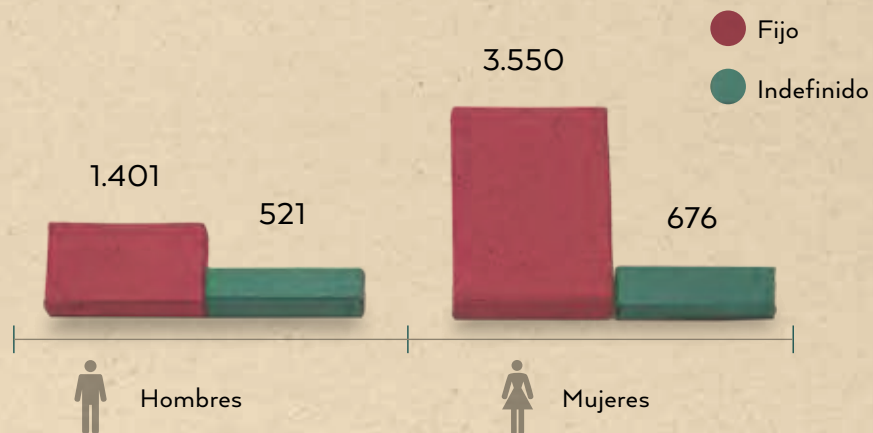
Regional	Hombres 2014	Hombres 2015	%var.	Mujeres 2014	Mujeres 2015	%var.
Buenaventura	15	13	-13%	56	63	13%
Buga	65	55	-15%	127	136	7%
Cali	1.408	1.520	8%	2.806	3.225	15%
Cartago	95	112	18%	209	225	8%
Palmira	130	133	2%	403	356	-12%
Tuluá	78	89	14%	205	221	8%
Total	1.791	1.922	7%	3.806	4.226	11%

Colaboradores por regional y tipo de contrato

G4-10

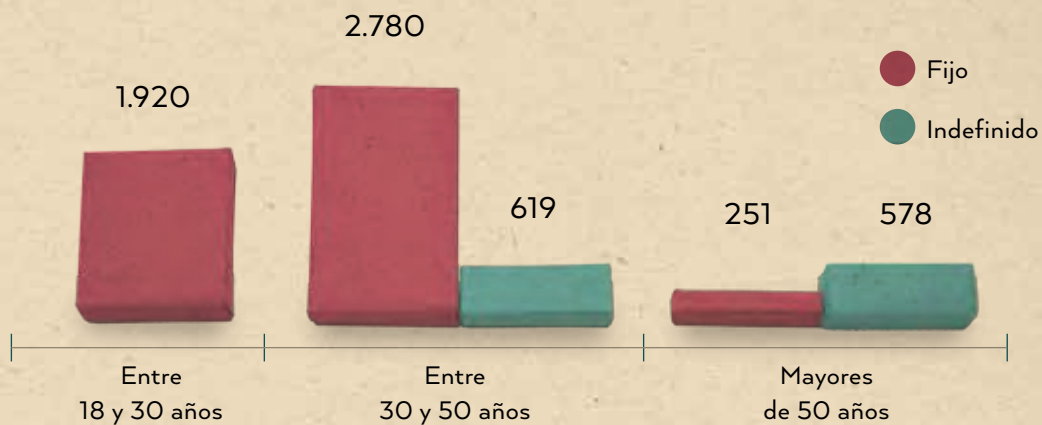
Regional	2014			2015		
	Fijo	Indefinido	Total	Fijo	Indefinido	Total
Buenaventura	69	2	71	74	2	76
Buga	157	35	192	156	35	191
Cali	3.296	918	4.214	3.777	968	4.745
Cartago	292	12	304	325	12	337
Palmira	404	129	533	364	125	489
Tuluá	225	58	283	255	55	310
Total	4.443	1.154	5.597	4.951	1.197	6.148

Colaboradores por género y tipo de contrato



Colaboradores por rango de edad y tipo de contrato

LA12



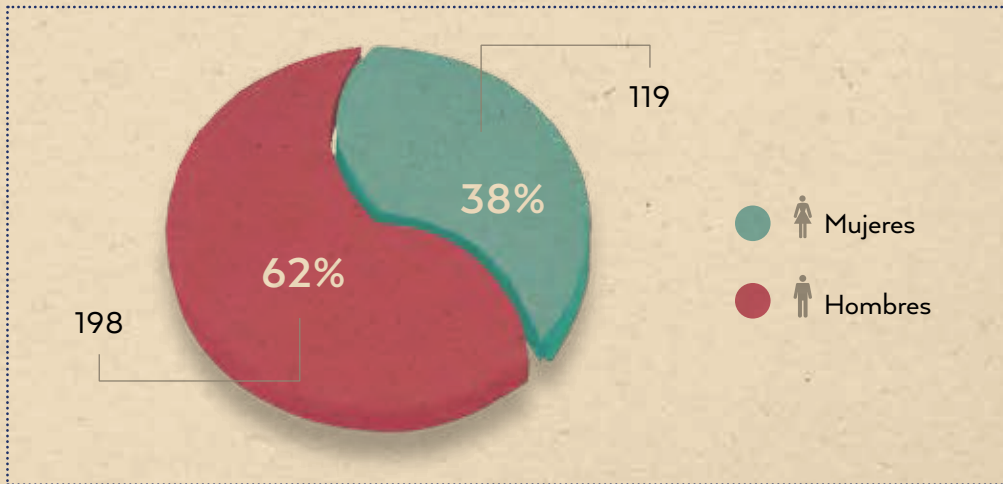
► Colaboradores por género, rango de edad y tipo de contrato

Categoría ocupacional	Sexo	2015				2014			
		Entre 18 y 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Entre 18 y 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Administrativo	Masculino	59	91	26	176	47	84	25	156
	Femenino	47	77	35	159	34	65	36	135
Directivos	Masculino	-	1	6	7	-	1	5	6
	Femenino	-	1	-	1	-	1	1	2
Ejecutivo	Masculino	-	28	21	49	-	23	20	43
	Femenino	-	22	9	31	-	23	10	33
Operativo	Masculino	147	188	116	451	152	193	107	452
	Femenino	265	187	56	508	226	192	47	465
Profesional	Masculino	150	458	145	753	137	430	135	702
	Femenino	414	947	189	1.550	362	900	170	1.432
Staff	Masculino	-	-	-	-	-	-	1	1
	Femenino	-	1	1	2	-	-	1	1
Técnico	Masculino	156	278	52	486	123	263	45	431
	Femenino	682	1.120	173	1.975	593	998	147	1.738
Total		1.920	3.399	829	6.148	1.674	3.173	750	5.597


► Categorías ocupacionales

Cargo	2014			2015			Diferencia H/M 2015
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Administrativo	156	135	291	176	159	335	11,0%
Ejecutivo	43	33	76	49	31	80	58,0%
Operativo	452	465	917	451	508	959	(11,2%)
Profesional	702	1.432	2.134	753	1.550	2.303	(51,4%)
Técnico	431	1.738	2.169	486	1.975	2.461	(75,4%)
Directivo	6	2	8	7	1	8	600,0%
Staff	1	1	2	-	2	2	(100,0%)
Total	1.791	3.806	5.597	1.922	4.226	6.148	(54,5%)

Participación comités por género



Cultura organizacional

COP7 

Nuestro Sistema de Gestión Integral, en su Gerencia de la Cultura y el Desarrollo, a cargo de la Subdirección de Gestión Humana, reconoce la gestión del talento humano como pilar fundamental de la organización, razón por la cual uno de nuestros objetivos estratégicos apunta a que en la Caja dispongamos de un talento humano altamente competente, que quiera pensar diferente, comprometido con los resultados de la organización y dispuesto a dejar huella en su quehacer diario.

Desde la Subdirección de Gestión Humana, nos hemos comprometido a ejercer un rol activo, con el fin de adelantar acciones que permitan engrandecer las potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones de nuestros colaboradores, desde diversos aspectos como el liderazgo, el compromiso y el desarrollo del talento humano. Para lograrlo, hemos definido estrategias como:

- Que todos los colaboradores que lideran equipos de trabajo sean protagonistas del desarrollo y el bienestar de su personal.
- Que nuestros colaboradores sean escuchados por la organización y por sus líderes, y a su vez, reciban respuestas oportunas, claras y coherentes.

- Que existan políticas, herramientas, metodologías y procedimientos necesarios para gestionar nuestro talento humano.
- Que seamos garantes del cumplimiento de las obligaciones legales, compromisos y beneficios ofrecidos a nuestros colaboradores.
- Que nuestros esfuerzos estén orientados al logro de los objetivos estratégicos planteados en la Planeación Estratégica Corporativa Comfandi, a partir de equipos de trabajo competentes y satisfechos.

Seguimos trabajando en la implementación de procesos que integran mejoramientos en todas las actividades que componen la gestión de nuestro talento humano. Adicionalmente, definimos la planeación estratégica de la Subdirección de Gestión Humana, en la que se plantearon objetivos, indicadores y metas, así como políticas, en las cuales se estableció el marco de acción, buscando con ello la igualdad y la transparencia en los procesos.

También, en el marco del ciclo de desarrollo de todos los colaboradores, y después de terminar los diferentes descriptivos de cargo, iniciamos la etapa de “claridad del rol”, en la que a través del diálogo

con los colaboradores, socializamos el alcance del cargo que ocupan y la gestión que deben realizar en la organización. El objetivo final de este proceso es lograr que nuestros colaboradores se sientan involucrados en lo que hacen, desde la premisa de que son reconocidos y valorados como seres integrales y fundamentales para el logro de los objetivos organizacionales, independientemente de la labor que realizan.

Iniciamos un programa de desarrollo de líderes, lo que nos aportará al fortalecimiento de las competencias, con el fin de gestionar de la mejor manera a nuestros equipos de trabajo; para ello continuaremos con una serie de estrategias que nos permitan concebir la organización desde la perspectiva sistémica y multidimensional, en donde la administración del ser humano sea el eje central.

Se estructuró e implementó el Sistema de Reconocimiento, mediante el cual buscamos crear conciencia de todo lo bueno que realizamos, ya que cuando exaltamos los comportamientos, valores, atributos, gestión y cumplimiento, logramos acompañar, retroalimentar y motivar a todos nuestros colaboradores para conseguir los resultados, todo enmarcado en el proceso de transformación cultural, de tal manera que podamos dejar huella en nuestro quehacer en la Caja.

En el área de Selección se implementaron indicadores para medir el análisis de

la información correspondiente a oportunidad en el proceso y rotación de personal, lo cual permite la identificación de impactos y causas. A partir de estos, se diseñan estrategias de intervención mediante planes estructurados que son asesorados por firmas especializadas.

De igual manera, hemos fortalecido y seguiremos trabajando en la integración con las áreas y en el posicionamiento del equipo de Selección, como consultor, acompañando a los líderes en la planeación del recurso humano necesario para el desarrollo de los negocios y servicios.

Definimos y precisamos políticas para dar lineamientos y directrices claras que faciliten la gestión en las diversas áreas, tales como: préstamos, reconocimientos, vacaciones, compensación salarial, etc).

Estructuramos un modelo de compensación variable, como un sistema que nos permitirá gestionar estratégicamente la política de remuneración total, determinando el nivel de pago óptimo de los empleados a partir del impacto de los cargos sobre los niveles de remuneración del mercado. Este modelo lo implementamos para la Subdirección de Mercado Social y el área de Ventas.

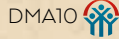
Definimos el proceso para identificar el recurso humano con que cuenta la organización, con base en el modelo de contratación, así como el seguimiento para dar un estricto cumplimiento al sistema de seguridad social por parte de los prestadores de servicio.

Como resultado de todos los programas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, se ha logrado disminuir la tasa de accidentalidad y de severidad en accidentes de trabajo, así como las enfermedades laborales.

Estamos construyendo el mejor lugar para trabajar, donde todos formamos parte de este cambio, de esta transformación en la que estamos dejando huella.



Diversidad e inclusión



En la Caja contamos con un escalafón que cumple con los estándares del mercado laboral de cada ciudad en la que hacemos presencia, al promover la igualdad de oportunidades para nuestros colaboradores, sin distinción alguna, y otorgar un trato igualitario en todos los niveles de la organización.

No tenemos diferencias salariales por género; hombres y mujeres son contratados con la misma remuneración, teniendo en cuenta las funciones y las responsabilidades asignadas, así como las competencias requeridas para cada cargo. ^{LA13}

Solo el mérito individual determinará el ingreso o el progreso de una persona en Comfandi. El colaborador es consciente de la necesidad de aprender de manera permanente, aprovechando todas las oportunidades de conocer y de mejorar, con el fin de acceder a las posibilidades de crecimiento que le ofrece Comfandi.

Las personas no serán discriminadas ni en el proceso de selección ni en su desarrollo dentro de la organización, teniendo en cuenta consideraciones no relacionadas con las tareas a desempeñar; las incompatibilidades serán definidas por la organización.

Las vacantes que tengamos en estas posiciones serán ocupadas por las personas que estén mejor calificadas para ella, pertenezcan o no a la organización, aunque en igualdad de circunstancias, preferiremos a las que ya estén en Comfandi.

La competencia de las personas para desempeñar un cargo será la consideración primaria para decidir quién lo ocupa. La antigüedad primará cuando las competencias sean equivalentes entre dos candidatos.

Beneficios a nuestros colaboradores

Brindar beneficios a nuestros colaboradores forma parte del valor agregado que ofrecemos y del compromiso de hacer de cada uno de ellos parte integral de la Caja. Lo hacemos con la convicción de que cada uno de estos beneficios (amparos, primas y auxilios) mejoran su calidad de vida.

Promovemos la igualdad en los beneficios recibidos por nuestros colaboradores, por eso cada uno de los programas, eventos y beneficios, aplica para toda nuestra plantilla, sin importar jornada laboral, ubicación geográfica, ni tipo de actividad, entre otras variables. Las condiciones que se tienen en cuenta para todos los colaboradores son el tiempo de servicio y el tipo de contrato, como factores indispensables en el cálculo para otorgar los beneficios.

En 2015, el valor total de beneficios tuvo un aumento del 16,5% con respecto a 2014. (2015: \$13.952 millones; 2014: \$11.976 millones).

Uno de los programas que desarrollamos en el marco de este propósito es el de Inversión Educativa, a través del cual buscamos otorgar préstamos y auxilios para estudios de pregrado y posgrado. Los préstamos van hasta el 70% del valor del semestre y hasta el 30% de auxilio educativo.

En 2015, el valor total de beneficios tuvo un aumento del 16,5% con respecto a 2014. (2015: \$13.952 millones; 2014: \$11.976 millones).

Beneficios otorgados a colaboradores

Año	2014		2015	
	Beneficiados	Valor (millones)	Beneficiados	Valor (millones)
Primas y vacaciones				
Bonificación de Navidad	4.865	4.219	5.312	4.741
Prima de vacaciones	4.206	3.571	4.495	4.819
Bonificación de antigüedad	299	714	377	1.079
Prima matrimonial	58	42	64	52
Auxilios otorgados				
Cafetería subsidiada	5.589	489	3.802	712
Universidad	1.035	302	564	312
Secundaria	1.060	175	952	182
Primaria	1.168	128	1.084	139
Anteojos	536	46	653	70
Defunción familiar	35	9	18	5
Seguro de vida	6.862	219	6.935	285
Subsidio Plan Complementario	668	326	623	324
Subsidio de incapacidad general	3.486	871	4.325	1.231
Dotación suministrada				
Uniformes	4.096	865		
Total		11.976		13.951

Durante el periodo fue aprobado el incremento en el valor de los auxilios escolares y los auxilios por defunción familiar para los colaboradores con contrato a término fijo e indefinido.

Dando cumplimiento a la legislación colombiana, en 2015, otorgamos 104 licencias de maternidad y 41 de paternidad; a este beneficio accedieron los 145

colaboradores. El 100% de los hombres y el 99% de las mujeres retomaron sus actividades laborales.^{LA3}

Igualmente, cumplimos con lo establecido en los requerimientos de ley sobre lo estipulado en el periodo de preaviso que se debe realizar desde el proceso de contratación.



Remuneración

LA2

En ningún caso la remuneración establecida para los cargos de dirección y liderazgo es inferior a la mediana del sector de referencia.

Los reconocimientos adicionales al salario, derivados de la antigüedad, cumplimiento de metas, méritos, entre otros, se manejan a través de esquemas distintos a los de la remuneración mensual, como prestaciones sociales, compensación variable, incentivos y bonificaciones.

Respetando el principio de “igual salario a trabajo igual”, nuestra estructura salarial reconoce diferencias en la contribución de cada quien hacia los fines de la organización, basándose en la valoración de cargos. Igualmente, se tienen en cuenta variaciones individuales relacionadas con el desempeño. Nuestra estructura salarial estimula en el personal mayores responsabilidades.

En la Caja buscamos mantener nuestra planta de personal ajustada al volumen de las operaciones, contando con el personal adecuado en perfil y cantidad.

Rotación de empleados

LA1

Durante 2015 tuvimos 517 retiros, con un índice de rotación de 8,41%.

Diálogo social

LA4

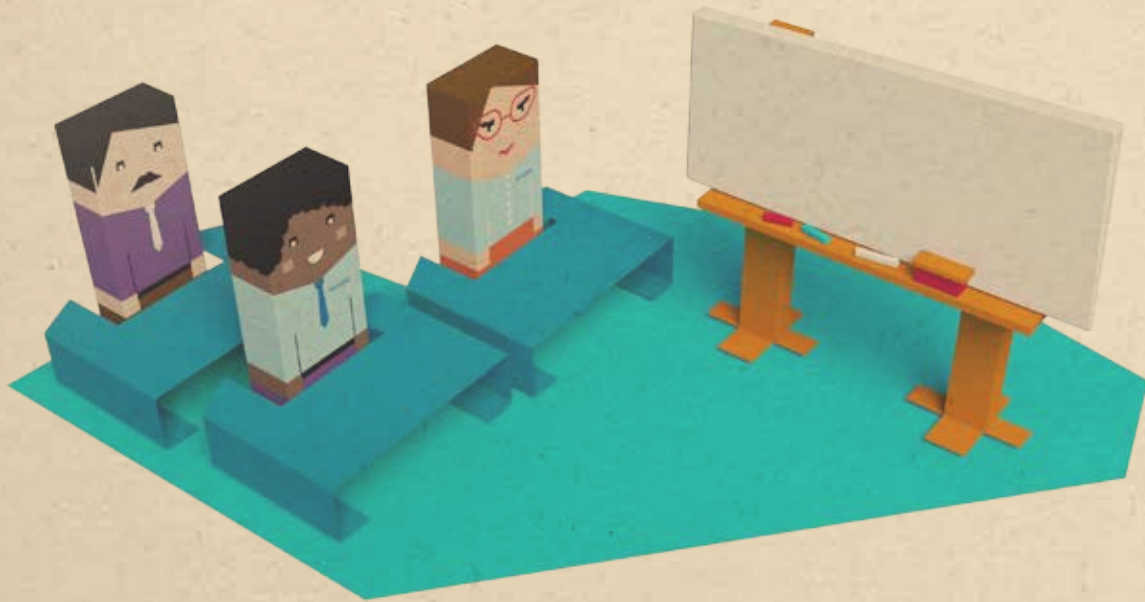

Los cambios relevantes generados al interior de la organización son comunicados de manera directa y de forma clara, precisa y efectiva a todos los colaboradores, sin importar su nivel en la organización. Además, a través de los medios de comunicación internos, se informa el desarrollo de proyectos, movimientos en la estructura y demás cambios operacionales que afecten a los colaboradores. Los medios internos que actualmente se utilizan son grupos primarios, boletín electrónico “Si me cuentas lo cuento”, cartelera internas y boletín “Confidencias”.

En términos de equidad e igualdad, y siguiendo la legislación colombiana, respetamos las iniciativas de libre asociación, actuando de manera transparente y acatando el ordenamiento legal y los conceptos de las autoridades competentes frente a este tema.

En este sentido, en 2015, el 3,6% de los colaboradores de la Caja se encontraba afiliado al Sindicato de la Industria Agroalimentaria (Sinaltrainal).^{G4-11}



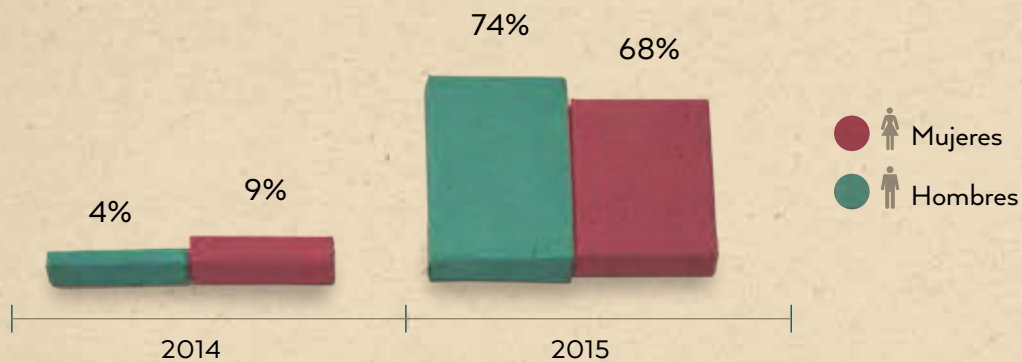
Desarrollo integral y Plan Carrera

DMA6 

Evaluación de desempeño y capacitación

LA11

A partir del segundo semestre de 2015, realizamos las evaluaciones de desempeño, teniendo en cuenta las nuevas políticas para la medición de los colaboradores. La diferencia con respecto a 2014 corresponde a la implementación del Modelo de Gestión Integral, en el que solo se evaluaron los cargos de jefaturas.



Formación por género

LA9

Nuestra formación en 2015 tuvo un importante resultado, debido a que 2.904 de nuestros colaboradores fueron capacitados en 15.374 horas, siendo el 68,7% de estas horas dirigido a mujeres.

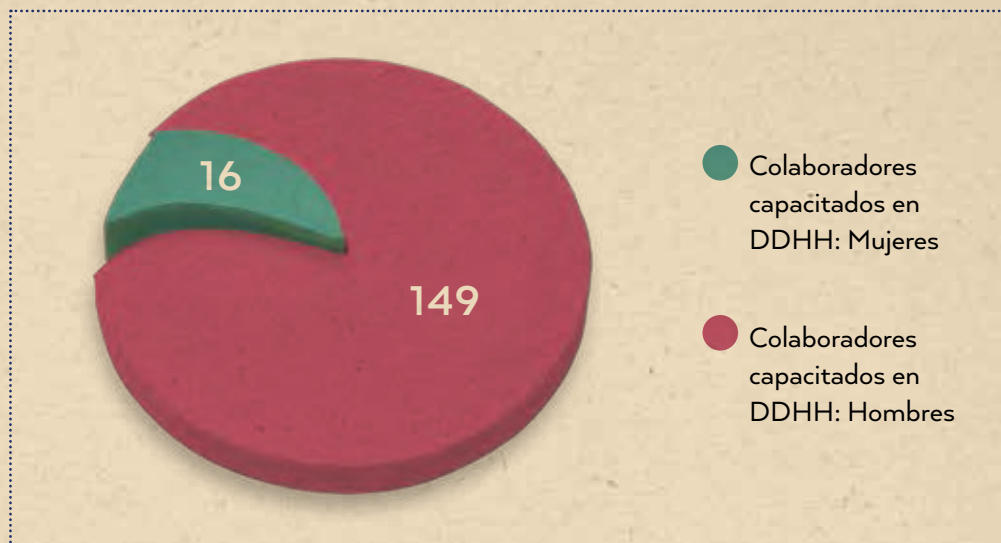
Categoría	Colaboradores formados		Horas de formación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estratégicos	44	51	172	189
Tácticos	30	14	123	71
Ejecutor	340	684	1.598	3.283
Operativos	531	1.210	2.920	7.018
Total	945	1.959	4.813	10.561

Formación en Derechos Humanos

Desarrollamos capacitaciones en Derechos Humanos, con el fin de trabajar en su promoción y respeto. Lo hacemos partiendo de nuestros valores y siempre basados en relaciones honestas y de confianza, tanto interna como externamente.

Durante este periodo capacitamos a 165 colaboradores del área de Seguridad, que equivalen al 2,68% del total de colaboradores de la Caja.

Formación en Derechos Humanos por género



Programas de desarrollo

LA10

Contamos con programas de formación alineados a nuestra Planeación Estratégica.

Programa Centro de Entrenamiento en Servicio

El Modelo de Intervención en Servicio de Comfandi, desde su Centro de Entrenamiento, tiene como objetivo estandarizar y especializar la prestación del servicio al cliente de los colaboradores, a través de su entrenamiento en aspectos relacionados con el servicio al cliente. El Centro de Entrenamiento cuenta con una estructura conceptual, traducida en unidades de aprendizaje, temáticas y metodologías activas de aprendizaje que están alineadas con nuestros valores corporativos, los atributos y la promesa de valor, para que el servicio al cliente en Comfandi sea una ventaja competitiva frente a otras entidades.

Durante 2015 brindamos entrenamiento a 243 colaboradores de diversos cargos de la Subdirección de Mercadeo Social.

Programa Desarrollo de Líderes


Este programa responde al modelo de transformación cultural que hemos dispuesto para nuestros colaboradores, para apalancar el objetivo estratégico: “Disponer de un talento humano altamente competente y comprometido”. En el mismo se brindan herramientas y metodologías para que nuestros líderes logren la movilización del talento humano fundamentado en las actitudes ganadoras para Comfandi.

En su contenido se trataron temas dirigidos a fortalecer el conocimiento de los líderes en las competencias de visión estratégica, liderazgo integral, sinergia y cooperación, y generación de logros y resultados.

Al finalizar el programa, los participantes manifestaron su compromiso con la organización, dejando su huella en el muro “con un sentido, con un propósito”, sentido y propósito que deben ser transferidos a sus equipos.

Durante 2015 participaron 33 líderes del nivel estratégico y 269 líderes del nivel táctico y ejecutor de toda la Caja.

Colaboradores seguros y tranquilos

DMA9 

En Comfandi consideramos que generar ambientes de trabajo caracterizados por la seguridad física, la salud mental y emocional, forma parte de la responsabilidad social con nuestros trabajadores directos e indirectos, por lo cual promovemos constantemente la adquisición de buenos hábitos que les permitan mejorar y conservar sus estilos de vida.

La promoción y prevención en salud están apoyadas por procesos educativos y programas especiales, dirigidos a controlar los factores de riesgo y a crear hábitos de vida sana; para ello desarrollamos actividades culturales y de recreación, a través de los programas de bienestar, en dos temáticas importantes planteadas así:



Objetivos



Salud
ocupacional

Contribuir al buen estado de salud en el trabajo es la razón de ser de la salud ocupacional y uno de los principios generales de la administración de Comfandi. En las decisiones de salud ocupacional prima la protección del estado de salud del colaborador por encima de otras consideraciones.



Prevención
de accidentes

Promover condiciones de trabajo seguras que disminuyan la probabilidad de ocurrencia de accidentes para colaboradores propios y contratistas, así como de clientes y visitantes.

Accidentalidad y ausentismo

LA6

Para este periodo podemos resaltar la reducción en 14 % de la accidentalidad, gracias al control y a las acciones de mejora que hemos implementado a partir de la evaluación de accidentes anteriores.

Nuestro seguimiento y proceso de salud y seguridad permitió que en 2015 no se presentaran víctimas mortales.

Logros 2015



1

Logramos una reducción en la tasa de accidentalidad del **13,6%** de la tasa del **10%** que se propuso.



3

Logramos el **100%** en la certificación del personal apto para realizar trabajos en alturas en todas las áreas.



4

Realizamos una actualización del **92%** de las matrices de riesgo.



2

Tuvimos un cumplimiento del **98%** en la programación de los eventos de capacitación, y el **54%** en participación de los miembros de la brigada.



5

Logramos el **100%** de cumplimiento en las inspecciones planteadas.

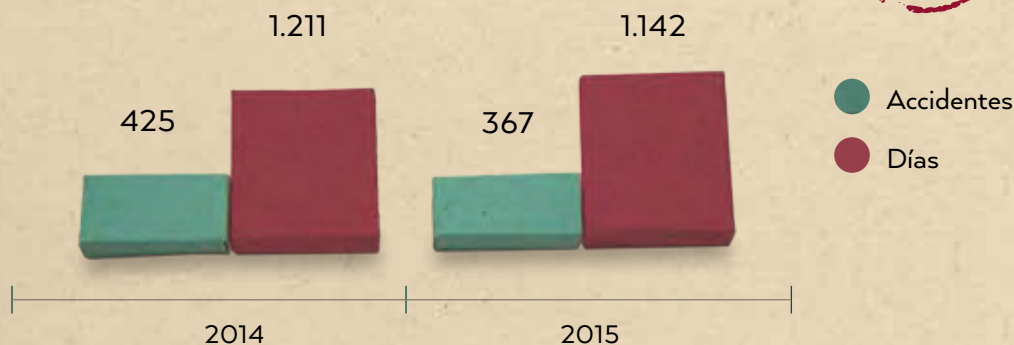
Desarrollamos medios para determinar la frecuencia y la severidad de los accidentes y los comparamos con organizaciones similares, buscando estar por debajo del promedio del sector.

Todas las causas de accidentes, tanto graves como leves, son investigadas y se adoptan medidas para prevenir que ocurran en el futuro.

Aunque existe un área dentro de Comfandi encargada de promover la seguridad ocupacional, entendemos que la responsabilidad en la creación de condiciones seguras es de los líderes que tienen a su cargo personal propio o de contratistas y de aquellos que atienden clientes o reciben visitantes.

Frecuencia de accidentalidad

▶ Accidentalidad 2014 vs. 2015



La meta de la reducción en la accidentalidad se planteó en 10% y se logró reducir en 13,6% en cuanto a frecuencia; la severidad con respecto al número de días se logró reducir en 5,7%.

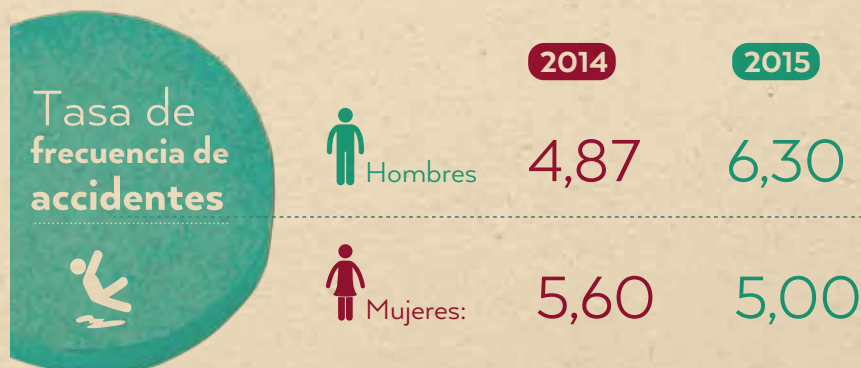
▶ Tasa acumulada 2014 vs. 2015



Tasa de accidentalidad

IR es la tasa de frecuencia de accidentes que se calcula a partir del número de accidentes incapacitantes y no incapacitantes por cada 200.000 horas-hombre trabajadas.

En 2015, la IR aumentó en 1,43 puntos porcentuales para los hombres, por la falta de destreza y autocuidado al realizar las actividades relacionadas con la labor, y disminuyeron 0,6% en las mujeres, debido a las mejoras realizadas por el equipo de salud ocupacional en áreas de mayor criticidad.



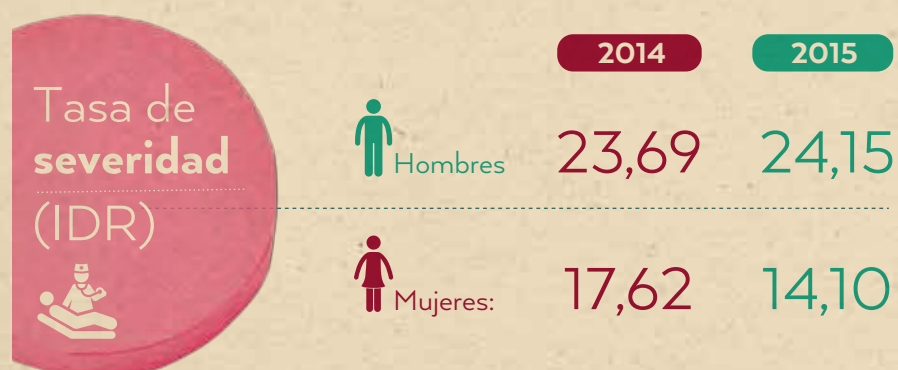
ODR es la tasa de enfermedades, calculada a partir del número de enfermedades profesionales adquiridas por cada 200.000 horas-hombre trabajadas.

Para este periodo la tasa ODR se mantuvo tanto en hombres como en mujeres, debido, principalmente, al buen funcionamiento de los programas de vigilancia epidemiológica, en especial el tema osteomuscular y el riesgo psicosocial.



IDR es la tasa de severidad que se calcula teniendo en cuenta el número de días perdidos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada 200.000 horas-hombre trabajadas.

Durante 2015, la IDR en hombres aumentó en 0,46 puntos porcentuales debido a la cantidad de eventos, los cuales, a pesar de ser leves, marcan días perdidos por incapacidad. En las mujeres disminuyó 3,52 puntos porcentuales, porque es proporcional a la cantidad de eventos ocurridos en el año, por ello, son menos días perdidos por incapacidad.



Actividades de prevención y control de enfermedades

En Comfandi, velar por la salud de los colaboradores nos lleva a realizar actividades de prevención y control para disminuir el riesgo y la aparición de enfermedades.

En 2015, para disminuir el riesgo de contraer enfermedades osteomusculares en las áreas de Mercadeo Social, Salud y Administración, mejoramos las condiciones de los puestos de trabajo y realizamos rotaciones de personal entre las diferentes posiciones y actividades.

Con el fin de reducir el nivel de exposición a contraer algún tipo de enfermedad biológica, específicamente en el área de Salud de la Caja, tomamos la decisión de eliminar la utilización de agujas para algunos procedimientos.

En el área de Educación intensificamos los talleres relacionados con el manejo y la conservación de la voz, actividad que contribuyó a la reducción de enfermedades relacionadas, y también revisamos y mejoramos las condiciones de trabajo y los elementos de protección de las personas que padecen algún tipo de enfermedad profesional. ^{LA7}

Área	Enfermedad	Colaboradores con alto riesgo de padecer la enfermedad
Salud	Osteomuscular	366
	Enfermedades profesionales	13
	VIH	760
Mercadeo Social	Osteomuscular	127
Administración	Osteomuscular	20
Educación	Problemas en la voz	220
	Total	1.506

De otra parte, realizamos los siguientes programas en pro de mantener el bienestar de nuestros colaboradores:

Programas, proyectos, procesos o iniciativas	Principales resultados
Actualización plan de emergencias	Cumplimiento 96%
Inspecciones planeadas	Cumplimiento 100%
Matriz de peligros	Cumplimiento 92%
Brigada de emergencia	98% capacitación, 54% participación
Programa riesgo biológico	520 participantes
Programa de la voz	220 participantes
Programa biomecánico	3.000 participantes
Encuesta psicosocial	4.595 participantes

COPASST

LA5

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está representado por miembros de las Unidades Estratégicas de Negocio (Administración, Salud, Mercadeo Social, Educación y Recreación) y por las regionales.

A las reuniones del COPASST asisten tanto titulares como suplentes, y un equipo asesor en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Participación COPASST



El porcentaje de trabajadores representados en comités formales de seguridad y con representación conjunta es de 0,26%, que equivale a 16 de los 6.148 (empleador y colaboradores) de la Caja. Por lo tanto, nuestro comité está conformado tal y como lo establece la Resolución 2013 de 1986: “Cuando la empresa tenga más de 1000 trabajadores deberá contar con cuatro representantes por cada una de las partes (empleador y trabajadores)” ; en nuestro caso particular, contamos con cuatro miembros en representación de cada una de las partes, con igual número de suplentes.

Otras acciones con colaboradores

Para 2015 destinamos \$352.697 millones en actividades de integración laboral y familiar de nuestros colaboradores.

▶ Actividades recreativas / Bienestar

Actividad	Asistentes 2014	Asistentes 2015	Descripción de la actividad
Torneos de sapo y pesca	0	180	Espacios generados para la actividad física, la promoción de la recreación dirigida y encuentro con las familias de los colaboradores.
Caminata ecológica	75	80	
Pasadías en familia	251	394	
Miércoles saludable	0	45	Valoración de todos los colaboradores a través de actividades que permitan tener un diagnóstico de la salud, para generar programas de una buena alimentación, sedentarismo y mejorar su calidad de vida.
Empresa saludable	2.700	238	
Vacaciones recreativas	140	73	Actividad institucional con los hijos de los colaboradores.

▶ Actividades institucionales

Actividad	Asistentes 2014	Asistentes 2015	Descripción de la actividad
Día de la Secretaria	60	47	Actividad institucional.
Encuentro de Pensionados	220	178	Actividad institucional con los colaboradores pensionados de las Regionales de la Caja.
Semana Cultural	No aplica	484	Evento que se realiza cada dos años para la promoción de la cultura y expresión artísticas por parte de los colaboradores de las regionales a sus compañeros y familias.
Caracterización Programa Social Plan de Vida	2.736	408	Aplicación de la encuesta para la caracterización socioeconómica de los colaboradores.
Día del Niño	1.250	1.082	Evento que brinda a nuestros colaboradores espacios de sano esparcimiento con su familia.
Noche de reconocimiento	300	254	Actividad institucional que se realiza cada año, en la que se premian a los colaboradores que se destacan por buen servicio, participación deportiva, gestor con mejor desempeño en ventas, área con mejor clima laboral, antigüedad de los colaboradores, historia de vida, entre otros.
Fiesta fin de año	4.630	3.857	Evento de integración que se realiza al final de cada año, en el que se invitan a los colaboradores activos y pensionados de la Caja.

“Un día libre como reconocimiento al compromiso”

En agradecimiento a la labor y compromiso de los colaboradores, el Director Administrativo, Armando Garrido Otoyá, concedió, en 2015, un día libre a los colaboradores que laboraron durante 2014, reconociendo así el esfuerzo adicional y la respuesta a los retos que representó ese periodo.

Programa de reconocimiento para los colaboradores

A inicios de 2015, lanzamos el programa “**Reconozco tu huella**, un árbol de vida para nuestra transformación cultural”, con todos los líderes de la Caja. A través de esta iniciativa, buscamos fortalecer la cultura del reconocimiento en la organización mediante la exaltación a líderes y colaboradores por su comportamiento, gestión e implementación de la estrategia corporativa.



Un árbol de vida para nuestra transformación cultural.

Comfandi campeón de los Juegos Intercajas 2015

Por décima vez consecutiva nuestra delegación deportiva, integrada por 50 colaboradores de las regionales, dejó en alto el nombre de Comfandi, al obtener el mayor número de medallas en los Juegos Intercajas de la Confraternidad, realizados en Cartagena del 13 al 16 de agosto. La Caja participó en las disciplinas de atletismo, natación, fútbol sala, aeróbicos, tenis de campo, ciclismo, voleibol playa, billar y spinning.

Este evento contó con la participación de 1.680 deportistas de 35 Cajas de las regionales del país, donde nuestros deportistas se destacaron por su nivel deportivo, compañerismo, camaradería y comportamiento en las justas deportivas.

Nuestro Voluntariado

Alineados con el propósito de generar un impacto positivo en nuestra comunidad, facilitamos espacios de voluntariado corporativo, mediante los cua-



les canalizamos la solidaridad de los trabajadores activos que se encuentran vinculados a Comfandi de forma directa o indirecta, para brindar apoyo a las familias de los colaboradores de la Caja menos favorecidos, a través de préstamos y/o auxilios.

Durante el primer semestre del año 2015, se revisaron varios casos presentados por los colaboradores de la Caja, en los que hubo la necesidad de intervenir en algunos aspectos, como el apoyo económico para salud, a quienes presentaron situaciones de algún integrante de su grupo familiar que ameritaba gastos y que requerían en su momento para mejorar su calidad de vida, los cuales no eran contemplados por las E.P.S., de acuerdo con lo establecido en la normatividad.

También se presentó un caso por reparaciones locativas debido a la ola invernal de finales de 2014, donde a un colaborador se le desplomó el techo de su vivienda, poniendo en peligro su integridad física y la de su familia, lo cual requirió un apoyo económico inmediato.

Todos los casos son evaluados y aprobados por los miembros del comité del voluntariado.

Con el fin de promover la participación de los colaboradores en intervenciones sociales, en beneficio de nuestros grupos de interés, planteamos en el marco del Programa de Voluntariado Corporativo Comfandi y la consigna empresarial ¡Dejo mi huella! Comfandi, realizar una iniciativa de sensibilización y difusión de:

- Donación de artículos para la realización de pulgueros en los Centros de Desarrollo Infantil-CDI, con el propósito de recolectar dinero para financiar la compra de regalos de Navidad para los niños beneficiados por los CDI y Modalidad Familiar, operados por Comfandi.
- Venta de manualidades realizadas por los niños y niñas de los CDI y Modalidad Familiar, como un acto simbólico de donación (diciembre).

Lo anterior, con el fin de beneficiar a 4.266 niños y niñas de los CDI y Modalidad Familiar.



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015**

**HECHO
A MANO**



Ramón

Ingrid Paola Escalante

Enfermera Especialista en Auditoría en Salud

“¿Enfermo yo? ¿Ir al doctor? Para eso me tomo una pastillita, un antibiótico y ya”, eso pensaba Ramón hasta ese día que, después de comer algo en la calle, sintió un dolor.

Su esposa le dijo: “Amor, por favor, hazme caso y ve al doctor”.

Pero a Ramón no le importó lo que ella le dijo y se fue a trabajar. La persona con la que él laboraba le preparó una aromática porque lo vio muy mal. Su amigo también decidió darle un antibiótico para que se sintiera mejor.

En ese momento, dentro de su cuerpo estaba librándose una batalla: el combate entre virus y antibiótico había empezado en su cuerpo. Las defensas, viendo esa situación, prendieron las alarmas y a Ramón le subió mucha fiebre. “Me voy a tomar las pastillas”, dijo finalmente.

Las defensas estaban felices porque llegaba un refuerzo, mas para el comando de virus y bacterias esta situación ya era conocida: “¿Antibiótico? Ya sabemos qué es eso. Tenemos la respuesta, tenemos la capa para resistirlo”.

Las defensas no sabían qué hacer: no podían trabajar y empezaron a preocuparse y a mandar más señales de alerta.

Ramón se empezó a sentir muy mal; le dolía el estómago y la cabeza. Decidió, entonces, ir al médico y, al llegar, él le pregunto: “¿Qué le pasa?”, y Ramón le contó todo.

—¿Comió algo? ¿Se lavó las manos?

—Mmm, no, señor.

—¿Ha tomado algo?

—Sí, un medicamento que me dio un amigo.

Eso es lo que pasa cuando uno toma un antibiótico: los microbios se cubren con una capa y le mandan una señal a otros cuerpos, vecinos y amigos, para luchar contra ese medicamento.

—Voy a mandarle algo muy especial, es como una bomba atómica. Tómeselo con mucho cuidado y siga las instrucciones.

Así lo hizo Ramón y, a partir de ese día, entendió que cuidarse es responsabilidad social.



Los servicios que ofrecemos siguen impactando a miles de personas, y mejorando la calidad de vida de nuestros afiliados y la comunidad. Lo anterior es posible gracias al mejoramiento continuo en nuestros procesos y servicios, que nos lleva a cumplir los objetivos de cada una de las áreas de Comfandi y de la organización en general, de acuerdo con el direccionamiento estratégico de la Caja. La pasión y el compromiso de nuestros colaboradores han sido fundamentales para el logro de este propósito. ^{G4-4}

Nuestros servicios



Subsidio Familiar

A través de nuestro servicio de Subsidios buscamos aliviar, en parte, las cargas económicas familiares; son una prestación social retribuable en dinero, en servicio y en especie, para los trabajadores afiliados, en especial los de menores ingresos, que cumplan con los requisitos de ley.

Tipos de subsidios



Subsidio familiar monetario

Apoya al hogar mediante cuotas pagadas al afiliado que devengue hasta cuatro salarios mínimos, por cada persona a cargo, sean hijos, hijastros, hermanos huérfanos de padres y padres mayores de 60 años, que convivan y dependan económicamente del trabajador, y cumpla con los requisitos de ley.



Subsidio al desempleo

Es un beneficio otorgado a los trabajadores formales que hayan perdido su empleo y se encuentren interesados en volver a emplearse o iniciar su propio negocio. El subsidio permite acceder a capacitaciones para fortalecer su perfil laboral o para el emprendimiento.



Subsidio de vivienda

Este subsidio está enmarcado en la política de vivienda de interés social establecida por el Gobierno Nacional, mediante la cual se otorga el subsidio en dinero. Comfandi, a su vez, es un conducto por el cual los hogares no afiliados pueden acceder a un subsidio con recursos del presupuesto nacional.

Nuestra gestión en 2015



Asignamos

3.039

Subsidios familiares de vivienda



Por valor total de

\$40.369

Millones de pesos

Cifras récord en asignación de vivienda a nivel nacional

El balance anual de la Asociación de Cajas de Compensación Familiar -Asocajas, muestra que durante 2015 se asignaron **65.074** subsidios de vivienda de interés social a trabajadores con ingresos de hasta dos salarios mínimos.

Esta asignación constituye un récord y ratifica el compromiso de las cajas de compensación en su labor de garantizar el bienestar y la protección de los trabajadores colombianos, a través de la adquisición de vivienda.

Crédito Social

Contamos con un nuevo servicio, Crédito Social, implementado en el año 2015, que ofrece opciones de crédito para todos los afiliados a la Caja, en especial a las categorías A y B, con el propósito de facilitar su acceso a los servicios de Comfandi a tasas de interés muy convenientes.

Con la línea de crédito CrediAmigo, de Crédito Social, ofrecemos un cupo de crédito rotativo que puede ser usado como medio de pago para los servicios de Mercadeo Social (supermercados y droguerías), Recreación, Educación y Salud. El crédito además tiene como beneficio un subsidio sobre la tasa de interés para los trabajadores afiliados de las categorías A y B.

Ventajas de CrediAmigo:

- Baja cuota de manejo.
- Descuentos especiales en los productos y servicios ofrecidos.
- Acumulación de puntos redimibles.
- Plan de premios.
- Fácil acceso, uso y disponibilidad a través de la Tarjeta Integral Comfandi.



Nuestra gestión
de Crédito Social

2015

Por	Asignamos	Desembolsamos
\$2.628 millones	2.118 créditos	\$1.085 millones



Salud



En la prestación de servicios de Salud, trabajamos con un enfoque de gestión basado en nuestra política de seguridad del paciente: el **Modelo Moderador de Riesgo**, sobre el cual hemos desarrollado una serie de estrategias tendientes a contribuir al bienestar de nuestros usuarios, familias y empresas.

Hemos fortalecido este modelo a través de la reformulación de procesos críticos de salud y la consolidación de proyectos, como los que se describen a continuación, con el fin de asegurar la excelencia técnica y científica, evitar la ocurrencia de eventos prevenibles y garantizar la satisfacción de nuestros usuarios.



Pensando en el bienestar de nuestros afiliados, en 2015...

**EPS Sanitas**

Negociamos con la EPS Sanitas, bajo dos modalidades de contratación (capacitación y actividad), en las regionales, excepto Cali, que incluye la prestación de servicios de salud de niveles I Y II.

**Gestantes**

Logramos el cumplimiento en el indicador de captación temprana de gestantes que cerró en el 91%, superando la meta óptima planteada del 90%, y por encima del referente de la Secretaría de Salud Municipal de Cali.

**Nueva IPS**

Abrimos la IPS Salud Integral Amiga, que presta servicios de salud oral y laboratorio a pacientes con Planes de Atención Complementaria y particulares.

**Epidemias**

Generamos un plan integral de acción orientado a mitigar el impacto en nuestros usuarios de las epidemias de dengue y chikungunya, de las cuales registramos 6.888 y 33.714 casos, respectivamente, notificados por las IPS de Comfandi.

**EPS Sura**

Consolidamos la negociación con EPS SURA para la prestación de servicios por evento en reemplazos articulares, a partir de enero de 2016.

**Maternidad**

Participamos como ponentes en el Encuentro de Experiencias Exitosas sobre Maternidad Segura en el Valle del Cauca, por los resultados obtenidos en 2015, en la reducción, seguimiento y cierre de casos de sífilis congénita.

**Investigaciones**

Contribuimos con investigaciones para beneficio de la comunidad, lo cual se ratifica en la auditoría externa realizada por el Icontec, en marzo de 2015.

Investigación en salud

En Comfandi promovemos y apoyamos proyectos de investigación que contribuyan a la gestión de la salud pública, con el fin de socializar los conocimientos en este tema, orientar con evidencia la acción en salud, y brindar asesoría y asistencia técnica en los procesos de formación y toma de decisiones.



Avances
2015

Divulgación de resultados de investigación de Programas de:

- ▶ Infecciones hospitalarias y dispositivos electrónicos.
- ▶ Calidad microbiológica del aire de los quirófanos del segundo piso de la Clínica Amiga Comfandi.
- ▶ Conocimientos, actitudes y prácticas del personal de enfermería sobre eventos adversos en la administración de medicamentos en el área de hospitalización de una clínica.
- ▶ Riesgos ergonómicos a los que están expuestos los instrumentadores quirúrgicos que laboran en una institución de tercer nivel.

Presentación de avances de investigación en el Congreso Nacional de Cirugía

Seguridad de la colecistectomía laparoscópica por tres puertos. ¿Aumenta el riesgo de lesión biliar?

Capacitación a colaboradores prestadores del servicio en:

- ▶ Conocimiento médico
- ▶ Seguridad del paciente
- ▶ Medicamentos
- ▶ Salud oral
- ▶ Promoción y prevención
- ▶ Procesos administrativos



316

Actividades de
formación



7.275

Colaboradores
capacitados

Infraestructura en salud



Infraestructura en Salud

En 2015 avanzamos en la inauguración de servicios adicionales, como la unidad de salud oral en la IPS Comfandi de Yumbo, que incluye nuevos consultorios para ofrecer mayor cobertura, y la ampliación del área administrativa y los consultorios en la IPS Comfandi Calipso.

En la Clínica Amiga ampliamos la oferta instalada hospitalaria con diez camas y continuamos ejecutando procedimientos de alta complejidad, en especial de neurocirugía mínimamente invasiva para enfermedades como el párkinson, con estimulación cerebral profunda, lo cual posiciona a la Clínica como centro de medicina de alta complejidad.

Promoción y prevención de enfermedades

En 2015 desarrollamos actividades encaminadas a la adopción de hábitos saludables que contribuyan a la prevención de enfermedades en todos los ciclos de vida de las personas:



Avances 2015

- ▶ Celebración del Día Mundial de la Lucha contra la Tuberculosis, con el fin de sensibilizar a la población sobre esta enfermedad.
- ▶ Realización de talleres mensuales dirigidos a afiliados propensos a la obesidad, con el fin de promover hábitos alimenticios adecuados y actividad física.
- ▶ Aplicación de flúor a niños menores de 5 años, durante la jornada nacional de vacunación, sensibilización y educación en higiene oral.

▶ Principales resultados de la gestión

Actividades	2014	2015	% var.
Servicio médico	1.315.258	1.329.715	1,1
Servicio odontológico	667.102	687.317	3,0
Servicio diagnóstico	2.568.500	2.746.427	6,9
Medicina especializada	357.516	347.701	(2,7)
Hospitalización	22.794	25.659	12,6
Actividades de promoción y prevención	2.783.568	2.686.379	(3,5)
Total	7.714.738	7.823.198	1,4

Educación y Cultura



Educación formal

Nuestra propuesta educativa parte de un proceso de formación integral de calidad y pertinencia, en el que privilegiamos el desarrollo de competencias socioemocionales y cognitivas, a través de modelos educativos flexibles e innovadores. Nuestros objetivos son despertar el interés en los estudiantes por el conocimiento y fortalecer su ser como eje fundamental para el desarrollo de sus competencias.

En 2015 fortalecimos el uso de las TIC, mediante el desarrollo de proyectos como narraciones digitales, robótica educativa, clubes de programación, entre otros, lo cual permitió la articulación de varias áreas y asignaturas.

Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Desde nuestra área de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, trabajamos para afianzar las competencias profesionales y personales de nuestros usuarios, que les permitan mejorar sus condiciones de vida, a través de programas de formación técnico laboral, cursos de educación continua, talleres, seminarios, diplomados, entre otros. Estos programas facilitan la generación de mejores ingresos y la inserción laboral. Para esto trabajamos en alianza con organizaciones como el SENA y el ICBF.

Servicios culturales

Estamos convencidos de que la cultura es parte de la identidad de una región. Seguros de su importancia y con el fin de generar espacios que aporten y enriquezcan la cotidianidad de los vallecaucanos, trabajamos para promover y garantizar la socialización de la cultura y facilitar el acceso a sus manifestaciones. Para ello, contamos con centros culturales que ofrecen una agenda permanente de actividades dirigidas a todo el público, como exposiciones, presentaciones y talleres artísticos, y una red de bibliotecas con una amplia colección bibliográfica y programas de promoción de lectura para toda la comunidad.



Foto: Anítrassa

Acciones implementadas en 2015

- ▶ Iniciamos los programas de educación para adultos en los colegios Nelson Garcés Vernaza, Isaías Duarte Cansino y Yumbo, como contribución al mejoramiento del nivel educativo de la población adulta.
- ▶ Construimos y adecuamos infraestructuras educativas, para ampliar cobertura y mejorar espacios en los colegios de Tuluá, Cali (Ciudadela) y Yumbo.
- ▶ Desarrollamos programas de primera infancia con población indígena y población rural, con el fin de fortalecer el modelo de atención integral a la niñez beneficiaria de la Caja, bajo un concepto de universalidad, diversidad y servicio diferencial, mediante el cual trabajamos con 128 niños, mujeres gestantes y lactantes de las poblaciones indígenas naza, yanacona, inga y woounan, y con 129 usuarios en el sector rural en los corregimientos de La Castilla, La Elvira, Golondrinas y Montebello.
- ▶ Recibimos un reconocimiento de la Universidad ICESI y la Fundación Gabriel Piedrahita, por nuestra experiencia educativa “Club de Robótica”, por el desarrollo de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante la implementación de clubes de desarrollo de *software* con principios de robótica, muestras, foros y talleres.



**Educación
formal**



Educación formal

- ▶ Los colegios Comfandi continuaron clasificados en las categorías A+ y A, de acuerdo con los resultados de las pruebas Saber 11.
- ▶ Aprobamos la media técnica en el colegio de Yumbo, en articulación con el SENA, denominada Técnico Laboral por Competencias en Desarrollo de Software, con el fin de promover el acceso de los estudiantes a la educación superior y mejorar sus oportunidades de vinculación con el sector productivo para el desarrollo de su proyecto de vida.
- ▶ Implementamos la primera etapa de la plataforma tecnológica Click en los colegios Comfandi, que le permitirá a la comunidad educativa contar con un servicio permanente de atención mediante la tecnología web.
- ▶ Sensibilizamos a la comunidad educativa en la cultura de la armonía y el diálogo escolar, a través de la mediación, a partir de la reformulación del Pacto de Convivencia de los colegios, en el cual incorporamos los principios del Plan General de Convivencia, propio del sistema educativo, con la dinamización de los estamentos del gobierno escolar.



Institutos de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

- ▶ Recibimos de la Secretaría de Educación Municipal de Cali las resoluciones de renovación, por cuatro años, para los programas de formación en Técnico Laboral en Chef, Asistente en Diseño de Modas y Joyería, y, por dos años más, para los programas certificados. Estas resoluciones nos permiten seguir ofreciendo nuestros programas a la comunidad, y así contribuir al acceso de sus miembros al mercado laboral.
- ▶ Logramos la renovación de la certificación en calidad ISO 9000 para nuestro programa Diseño de Modas, en Cali, y de los programas Técnico Laboral en Chef, en Cali y Palmira.
- ▶ Gestionamos y obtuvimos la aprobación del programa Técnico Laboral por Competencias en Mercadeo e Impulso, por parte de la Secretaría de Educación Municipal de Cali.
- ▶ Pusimos en marcha la plataforma tecnológica Click como sistema de admisión, registro y control académico de los Institutos de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Cali y regionales.
- ▶ Fuimos seleccionados por el Ministerio de Educación Nacional y la firma Swiss-Contac para la formulación de los lineamientos del Sistema Nacional de Educación Terciaria.
- ▶ Participamos con nuestros estudiantes del programa Técnico Laboral en Asistente en Diseño de Modas, en el concurso Cristales de la Moda, organizado por la Alcaldía de Cali y la Secretaría de Cultura, donde obtuvimos los dos primeros lugares.



Servicios culturales

- ▶ Entregamos la Biblioteca Infantil y dos nuevas salas en el Centro Cultural Comfandi Nelson Garcés Vernaza, el auditorio San Nicolás y la Biblioteca El Lago en Tuluá, garantizando así espacios más adecuados e inclusivos.
- ▶ Impulsamos, como codirectores, el Tercer Mercado Musical del Pacífico, evento que tuvo por objetivo fortalecer la divulgación y la circulación de la música de la región Pacífica, y que forma parte de las acciones que adelantamos en apoyo al desarrollo de la industria cultural. Esta iniciativa contó con la participación de 320 personas, entre promotores, *managers* y artistas.
- ▶ Operamos la red de 61 bibliotecas públicas y comunitarias de Cali, en alianza con la Alcaldía y la Secretaría de Cultura y Turismo de la ciudad, a través de las cuales ofrecemos alternativas de esparcimiento y formación que beneficiaron a alrededor de 150.000 usuarios.
- ▶ Impactamos a más de 27.000 personas a través del V Carnaval del Libro Infantil, que se llevó a cabo en seis municipios del Valle del Cauca e incluyó más de 12 salas temáticas en las 61 bibliotecas públicas de Cali.
- ▶ Promovimos el hábito de la lectura y el acceso a los libros, mediante el préstamo de cajas viajeras y actividades de fomento dirigidas a los diversos grupos poblacionales, a través del proyecto de extensión bibliotecaria “A leer se dijo”. Este proyecto impactó a más de 15.000 personas.
- ▶ Llevamos a cabo el VII Seminario de Bibliotecas Escolares, un evento académico que se posiciona en Cali como un espacio para la reflexión sobre el quehacer de la biblioteca escolar, donde se congregan promotores de lectura, editores, docentes y padres de familia. El evento contó con la participación de 175 personas.
- ▶ El proyecto “Fortalecimiento a los servicios culturales”, dirigido a la población con discapacidad, favoreció la unificación de los servicios de las regionales a través del trabajo en red de Palmira, El Cerrito, Pradera, Florida, Tuluá, Buga y Cartago.
- ▶ Participamos en la Feria Internacional del Libro y las Culturas de Cali, liderando el Pabellón Infantil y Juvenil, en asocio con la Fundación Gases de Occidente.
- ▶ Realizamos la temporada de conciertos “Música del mundo para Cali”, en alianza con el Banco de la República y la Alianza Colombo Francesa. Este programa pretende diversificar la cultura musical de los caleños y la oferta de entretenimiento en la ciudad. En el marco de esta iniciativa, durante 2015, se presentaron 22 agrupaciones, de 5 países invitados, que interpretaron sus melodías frente a 6.600 asistentes.
- ▶ Realizamos la cuarta versión del programa de extensión cultural “El Valle suena en vivo”, cuya estrategia le apuesta al posicionamiento, difusión y facilidad de acceso al público de la música y las artes escénicas en vivo, a través de una agenda cultural disponible en los municipios de Palmira, Buga, Tuluá, Cartago y Buenaventura. Este programa contó con la participación de 13.500 asistentes.

▶ Principales resultados de la gestión en 2015



▶ Estudiantes de educación formal y superior

	2014	2015	% var.
Primera infancia ¹	4.132	4.266	3,2
Educación preescolar y básica (primaria y secundaria)	11.182	11.476	2,6
Educación media	1.408	1.457	3,5
Colegio adultos ²	3.045	3.118	2,4
Total Educación Formal	19.767	20.317	2,8
Institutos de formación para el trabajo ³	54.519	43.750	(19,8)
Educación técnica y tecnológica ⁴	4.330	3.992	(7,8)
Total Educación Superior	58.849	47.742	(18,9)

Con respecto a la Educación Formal y Superior, se reporta el número de estudiantes matriculados en los años 2014 y 2015.

▶ Actividades en cultura y bibliotecas

	2014	2015	% var.
Cultura y bibliotecas	1.730.874	1.418.665	(18,0)
Atención personas en situación de discapacidad	1.700	1.789	5,2
Total cultura y bibliotecas	1.732.574	1.420.454	(18,0)
Total Educación y Cultura	1.811.190	1.488.513	(18,3)

1. Incluye los CDI de El Paraíso (Cali), Tuluá, Semillitas de Amor y Convivencia (Florida), El Placer (Rincón de Azúcar), Jardín de la Alegría (Rozo) y Hermes Tenorio (El Bolo).

2. En el colegio para adultos de Cartago cerramos el último grupo, por el cierre total del servicio.

3. El decrecimiento corresponde a que este año no se atendieron de manera masiva los programas de PSPV.

4. Corresponde a la alianza con la Corporación Centros Regionales de Educación Superior (CERES) - COMUNITEC, Centro de Educación Superior de Tuluá, convenio SENA y las carreras tecnológicas a través del sistema polimodal en Buenaventura.

Retos y desafíos para 2016



Educación formal

- ▶ Implementar el Sistema de Gestión de Calidad en los colegios del Sistema Educativo Comfandi.
- ▶ Implementar la segunda etapa de la plataforma tecnológica Click, para generar una interacción oportuna entre docentes, estudiantes y padres de familia.
- ▶ Diseñar contenidos virtuales para la apropiación del Plan General de Convivencia.
- ▶ Fortalecer los procesos educativos de inglés, matemáticas, ciencias naturales, lengua castellana y artística, mediante el desarrollo de proyectos transversales y ajustes en los planes de área.
- ▶ Desarrollar guías didácticas para el acompañamiento de los procesos educativos de adultos (primaria y bachillerato), orientados al mejoramiento de los resultados de pruebas Saber 11.
- ▶ Crear el Observatorio de la Convivencia y la Violencia Escolar en la red de colegios.
- ▶ Implementar programas de alto impacto en cobertura y calidad, dirigido a la población afiliada con categorías A y B: bilingüismo, preparación pruebas Saber 11, lectura crítica.
- ▶ Implementar un Centro de Desarrollo Infantil para la atención integral a niños entre los 2 y los 4 años de edad.
- ▶ Desarrollar un portafolio de servicios empresariales e individuales de primera infancia.



Institutos de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

- ▶ Potencializar la calidad educativa con énfasis en las regionales, dando continuidad al proceso de certificación de calidad de los programas.
- ▶ Participar como piloto en la transformación del Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Comfandi, de acuerdo con los lineamientos que establezcan el Ministerio de Educación Nacional y el modelo de Educación Terciaria.
- ▶ Desarrollar programas de cualificación y capacitación acordes con las necesidades propuestas por nuestras empresas afiliadas, para su crecimiento.
- ▶ Establecer alianzas que fortalezcan la prestación y ampliación de nuestros servicios educativos en el contexto de la Educación Terciaria.
- ▶ Implementar el aplicativo Click para los programas informales de educación continua en Cali y regionales.



Servicios Culturales

- ▶ Continuar con la modernización de espacios en las bibliotecas de la Red.
- ▶ Realizar talleres, encuentros con autores, conversatorios y demás estrategias de animación a la lectura para posicionar el Pabellón Infantil y Juvenil de la Feria Internacional del Libro y las Culturas de Cali.
- ▶ Posicionar un espacio de encuentro de estrategias y de buenas prácticas en promoción de la lectura, desarrolladas en las bibliotecas de Comfandi.
- ▶ Lograr nuevas alianzas en la región con las alcaldías municipales, con el objetivo de trabajar procesos de formación de bibliotecarios y desarrollo de actividades de fomento a la lectura.
- ▶ Desarrollar y poner en marcha una oferta integral de servicios culturales para la primera infancia, enmarcados en las políticas públicas actuales.
- ▶ Mejorar el control de acceso del público en general, con la implementación de los procesos de afiliación e inscripciones a los talleres de las bibliotecas de Comfandi, a través de la plataforma tecnológica Click.

Acceso a programas de educación técnica, tecnológica y superior

En 2015, con nuestro programa Técnico Laboral en Chef, nos vinculamos a ferias gastronómicas llevadas a cabo en Cali, como el Festival del Pacífico realizado en mayo.

Ofrecimos, en convenio con el SENA, 17 cursos en los siguientes programas: Técnico en Cocina, Mesa y Bar, Panadería, Sistemas, Mantenimiento de Com-

putadores, Asistencia Administrativa, Venta de Productos y Servicios, y Confección Industrial; con una cobertura total de 595 estudiantes en las regionales de Cali, Palmira, Buga y Tuluá.

El Ministerio de Trabajo entregó la aprobación oficial para los siguientes programas de educación Comfandi:



Inserción laboral

3.885 personas capacitadas en

- Diplomados
- Técnico laborales
- Bachillerato
- Alfabetización



Talentos para el empleo

17 personas capacitadas en competencias claves y transversales - 300 horas



Fortaleciendo talentos

2 personas capacitadas en Técnico en Mecánica de motos



40 Mil Primeros Empleos

597 personas capacitadas en competencias transversales - 40 horas

Acceso a la educación para el trabajo y el desarrollo humano

Desde el Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano brindamos acompañamiento continuo a las empresas, con el diseño de propuestas acordes con sus necesidades, a través de la promoción del desarrollo desde el ser, fortaleciendo habilidades y competencias para el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el aumento de la productividad empresarial. Así mismo, ofrece-

mos servicios psicosociales integrales a la población afiliada y no afiliada a la Caja, por medio de una orientación dinámica, profesional e interdisciplinaria que genere una transformación positiva en las familias y en la sociedad.

En 2015, el Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano impulsó programas en:



Técnico laboral

Con el fin de fortalecer las competencias claves y transversales de nuestros estudiantes, desarrollamos una iniciativa de participación social en la que participaron **150 alumnos**, quienes compartieron desayunos con niños y adultos del barrio El Calvario.



Inserción laboral

Capacitamos a **9.670 personas**, víctimas del conflicto armado, a través de cursos, diplomados, técnico laboral, bachillerato, en aptitudes claves y transversales, con el fin de contribuir a su vinculación a la vida laboral.



Capacitación informal

En 2015 ofrecimos a **15.128 afiliados** y a la comunidad en general, cursos en gastronomía, manualidades, sistemas y cursos empresariales, con temáticas que contribuyen a generar oportunidades de ingresos y mejorar el desempeño laboral.



Contrato con el ICBF

En asocio con el ICBF, impulsamos el programa de atención posinstitucional para adolescentes, egresados del sistema de responsabilidad penal, con el objetivo de desarrollar sus competencias laborales y de emprendimiento, para facilitar su inclusión social y vinculación productiva, y así contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Durante 2015 formamos a **202 jóvenes** en oficios como bisutería, logística y mecánica, entre otros.



Participación en políticas públicas

El Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Comfandi participó, con **4 colaboradores** del Departamento de Educación y Cultura, en el proyecto de construcción de lineamientos del Sistema Nacional de Educación Terciaria.



Proyecto de formación orientadora Rumbo Joven

Esta iniciativa ha beneficiado a **150 jóvenes**, pertenecientes a comunidades vulnerables, quienes fueron capacitados como técnicos en logística; **82 de los participantes** están ubicados en organizaciones donde ejecutan actividades afines con las temáticas desarrolladas.

Recreación y Deportes

En el Departamento de Recreación y Deportes de Comfandi trabajamos por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Caja, a través del fortalecimiento de los servicios sociales y la inclusión de diversos grupos poblacionales; para esto, hemos iniciado la estructuración del Plan Maestro de Recreación 2015-2025, que busca la renovación y actualización de la infraestructura de los centros, teniendo en cuenta su identidad y contribuyendo a consolidar un servicio de excelencia para nuestros afiliados.



9

Centros
recreativos



6

Centros
campestres



4

Sedes
vacacionales



2

Sedes
para personas
mayores

Para potenciar el impacto de nuestros servicios, en 2015 ejecutamos las siguientes iniciativas:

- ✓ Implementamos el *software* Conexión Social para la validación, registro y control del ingreso de los afiliados a nuestros centros recreativos.
- ✓ Recibimos la certificación del manejo de piscinas, de acuerdo con lo estipulado por la Ley 1209, en los centros Arroyohondo, Tuluá y Yumbo.
- ✓ Inauguramos, en el mes de octubre, el Parque Acuático de Pance. El evento contó la participación de 2.000 personas. Este nuevo espacio representa mayores opciones de entretenimiento y bienestar para nuestros afiliados.
- ✓ Estructuramos un estudio de costos para la operación de alimentos y bebidas, acción orientada a fortalecer la efectividad y la optimización de recursos. Adicionalmente, continuamos avanzando en la estandarización de las recetas de productos, acción que nos permite garantizar el cumplimiento de las obligaciones dispuestas en el marco legal de la seguridad e inocuidad alimentaria, y fortalecer el aporte nutricional del menú, lo cual contribuye al bienestar de nuestros afiliados.
- ✓ Redefinimos el portafolio de productos, facilitando su venta a nivel empresarial e individual, con estandarización de costos y teniendo en cuenta la identidad gastronómica por cada centro prestador de servicios.
- ✓ Ampliamos la oferta de actividades del programa de personas mayores, con salidas turísticas a nuestros centros vacacionales y actividades en sitios externos, que cuentan con el acompañamiento de profesionales y ofrecen experiencias de aprendizaje y bienestar en entornos agradables y estimulantes.
- ✓ Estandarizamos el portafolio de servicios para eventos empresariales, buscando incrementar la satisfacción de los usuarios, la mejora de los procesos internos y el relacionamiento con los proveedores.

▸ **Principales resultados de la gestión**

Usuarios*	2014	2015	% Var.
En programas especiales: adulto mayor, programas externos, programas turísticos y escuelas deportivas.	790.621	841.602	6,4
En centros recreativos, actividad libre.	2.615.678	1.664.030	36,4
En el Centro Recreativo El Lago, visitantes.	345.587	187.223	45,8
Usuarios centros vacacionales			
Lago Calima (Huéspedes)	167.356	85.342	(49,0)
Hotel Silvia (Huéspedes y visitantes)	23.835	5.850	(75,5)
Hotel Coconuco (Huéspedes y visitantes)	29.910	9.419	(68,5)
Hostería Los Veleros (Huéspedes y visitantes)	42.792	13.601	(68,2)
Total usos de recreación	4.015.779	2.807.067	(30,1)
Otros eventos			
Entradas evento Primero de mayo	27.856	34.053	22,2

* Para el año 2015 en los centros recreativos y vacacionales no se tuvieron en cuenta los usuarios de alimentos y bebidas.



Actividades
para fomentar
el deporte y la
recreación

Retos y desafíos para 2016

- ▶ Celebramos el Día del Trabajador, el 1 de mayo, con la participación de 34.358 personas en los programas recreativos, con artistas invitados en cada una de las cinco regionales.
- ▶ Realizamos, a través del programa de Personas Mayores, los XV Juegos de la Amistad, en el Centro Vacacional Comfandi Lago Calima, con la participación de 444 invitados del Valle del Cauca y del país. El objetivo principal fue fomentar la práctica de la actividad física en un contexto recreativo, incluyente y participativo.
- ▶ Continuamos implementado mejoras desde el programa de Escuelas Deportivas, enfocando su proceso formativo en el aprendizaje de diversas disciplinas deportivas, basados en la formación en valores y las competencias ciudadanas. Además de las clases semanales, se llevaron a cabo los festivales lúdico demostrativos, con el fin de exaltar las habilidades, las cualidades y las condiciones de los participantes.

EN
2015

- ▶ Nuestros afiliados y la comunidad en general usaron 3.266.117 veces los servicios de Recreación.



Mercadeo Social

En Mercadeo Social contamos con un equipo que cree en su capacidad y que está dispuesto a desarrollar las mejores estrategias para lograr que nuestros afiliados aprovechen y disfruten los productos y servicios que ofrecemos en todos nuestros negocios, donde reciben atención y servicio con los más altos estándares de calidad.

En el plan estratégico de la Caja definido para 2015, el afiliado sigue siendo nuestro foco; la “confianza y

seguridad”, los estándares de nuestras droguerías; y el “siempre fresco”, la esencia de nuestros supermercados.

Ofrecemos variedad de productos de la canasta básica familiar y medicamentos a precios competitivos en el Valle del Cauca, a través de una amplia red de puntos de servicio.

▶ Red de servicio



Iniciativas implementadas en 2015 para mejorar la experiencia de compra de clientes y afiliados

- ▶ Renovamos la imagen de nuestras droguerías y supermercados.
- ▶ Desarrollamos competencias comerciales y de servicio al cliente al interior de los equipos de trabajo.
- ▶ Fortalecimos la cobertura de fruver como categoría destino en todos los supermercados.
- ▶ Ampliamos el catálogo de productos con la marca propia, como factor de rentabilidad y fidelidad.
- ▶ Abrimos seis nuevas droguerías en la región.



Retos y desafíos para 2016

- ▶ Ampliar la cobertura de droguerías y supermercados en la región.
- ▶ Continuar con la puesta a punto de los establecimientos comerciales.
- ▶ Fortalecer y dinamizar las actividades comerciales dirigidas a los afiliados.
- ▶ Ampliar la dinámica comercial para garantizar la competitividad y la sostenibilidad de Mercadeo Social.
- ▶ Fortalecer la cultura de servicio como factor diferenciador y de sostenibilidad.
- ▶ Implementar la plataforma de Business Intelligence.



► Factores diferenciadores frente a la competencia



Cincuentazo

Ofrecemos al consumidor la oportunidad de adquirir productos de determinadas categorías con descuentos entre el 30% y el 70%, los cuales se entregan por medio de un bono redimible en toda la tienda.



Día del Afiliado

Ofrecemos al trabajador afiliado la oportunidad de adquirir productos de la canasta básica con un descuento del 50%, que se entrega en un bono redimible en la tienda.



Vecino Fiel

Programa de fidelización en el que los clientes inscritos acumulan puntos por sus compras para ser canjeados por bonos Comfandi, o para acceder a ofertas exclusivas y participar en diversas actividades.

Vivienda Social

Desde el área de Vivienda Social trabajamos cada día para que las familias vallecaucanas puedan cumplir el sueño de tener vivienda propia. Le apostamos al desarrollo de vivienda de interés social de alta calidad urbana, arquitectónica y constructiva, que integrada con el acompañamiento social, consolide nuestra labor como un aporte a la construcción de ciudad y ciudadanía.



▶ Avances 2015



Mayores oferentes de Vivienda Social y de Interés Prioritario (VIS/VIP)

- ▶ Continuamos siendo los mayores oferentes de vivienda social y de interés prioritario (VIS/VIP) en varias modalidades, entre las cajas de compensación del suroccidente colombiano.
- ▶ Atendimos **10.843 hogares**, de los cuales asignamos vivienda a 1.144, y 3.250 tienen plan de acompañamiento a corto, mediano y largo plazo.



Proceso de aplicación al Subsidio Familiar de Vivienda

- ▶ Atendimos y orientamos **7.416 hogares** afiliados y **22.121 no afiliados** sobre el proceso de aplicación al subsidio familiar de vivienda, postulando un 5.573 hogares afiliados y 1.581 no afiliados.



Programa de Vivienda de Interés Prioritario para Ahorradores (VIPA)

- ▶ En el marco del programa de Vivienda de Interés Prioritario para Ahorradores (VIPA) del Gobierno Nacional, entregamos **545 soluciones de vivienda**, con igual número de subsidios, de los cuales 493 subsidios fueron adjudicados a hogares de afiliados de las categorías A, y los 52 restantes a no afiliados.
- ▶ Recibimos, en 2015, 3.346 formularios de un total de **44 proyectos** de vivienda.



Vivienda de interés prioritario del Fondo Adaptación

- ▶ Como operadores y proveedores de 6.000 soluciones de vivienda de interés prioritario del Fondo Adaptación en el proyecto Plan Jarillón Cali, entregamos **505 soluciones** de vivienda, beneficiando familias de varios asentamientos que tienen hoy una vivienda.



Acompañamiento comunitario

- ▶ Realizamos el acompañamiento comunitario a **1.420 hogares** propietarios y residentes de nuestros proyectos de vivienda en la región. De esta manera, impulsamos la adquisición de vivienda y la apropiación de sus entornos, además de potenciar su capacidad de acción colectiva para la convivencia ciudadana y la organización comunitaria.

▶ Retos 2016



Retos y desafíos para 2016

- ▶ Entregar 1.940 soluciones de vivienda a familias del proyecto Plan Jarillón Cali, y continuar con la gestión de entrega de las soluciones de vivienda en el marco del "Programa nacional de reubicación y reconstrucción de viviendas del Eje Cafetero y Valle del Cauca del Fondo Adaptación".
- ▶ Atender, con nuestros programas de vivienda, las necesidades de los municipios de categorías 4, 5 y 6, así como en las zonas priorizadas por el Gobierno Nacional en materia de vivienda social VIS/VIP, en beneficio de nuestros afiliados y no afiliados.
- ▶ Habilitar el 30% de un total de 3.069 viviendas que se encuentran con plan de acompañamiento, para que cumplan con las condiciones socioeconómicas de acceso a una vivienda nueva y así mejorar las condiciones de vida de muchas familias vallecaucanas.

Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura

EC7

En 2015 culminamos las obras de infraestructura de urbanismo y vivienda de seis proyectos ubicados en los municipios de Cali, Buga, Palmira, Cartago y Buenaventura. Para el próximo año tenemos previsto el desarrollo de tres proyectos en los municipios de Roldanillo, Yotoco y Cali.

Proyectos de vivienda	Soluciones de vivienda	Locales comerciales	Empleos directos	Empleos indirectos
Edificio Multifamiliar Mixto El Higuérón	113	8	125	40
Edificio Multifamiliar Mixto La Ceiba	113	8	138	40
Molinos de Comfandi Etapa II	272	0	205	100
Edificio Jardín de las Vegas	60	0	95	25
San Juan Bosco	56	0	85	15
Ciudadela Los Ángeles	143	0	140	20
Yotoco Punta Brava	84	0	21	6
Montellano de Comfandi Etapa IV	141	0	115	30
Macroproyecto Buenaventura Unidad de Ejecución IV	700	0	45	12
Proyecto Fondo Adaptación Ola Invernal	141	0	24	200
Proyecto Fondo Adaptación Plan Jarillón Cali	505	0	22	476
Total	2.328	16	1.015	964

Impactos en las comunidades y las economías locales

Generamos un impacto positivo en las comunidades locales, a través de la construcción de nuestros proyectos de vivienda, ya que estos potencializan el urbanismo de los sectores, valorizan las residencias de la zona y a la vez dinamizan la economía local, a través de la generación de empleo directo o indirecto y la venta de insumos y servicios.

Durante la ejecución de las obras se presentaron algunos impactos negativos previstos; para mitigarlos y hacer una adecuada gestión, se elaboraron actas de vecindad previas al inicio de las obras y pólizas de todo riesgo para cada proyecto, cumpliendo la normatividad vigente, la socialización permanente de los eventos y los acuerdos con la comunidad impactada.

Fomento Empresarial

En Fomento Empresarial nos enfocamos en ser gestores del desarrollo social y económico de nuestros afiliados y los cesantes de la región, acercando efectivamente la oferta y la demanda laboral; además de acompañarlos en el desarrollo de unidades productivas sostenibles.

Avances en 2015

► Gestión de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo



Atendimos y registramos en la plataforma de empleo a **67.924** personas



42.290 personas pasaron por talleres de orientación ocupacional



Gestionamos **17.458** vacantes de las empresas de la región



Remitimos **24.181** personas a las vacantes empresariales



Logramos la contratación de **6.176** vallecaucanos

► Gestión de nuestros programas de emprendimiento



► Formamos a 2.433 emprendedores en los programas de emprendimiento CreActívate Plan Empresarial y Puesta en Marcha, y creamos 296 empresas.



► Realizamos, en el desarrollo del emprendimiento en sectores no convencionales; el diplomado de Emprendimiento de Base Cultural, en Cali, a través del Ecosistema de Emprendimiento Cultural y Creativo, en alianza con la Academia, el Gobierno y el sector privado.

► Gestión de nuestras rutas de empleabilidad diferenciales



Fuimos elegidos por ser ejemplo en la inclusión laboral de personas con discapacidad, como una de las cuatro Agencias de Gestión y Colocación de Empleo en el país para ser dotadas con todas las ayudas tecnológicas para la atención de esta población.



Ganamos la licitación del Ministerio del Trabajo que buscaba la colocación laboral efectiva de personas víctimas del conflicto armado, cumpliendo con la mediación en la colocación de 75 personas.



Fuimos la primera Caja en cumplir el compromiso con la inclusión de jóvenes sin experiencia laboral con el Ministerio de Trabajo en el programa 40 Mil Primeros Empleos, con 751 jóvenes contratados.

► Mecanismo de Protección al Cesante



\$33.393
millones

Apropiaciones como fuente de recursos del Fosfec



\$208
millones

Aportes recibidos por convenios municipales



\$36
millones

Reintegro de cursos no ejecutados en capacitación de inserción laboral

Emprendimiento y Empresarialidad

En las seis sedes regionales donde tenemos presencia, se inscribieron 1.063 personas en temas de emprendimiento empresarial, como el programa CreActívale Plan Empresarial, para el desarrollo de sus ideas de negocios. En el fortalecimiento de unidades de negocio participaron en CreActívale Puesta en Marcha 3.049 personas, de las cuales se fortalecieron o formalizaron 77.

Retos y desafíos para 2016



Emprendimiento y
Empresarialidad

- ▶ Mejorar día a día la efectividad de la contratación, con el fin de generar más empleos para los vallecaucanos.
- ▶ Generar más unidades productivas sostenibles que aporten al desarrollo económico y social de la región.

Prácticas responsables en servicios

Como parte de nuestros esfuerzos por ofrecer productos y servicios de la mejor calidad, implementamos prácticas justas alineadas con una comunicación transparente, para posibilitar la libre escogencia de servicios de calidad, ofrecer precios competitivos.

Salud y seguridad de clientes

Política de seguridad del paciente ^{PR1}

En Comfandi estamos comprometidos con la prestación de servicios integrales de salud, en condiciones que garanticen la seguridad y la confianza del paciente, su familia y el equipo médico. Para cumplir este compromiso, hemos definido las siguientes estrategias:





Adicionalmente, contamos con estrategias que nos permiten proteger la salud y la seguridad de nuestros clientes, desde un enfoque de protección y prevención que se ha tenido en cuenta en las fases de conceptualización, diseño, análisis, desarrollo y seguimiento de nuestros servicios.


Enfoque de Protección y Prevención



Acciones 2015

- ▶ Incluimos en la ficha técnica de los productos y servicios un campo de recomendaciones y requisitos.
- ▶ Hacemos levantamiento y análisis de los casos relacionados con seguridad y protección, que son comunicados a través de los canales de servicio al cliente.
- ▶ Realizamos simulacros de evacuación en la Clínica Amiga, con su respectiva evidencia ante la Secretaría de Salud Departamental y Municipal.
- ▶ Comercializamos de manera responsable las vacunas no incluidas en el Programa Ampliado de Inmunizaciones.
- ▶ Desarrollamos programas de aseguramiento de la calidad en los alimentos comercializados.

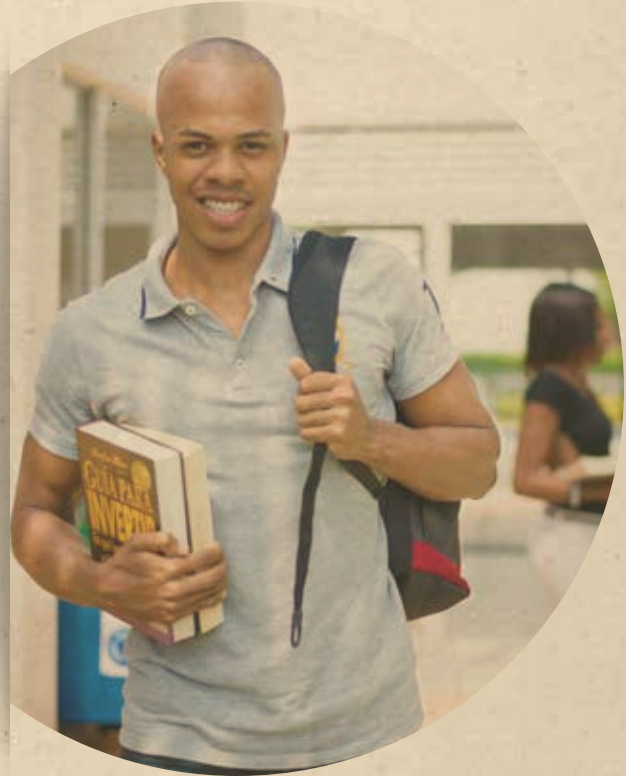
Programa Social Plan de Vida-PSPV

DMA12 

Contamos con el PSPV para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del colaborador y su familia. El programa efectúa una completa caracterización socioeconómica para identificar las principales necesidades y expectativas de las familias. A partir de este diagnóstico, definimos los proyectos sociales que se deberán adelantar, con el fin de ayudar a las familias para que sean sujetos activos de su propio desarrollo.

Durante el proceso de implementación del PSPV, la empresa afiliada, la Caja y cada familia participante, son corresponsables del logro de las metas propuestas.

Los objetivos y las estrategias del PSPV están alineados con iniciativas globales y locales en Responsabilidad Social Empresarial-RSE, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS, las Trampas de Pobreza y el Informe de Desarrollo Humano para el Valle del Cauca. Por esta razón, el Programa Social Plan de Vida constituye para las empresas afiliadas una oportunidad de aplicar las prácticas empresariales de Responsabilidad Social, dirigidas a uno de los grupos de interés más importantes para cualquier organización: sus colaboradores.



Beneficios para
la empresa

- ▶ Mejoramiento de los indicadores de Responsabilidad Social.
- ▶ Optimización de los recursos de bienestar asignado.
- ▶ Impacto directo en el clima organizacional al acompañar de forma clara al colaborador en su proceso de mejoramiento de calidad de vida.
- ▶ Mayor productividad, al focalizar la gestión en necesidades concretas que involucran a la familia (eje emocional).
- ▶ Acompañamiento personalizado en el proceso de implementación.

▶ Gestión en 2015

▶ **21.650** Hogares caracterizados▶ **10.134** Personas beneficiadas▶ **1.226** Nuevas organizaciones en el Programa

Adaptamos la encuesta del Programa Social Plan de Vida a formato virtual, para disminuir el tiempo de aplicación y contribuir a un mejor manejo de los recursos ambientales.



Automatizamos la encuesta PSPV, logrando llegar a diez empresas y 2.234 colaboradores que diligenciaron la encuesta de manera virtual.



Iniciamos el PSPV en la Regional Buenaventura, con la caracterización de 17 empresas inscritas en el programa, y 792 trabajadores afiliados. Hasta el momento, hemos implementado los proyectos de intervención social Juntos Construimos y Bienestar Financiero.



Logramos, a través del PSPV, el desarrollo de capacidades metodológicas, administrativas y técnicas en el campo de la caracterización socioeconómica y de intervención social.



Iniciamos la investigación de experiencias exitosas en Latinoamérica, en intervención comunitaria, desde los ámbitos público y privado, con miras a construir propuestas fundamentadas y acordes con el contexto.



Trabajamos con Cementos San Marcos en el diagnóstico comunitario participativo para el corregimiento de San Marcos, municipio de Yumbo. El diagnóstico, diseñado por la propia comunidad, fue entregado a la empresa.

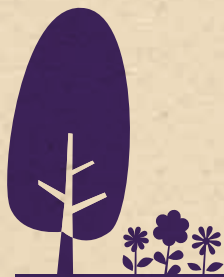
Hallazgos del PSPV

Perfil del colaborador	2014	2015
Promedio de edad	35	36
Mujeres cabeza de hogar	7,0%	6,8%
Principal temática de interés para los hijos (métodos de hábitos de estudio)	34,5%	32,5%
Colaboradores con alto nivel de endeudamiento	20,6%	18,8%
Estrato predominante 2	37,8%	41,6%
Promedio de personas en el hogar	3,7	3,7
Familias que dependen totalmente del ingreso del trabajador	33,2%	34,1%
Hogares en situación económica vulnerable	27,0%	25,9%
Colaboradores o familiares con idea de negocio	43,8%	41,4%
Colaboradores que no tienen vivienda propia	71,4%	70,0%
Colaboradores que son potenciales usuarios del subsidio de vivienda nueva	38,7%	39,2%
Colaboradores que son potenciales usuarios del subsidio de construcción en sitio propio	6,3%	6,6%
Hogares donde no hay plena cobertura en seguridad social en salud	6,7%	8,2%
Hogares donde hay alguna persona que padece una enfermedad de alto costo	1,7%	2,1%
Hogares donde hay alguna persona en condición de discapacidad	5,4%	5,0%
Hogares donde ha habido menores de edad en embarazo	2,1%	2,2%
Colaboradores con problemas en su peso	45,8%	49,5%
Colaboradores sin estudios básicos completos	15,4%	13,3%
Menores entre 5 y 17 años que no estudian o no han terminado estudios básicos	2,3%	3,8%
Personas mayores de 18 años sin estudios básicos completos	27,5%	24,6%
Jóvenes entre 18 y 25 años que no estudian ni trabajan	20,8%	20,1%

Gestión social

Creamos proyectos de intervención social, cuyo propósito es aportar al crecimiento de las familias y las personas en los ámbitos social y económico.

Indicadores representativos	Empresas participantes		Familias participantes		Indicadores de impacto	
	Proyecto		2014	2015		2015
	2014	2015	2014	2015		2015
Parche, color y arte	155	151	776	818	818 hogares se impactaron, de los cuales 1.765 personas del núcleo familiar, entre adultos y menores, cuentan con herramientas en manejo del tiempo libre y prevención en el consumo de sustancias psicoactivas y hábitos.	
Salud y Bienestar	114	50	955	1.469	1.584 personas se capacitaron en la promoción de estilos de vida saludable y estrés laboral.	
Familia somos todos	30	5	285	74	74 familias identifican habilidades y competencias para el adecuado manejo de las personas con discapacidad o con enfermedad de alto costo.	
Fortalecimiento Familiar	81	242	802	1403	2.146 personas se capacitaron en temáticas para el fortalecimiento familiar.	
Planificate	57	49	223	176	318 niños, niñas, jóvenes y padres obtuvieron herramientas para un manejo responsable de la sexualidad de los adolescentes.	
Preparándome para mi nueva vida	2	3	35	147	210 personas cuentan con herramientas para la preparación para el retiro laboral.	
Juntos Construimos	29	144	869	712	1.213 integrantes del grupo familiar participaron en el taller de sensibilización al Programa Social Plan de Vida, y se logró movilizarlas frente a su proyecto de vida.	
La casa de nuestros sueños	288	500	1.503	938	500 colaboradores adquirieron herramientas que les permitieron acceder al subsidio de vivienda nueva en el año 2015.	
Familia Emprendedora	73	66	264	483	538 personas fueron capacitadas en emprendimiento y creación de negocios.	
Bienestar Financiero	137	34	561	570	657 personas participaron de la orientación al buen manejo de los recursos económicos en el hogar.	
Educándome	60	39	145	259	259 colaboradores matriculados para terminar sus estudios básicos.	
Creando Caminos	9	47	29	150	256 personas obtuvieron herramientas y asesoramiento para su ocupación y proyecto de vida.	
Opción Vida	0	1	0	56	66 personas fueron capacitadas para la prevención del abuso del consumo de sustancias psicoactivas.	
Convivencia Pacífica	0	1	0	15	15 familias obtuvieron herramientas para abordar los conflictos.	



Proyectos de Intervención Social

Juntos Construimos

- ▶ **Dirigido a:** beneficiarios del Programa Social Plan de Vida.
- ▶ **Objetivo:** lograr la participación activa de las familias en la jornada y que reconozcan la importancia de convertirse en agentes activos de su propio cambio.

Bienestar Financiero

- ▶ **Dirigido a:** colaboradores con un alto nivel de endeudamiento.
- ▶ **Objetivo:** brindar al colaborador y a su familia herramientas para mejorar la economía familiar, identificando elementos para favorecer a la familia en el manejo del presupuesto, la reducción del nivel de endeudamiento y la planificación de las finanzas familiares.

Familia Emprendedora

- ▶ **Dirigido a:** familias en situación de vulnerabilidad.
- ▶ **Objetivo:** lograr que las familias desarrollen herramientas para mejorar la administración de sus recursos, generar ideas nuevas o modificar las existentes, convirtiéndolas en actividades sociales productivas.

La casa de nuestros sueños

- ▶ **Dirigido a:** colaboradores potenciales beneficiarios de los subsidios de vivienda.
- ▶ **Objetivo:** brindar al colaborador y a su familia herramientas que les permitan acceder a una vivienda propia.

Educándome

- ▶ **Dirigido a:** colaboradores y familiares que no han culminado sus estudios básicos.
- ▶ **Objetivo:** lograr que los colaboradores se vinculen a programas educativos para la culminación de sus estudios básicos o el aprendizaje de artes u oficios, y así expandir sus potencialidades personales e incrementar sus posibilidades laborales.

Creando Caminos

- ▶ **Dirigido a:** jóvenes entre los 18 y los 25 años que no estén estudiando ni trabajando.
- ▶ **Objetivo:** brindar herramientas para que los adultos jóvenes que no están estudiando ni trabajando adquieran herramientas para tomar decisiones sobre capacitación educativa, empleabilidad o emprendimiento.



Parche, color y arte

- ▶ **Dirigido a:** niños y jóvenes entre 5 y 17 años que hayan manifestado interés en diversas temáticas que fortalecen su formación integral.
- ▶ **Objetivo:** lograr que los niños y los jóvenes construyan o fortalezcan aptitudes y habilidades en los ámbitos personal, familiar y académico, a través de la participación en un espacio cultural.

Fortalecimiento Familiar

- ▶ **Dirigido a:** colaboradores y familiares interesados en recibir orientación en temáticas familiares y personales.
- ▶ **Objetivo:** brindar orientación a los colaboradores y a sus familias sobre temáticas identificadas por ellos, como necesarias, para el mejor funcionamiento familiar y personal.

Salud y Bienestar

- ▶ **Dirigido a:** colaboradores con problemas asociados al peso, que sufren o han sufrido alguna enfermedad, que nunca se han realizado los exámenes preventivos y que reconocen algunos síntomas asociados a la jornada laboral.
- ▶ **Objetivo:** lograr la vinculación de los colaboradores a actividades relacionadas con el autocuidado, especialmente en lo físico y lo nutricional.

¡Planifícate! proyecta tu vida

- ▶ **Dirigido a:** familiares menores de edad, entre los 9 y los 17 años.
- ▶ **Objetivo:** sensibilizar a los menores de edad sobre las implicaciones de un embarazo precoz y que adquieran herramientas para enfrentar los riesgos propios de estas etapas de la pubertad y la adolescencia.

La familia somos todos

- ▶ **Dirigido a:** familias que han reportado familiares con discapacidad, enfermedad de alto costo o no poseer plena cobertura en seguridad social.
- ▶ **Objetivo:** facilitar a las familias el desarrollo de habilidades y competencias para el adecuado manejo de las personas con discapacidad o enfermedad de alto costo.

Preparándome para mi nueva vida

- ▶ **Dirigido a:** colaboradores mayores de 50 años que se encuentran en la etapa de preparación para el retiro laboral.
- ▶ **Objetivo:** lograr la vinculación de los colaboradores a actividades relacionadas con el autocuidado, especialmente en los aspectos físico, mental y nutricional, acordes con su proceso vital.

Servicio al cliente

Mantenemos una relación cercana y permanente con nuestros grupos de interés y propendemos por brindarles servicios pertinentes de acuerdo con sus necesidades.

Acompañamiento al cliente

Trabajamos por mantener la mejor relación con el afiliado y la empresa, apalancándonos en las diversas oportunidades de mejora.

Lo anterior nos permite crecer y fortalecernos para contribuir con su bienestar, satisfacción y lealtad.



Acciones 2015

- ▶ Diseñamos el modelo de experiencias del cliente, monitoreando las interacciones en 13 procesos de la Caja, para la identificación de oportunidades de mejora.
- ▶ Implementamos el 65% de las acciones de mejora planteadas por el cliente en los servicios de recreación, Educación, Supermercados, Droguerías y Salud.
- ▶ Atendimos 29.547 solicitudes, opiniones y sugerencias de nuestros usuarios, con una oportunidad de respuesta del 80%.

Quejas y reclamos

Se presentaron siete quejas de usuarios, por inconformidad con el trato del personal de Comfandi al momento de recibir el servicio. Los casos están relacionados con temas disciplinarios y de discriminación, los cuales han sido abordados, en primera instancia, a través de retroalimentación a los colaboradores o proveedores de Comfandi, de modo que tomen los correctivos pertinentes y se dé cumplimiento a nuestros atributos corporativos y promesa de valor.

Para esto se planteó trabajar una campaña de divulgación y de educación al interior de la Caja, cuyo objetivo fue sensibilizar a los colaboradores frente a la importancia del tema de inclusión, no solo por estar en nuestros atributos corporativos, sino por estar adheridos al Pacto Global, en el cual procu-

ramos y fomentamos el respeto por los Derechos Humanos.

Los colaboradores deben conocer su responsabilidad, desde su rol, para aportar a su cumplimiento y que se convierta en parte fundamental de la cultura organizacional de Comfandi.⁵⁰¹¹

Nuestro principal interés es responder y dar solución a las quejas recibidas por parte de nuestros clientes. En respuesta a nueve quejas recibidas en 2015, en las cuales los usuarios manifestaron errores en la dispensación de medicamentos, realizamos un exhaustivo análisis y seguimiento para identificar las causas del error en la dispensación, e implementamos acciones correctivas para evitar que se repitan.

Así mismo, retroalimentamos a los funcionarios encargados del tema y desarrollamos el siguiente plan de acción con el fin de prevenir estos casos:



Acciones 2015

- ▶ Realizamos campaña de sensibilización al usuario, indicándoles la importancia de verificar de los medicamentos que le son entregados en las droguerías.
- ▶ Reportamos en el aplicativo de seguridad del paciente los casos de error en dispensación, para realizar análisis y seguimiento a los casos reportados.
- ▶ Participamos en comités con los convenios para realizar seguimiento a los casos.
- ▶ Realizamos el taller en dispensación de medicamentos para todo el personal de las droguerías, enfatizando las consecuencias de la dispensación errada.
- ▶ Elaboramos el instructivo de gestión de casos de error en la dispensación.

▶ Evaluación de servicios

PR5

Segmento	Satisfechos 2015	Insatisfechos 2015	Total
Educación formal	99%	1%	100%
Educación superior y continuada	97%	3%	100%
Recreación	95%	5%	100%
Fomento Empresarial	91%	9%	100%
Cultura	90%	10%	100%
Fosfec (Subsidio)	88%	12%	100%
Salud	77%	23%	100%
Mercadeo Social (Droguerías)	90%	10%	100%
Total	96%	4%	100%

Canales de atención

En Comfandi, el contacto con sus afiliados es prioridad para generar relaciones de confianza y bienestar, por ello cada día trabajamos en fortalecer nuestros canales de atención, telefónico, virtual y presencial, buscando facilitar el acceso a los productos e información de la Caja.

Centro de contacto

A través de este canal atendemos los servicios de Subsidios, Educación, reservas de alojamiento, central citas médicas, servicios empresariales, Vivienda, quejas y reclamos.

- ▶ Ampliamos la cobertura telefónica en citas a las regionales y servicios de citas especializados.
- ▶ Implementamos el IVR para consulta de saldo del subsidio familiar monetario.
- ▶ Automatizamos la atención para consulta de requisitos en los servicios de afiliaciones, Fosfec y subsidio de vivienda.

Puntos de información

Ubicados en centros de prestación de servicios, supermercados, Centros Integrales de Servicio-CIS, unidades de servicio.

Buzones

Ubicados en los centros de prestación de servicios para nuestros clientes y usuarios.

Portal web

Tenemos a disposición de nuestros clientes y usuarios nuestro portal web, que desde diciembre de 2014, está totalmente renovado, y les permite acceder a información actualizada y de interés desde cualquier lugar. En su primer año, nuestro portal web se ha caracterizado por un crecimiento sostenido en varios aspectos, que lo posiciona como uno de los canales más consultados para estar al día sobre los servicios y beneficios que Comfandi ofrece a sus afiliados y a la comunidad en general.



Durante 2015 ingresaron al portal 1.485.930 usuarios; lo que representó un crecimiento del 57% entre 2014 y 2015. El tiempo promedio de cada visita aumentó 24% durante el mismo periodo.

Con el interés de conocer más a nuestros afiliados y así prestarles un mejor servicio, en 2015 realizamos dos campañas de actualización de datos.

Durante este periodo, el portal web no solo creció en las cifras mencionadas, sino en contenidos que se dio por la ampliación de nuestro portafolio, entre ellos:

- ▶ **Recreación:** Promociones especiales para afiliados en alojamiento, escuelas deportivas y eventos de interés para la comunidad.
- ▶ **Educación:** Además de la información referente a jardines y colegios, bibliotecas e información general del Sistema Educativo Comfandi, los usuarios pueden acceder a Click, una nueva plataforma que ofrece servicios en línea a la comunidad educativa de Comfandi.
- ▶ **Vivienda:** Programas de vivienda vigentes y simular las cuotas del crédito para mejoramiento de vivienda.
- ▶ **Salud:** Acceso al portal de citas médicas, programas de prevención, listado de médicos, IPS y clínicas.
- ▶ **Servicios culturales:** Programación cultural, catálogo de libros en línea, servicios especializados para invidentes, entre otros.
- ▶ **Fomento empresarial:** Programas especiales para emprendedores, centro de empleo, acceso a Vallempresa365 y a los eventos de miércoles empresarial.
- ▶ **Supermercados y droguerías:** Información sobre actividades promocionales como cincuentazos y treintazos, días de descuento en droguerías. Además, encuentran el directorio telefónico de los puntos de venta e inscripción en línea al programa Vecino Fiel.
- ▶ **Crédito Social:** Opciones para que los afiliados accedan a los servicios de la Caja a través de la línea de crédito con tasas de interés subsidiadas.
- ▶ **Subsidios:** Consultas en un solo lugar, acerca de todos los subsidios que ofrece la Caja en temas como desempleo, subsidio monetario y subsidio para vivienda nueva. Además, pueden consultar requisitos, descargar formularios y resolver sus dudas por medio del chat en línea.

Redes sociales

Interacción y comunicación de doble vía, a través de nuestras redes sociales twitter, facebook e instagram.

2015 fue un año de crecimiento de nuestra comunidad en todas las redes sociales de Comfandi, lo que fortaleció nuestra relación con los usuarios a través de contenidos de interés y de la atención a sus expresadas a través de los diferentes canales. Muestra de ello fue el incremento de nuestro número de fans en comparación con respecto año 2014.

En Instagram fue del 65,6%. En las páginas de Facebook fue así: Comfandi Valle del Cauca, 57%; Centro Cultural Comfandi, 17%; y Supermercados y Droguerías Comfandi, 31%. Por su parte, las cuentas de Twitter registraron un crecimiento del 59% en @Comfandi y 51% en @Centro_Cultura, en el mismo periodo. Con todo esto obtuvimos un nuevo indicador social de viralización del 81% en *engagement* y medimos los tiempos de respuesta y cantidad de respuestas con nuestros fans.

Promedio cantidad de respuestas: 87%.

Logramos el 81% de viralización social.

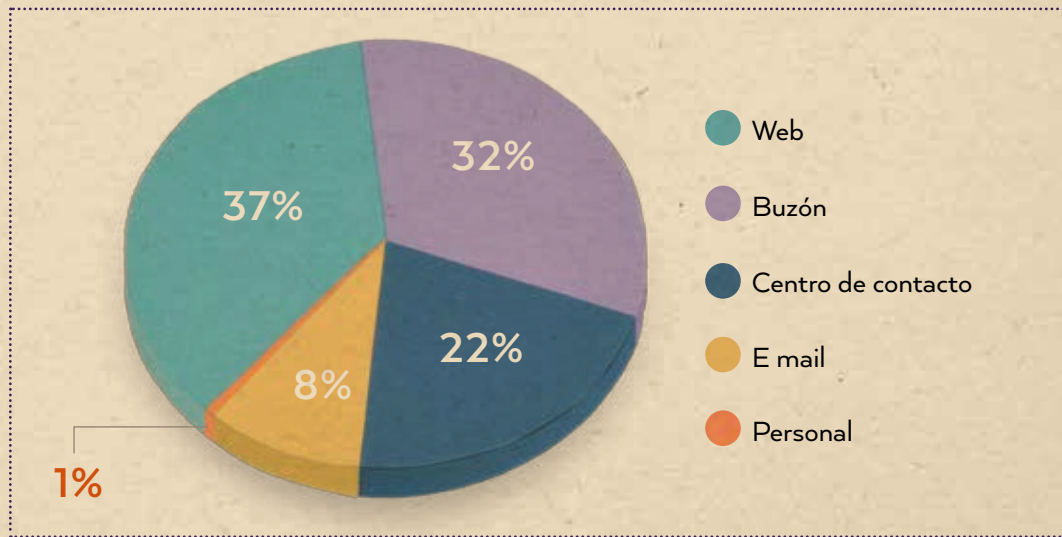
La Mano Amiga digital

Desde 2015, nuestros usuarios cuentan con la revista *La Mano Amiga* digital. Han ingresado a este portal 51.705 usuarios y se han registrado 2.334, solicitando la revista digital o inscribiéndose para que les llegue a su residencia. Esta es una buena manera de contribuir con el medio ambiente.

La revista impresa tiene una circulación bimestral y llega a nuestros afiliados a su lugar de trabajo. Ahora podrá llegar a su casa o en versión digital, previa inscripción al portal.

El objetivo de Comfandi es informar a nuestros afiliados los beneficios a los que tienen derecho y los subsidios, programas y actividades a los que pueden acceder a través de nuestros servicios.

▶ Uso de canales de atención



La opinión de nuestros afiliados nos hace crecer

ONG2

En 2015 iniciamos la campaña “Tu opinión es nuestra evolución”, con el fin de fomentar el uso de los canales de radicación de Propuestas, Quejas, Reclamos y Solicitudes de los afiliados, clientes y usuarios con el fin de garantizar la recepción de sus percepciones y opiniones para analizarlas e implementar acciones de mejora en nuestros procesos.





Acciones 2015

- ▶ Recibimos **29.547** solicitudes de afiliados/ clientes.
- ▶ EL **80%** de las solicitudes fueron fueron atendidas y resueltas.

Estudio de lealtad y satisfacción

Cada año realizamos estudios de satisfacción y lealtad que nos permiten identificar el nivel de percepción de nuestros afiliados en relación con los factores claves que forman parte del ciclo de servicio de Comfandi.

Resultados

Según el estudio de satisfacción realizado por el Centro Nacional de Consultoría, el 96% de nuestros afiliados y usuarios se sienten satisfechos con nuestros servicios.

Principales enunciados que más reconocen nuestros afiliados:

- ▶ Excelente reputación y prestigio
- ▶ Responsabilidad Social
- ▶ Genera confianza
- ▶ Continuo mejoramiento
- ▶ Líder
- ▶ Responsable con el medio ambiente
- ▶ Mejora la calidad de vida de los vallecaucanos
- ▶ Transparente
- ▶ Es su Mano Amiga
- ▶ Es el mejor aliado de los trabajadores y la comunidad vallecaucana

Fuente: Centro Nacional de Consultoría

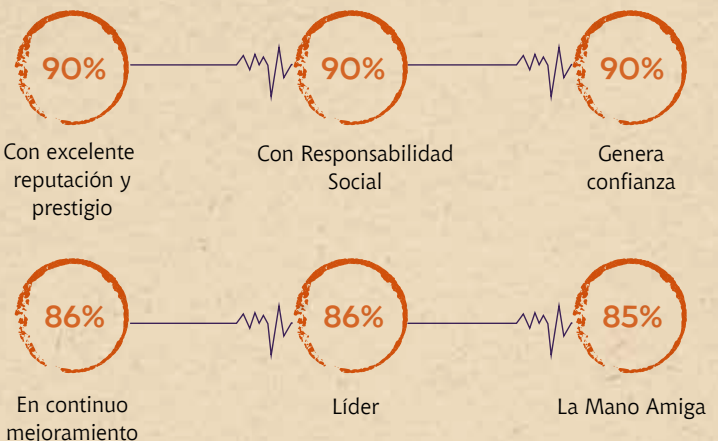
Sentimientos, imágenes y conceptos

91%

Calidad general del servicio

Excelente, muy bueno, bueno

Base: Califican 4.448



Índice de satisfacción



Educación y Cultura

Educación Formal - Adultos



► Calidad general de la educación

Colegios en Concesión



► Calidad general de la educación

Educación Formal - Menores (Colegios)



► Calidad general de la educación

Cultura



► Calidad del personal

Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano-FTDH



► Calidad general de la educación superior



Fomento Empresarial

Centro de empleo y colocación



► Calidad general de la atención

Desarrollo empresarial



► Calidad general de las capacitaciones y/o acompañamientos

Emprendimiento



► Calidad general de la atención



Recreación



► Satisfacción general



Salud



► Vocación de servicios y calidez



FOSFEC



► Calidad general de la atención

TRABAJAMOS
POR LA
INCLUSIÓN



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015





La pitufa

Zulma Vargas Jiménez

Auxiliar administrativa - Centro de Atención a la Familia

¿Ustedes saben quién soy yo? ¡Pero hablen! ¿O les da miedo? Me llamo Yurani y, en el bajo mundo, me conocen como la Pitufa y me respetan, así como me tienen que respetar ustedes.

Bueno, yo vivo allá arriba en las comunas... allá no es fácil la vida, por eso me tuve que meter en la pandilla. Un día me tocó probar suerte con los socios y robé en el supermercado. Todo iba bien hasta cuando llegaron los 'tombos' y me tuvieron en un centro de reclusión año y medio.

Es muy triste estar allá, pero el tiempo pasa rápido. Cuando me dijeron que iba a salir, mi 'cucha' vino por mí y me fui para la casa. Al tiempo, me cansé de que mi 'cucha' me molestara y sufriera, y por eso decidí salir adelante.

Pero yo sabía que ese cuento de salir adelante no era para mí y me quedé en la casa.

Se me olvidó decirles que cuando estuve en el centro de reclusión llegaron unas personas a hablar y en el grupo había unos de Comfandi. Ellos siempre nos hablaban sobre hacer un "proyecto de vida" y que nos iban a enseñar a estudiar y a trabajar. Yo ni siquiera sabía que era eso.

Mi 'cucha' siempre me decía: "Yurani, levántate que tenés que ir a Comfandi". Yo no quería, pero me tocó.

El primer día me trataron muy bien. A lo bien, me gustó, la verdad. Al otro día volví y me dijeron que tenía que coser muñecos.

Llegó una profesora y me explicó: "Yurani, esto le sirve. Usted va a aprender y, en un futuro, va a poder conseguir dinero trabajando".

¡Ah! ¡Ahí sí me sonó lo de la plata! Entonces decidí hacerlo.

Desde ahí, empecé a cambiar; no volví a robar. Por eso, me voy a volver a presentar. Mi nombre es Yurani Vargas. Salí del Sena, hago prácticas empresariales y soy líder comunitaria. Gracias a todo el personal de Comfandi cambié. ¡Ahora lo de Yurani lo sigo llevando en el corazón! ¡No crean que no!



Con el propósito de contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades que habitan las zonas de nuestra operación, gestionamos y generamos sinergias con actores nacionales e internacionales para ejecutar proyectos y programas de inclusión y desarrollo social, con un enfoque de respeto y promoción de la equidad, la igualdad y los Derechos Humanos, que impulsamos tanto al interior de la organización como en las relaciones con nuestros grupos de interés y las comunidades presentes en el ámbito de influencia.

Trabajamos con las comunidades

En 2015 adelantamos diferentes programas, proyectos e iniciativas con la comunidad a través de nuestros servicios, los cuales están orientados a generar oportunidades de desarrollo social integral para los vallecaucanos.



Iniciativas desarrolladas en las comunidades

SO1

Iniciativas por servicios



Salud

Jornada de Vacunación de las Américas

Nos unimos a la Semana de Vacunación de las Américas, en la cual aplicamos vacunas de manera gratuita a más de **3.000** caleños. Esta jornada es una iniciativa de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de Salud, que se realiza con el fin de fortalecer el sistema inmune y proteger contra enfermedades a la población.

- ▶ **3.073** dosis de vacunas aplicadas.
- ▶ **1.401** niños menores de cinco años y **178** embarazadas atendidas.
- ▶ **429** niños menores de cinco años vacunados y **262** vacunas de influenza para adultos aplicadas.

En Comfandi, los Díaz son más saludables

Implementamos esta campaña educativa para los usuarios de los servicios de salud de Comfandi y sus familias, para divulgar, de manera amigable, mensajes educativos de hábitos saludables y seguridad del paciente, teniendo como vocera a la familia Díaz, la cual cuenta casos de manera experiencial, con el fin de que los usuarios se puedan llegar a identificar.

Recreación
y Deportes

Taller intergeneracional con la comunidad de Coconuco

Realizamos un taller con el propósito de generar espacios de encuentro entre las personas mayores y la comunidad de Coconuco, a través del cual desarrollamos actividades recreativas, valoraciones en salud, encuentros deportivos y capacitación en hábitos de vida saludable.



Fomento Empresarial

Diplomado Ecosistema de Emprendimiento Cultural

En el marco de un convenio de asociación entre Comfandi y la Secretaría de Cultura y Turismo de Cali, realizamos un diplomado sobre Ecosistema de Emprendimiento Cultural, en el cual participaron **35 emprendedores** en búsqueda de hacer sostenibles sus empresas culturales. A través del diplomado, fortalecieron sus competencias en:

- ▶ Mercadotecnia cultural
- ▶ Propiedad intelectual
- ▶ Creación de marca
- ▶ Propuesta de valor
- ▶ Planeación estratégica
- ▶ Redes y alianzas



Educación y Cultura

Nuestros estudiantes trabajan por la comunidad

En 2015, un equipo de estudiantes de nuestro Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, participó en el proyecto Pan, Esperanza y Chocolate, que se realizó en los barrios Sucre, El Calvario, San Pascual, San Pedro y San Nicolás de Cali.

Niños, adultos y adultos mayores fueron los beneficiados de esta jornada social, donde los jóvenes estudiantes compartieron su pasión por la culinaria con los miembros de la comunidad.

Apoyo al desarrollo social

Generación de empleo

En Comfandi estamos comprometidos con el Servicio de Empleo Público en Colombia. Nos hemos convertido en un pilar fundamental en materia de empleabilidad en el Departamento, impactando positivamente en las economías de los hogares y fortaleciendo la productividad de las distintas empresas regionales.

Apoyamos a las empresas del Valle del Cauca en materia de empleabilidad, a través de nuestras nueve Agencias de Gestión y Colocación, que cuentan con orientación especializada e importantes beneficios, como remisión de oferentes y capacitación a empleados, entre otros.

Los resultados de nuestra gestión en 2015 son la prueba tangible de nuestro interés por el bienestar de la comunidad.





Servicio de Empleo

Cifras año 2015



VIGILADO SuperSubsidio

Ruta de empleo dirigida a población víctima del conflicto armado en el Valle del Cauca

Objetivo principal

Sensibilizar y movilizar al sector empresarial frente a la inclusión laboral de personas víctimas del conflicto armado.



El proyecto Ruta de empleo busca fortalecer la metodología de atención diferencial que permita mejorar el mercado de trabajo para la población víctima del conflicto armado. Con la implementación de esta iniciativa, buscamos identificar y diagnosticar las barreras que impiden el acceso de esta población al mercado laboral.

Adicionalmente, realizamos un acompañamiento psicosocial a las víctimas del conflicto armado para favorecer su crecimiento personal y el perfil laboral. El proyecto tuvo como meta, en 2015, acoger a 350 personas a través de encuestas de caracterización sociolaboral y procesos de acompañamiento que incluyeron entrevistas de orientación, pruebas psicotécnicas, talleres de orientación psicosocial y entrevistas de preselección.

Rumbo Joven

Objetivo principal

Insertar laboralmente **240 jóvenes** de zonas vulnerables por año.



Continuamos apoyando Rumbo Joven, un modelo de inserción laboral, aprobado internacionalmente y adaptado a Cali, específicamente a la comuna 21. El programa piloto se inició con 150 jóvenes, de los cuales 95 se graduaron. El 86% de ellos ya tuvo su primera experiencia laboral.

Los jóvenes, entre 18 y 25 años en situación de vulnerabilidad, ubicados en el barrio Potrero Grande, recibieron formación en competencias blandas, competencias técnicas y relacionamiento con el sector empresarial. Así mismo, tomaron un diplomado en logística con dos énfasis: logística en los centros de distribución y logística de eventos.

Programa 40 Mil Primeros Empleos

Objetivo principal

Brindar a personas jóvenes sin experiencia la oportunidad de ingresar al mercado laboral.



Como aporte al desarrollo social y económico del Valle del Cauca, Comfandi financia seis meses de salario, seguridad social y prestaciones sociales por cada trabajador que se vincule a través del programa 40 Mil Primeros Empleos.

Lideramos en el Valle del Cauca este programa, que es una iniciativa del Ministerio de Trabajo, el cual promueve la transición de la población joven entre los procesos de formación y el mercado laboral, por medio de la adquisición de experiencia relevante en puestos de trabajo formales.

Las empresas más importantes de la región vincularon a 568 jóvenes, con edades entre los 18 y 28 años, que no contaban con experiencia laboral, favoreciendo así el desarrollo de proyectos de vida individuales y familiares. Este aporte al desarrollo social y económico del Departamento permite, a su vez, que los empleadores reciban los beneficios del programa, como el reintegro de seis meses de salario, seguridad social y prestaciones sociales por cada joven contratado, así como personal calificado.

Los jóvenes que cumplen con el perfil solicitado por las empresas participan en un proceso formativo de 40 horas, en el que afianzan competencias transversales como liderazgo, trabajo colaborativo y toma de decisiones, entre otros.

En 2015, 568 jóvenes sin experiencia laboral obtuvieron su primer empleo.

Gestión de impactos

SO2

Hemos identificado y mapeado los impactos sociales y ambientales que tiene nuestra operación sobre las comunidades cercanas, los cuales priorizamos con base en las peticiones, quejas y reclamos de dichas comunidades.

Con el fin de mantener una buena relación con nuestros grupos de interés y realizar una gestión diligente sobre estos impactos, presentamos las diferentes acciones que desarrollamos en conjunto para lograr un adecuado manejo de los mismos.



Tipo de afectación	Impactos	Acciones de prevención y mitigación de impactos
Afectaciones al entorno de los predios de Comfandi, en los cuales se hacen remodelaciones o construcciones nuevas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Modificaciones de la cotidianidad del sector ▶ Inseguridad ▶ Presencia de vendedores ambulantes ▶ Generación de ruido ▶ Presencia de personas nuevas en el sector ▶ Invasión del espacio público ▶ Generación de polvo ▶ Cierre de vías ▶ Deterioro en las vías 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Exigimos pólizas contra todo riesgo por parte de los constructores. ▶ Realizamos un levantamiento del estado actual de la infraestructura de los predios vecinos y vías antes de iniciar la remodelación o construcción. ▶ Acordamos con los vecinos del entorno, los días y horarios en que se podrían hacer las demoliciones.
Afectaciones al entorno de los puntos de servicio de colegios, IPS y centros recreativos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Inseguridad ▶ Atracción de delincuencia común ▶ Modificaciones de la cotidianidad del sector por eventos masivos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Controlamos el uso del volumen según los estándares permitidos por el Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente (DAGMA). ▶ Socializamos con las comunidades el tipo de servicio que ofrecemos. ▶ Realizamos acuerdos sobre los eventos a realizar para no afectar los espacios públicos. ▶ Facilitamos pre-escenarios para eventos de la comunidad. ▶ Aumentamos la vigilancia contratada para los puntos de servicio. ▶ Permanecemos en contacto con los cuadrantes de la policía dispuestos en cada localidad.

Tipo de afectación	Impactos	Acciones de prevención y mitigación de impactos
Afectaciones en vías	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tráfico intenso por la operación ▶ Deterioro de las vías por vehículos pesados ▶ Invasión de espacios públicos por vehículos de usuarios ▶ Obstaculización de vías públicas por vehículos de usuarios impidiendo el tráfico normal ▶ Incremento de la probabilidad de accidentes de tránsito por tráfico vehicular ▶ Riesgo por movilización de ambulancias 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Señalizamos los sitios adecuados para el parqueo y el acceso a nuestras instalaciones.

Diseño de programas inclusivos

ONG4

Como empresa socialmente responsable, diseñamos y ejecutamos programas inclusivos, aplicando correctamente las normas y leyes que regulan la inclusión y la diversidad dentro de cada uno de los procesos en que nos vemos inmersos.

De igual manera, participamos y contribuimos en diferentes espacios como el comité interinstitucional para erradicar el trabajo infantil de los niños, niñas y jóvenes y el comité para la erradicación de la violencia contra la mujer, espacios donde se establecen y comparten políticas y acciones para la prevención de la violencia sexual en niñas y niños,

y la violencia contra la mujer como actores activos. Estos espacios se convierten, a su vez, en insumos y herramientas para el diseño y mejoramiento de los servicios que prestamos, y que buscan coadyuvar al mejoramiento de las condiciones de vida de nuestros afiliados y usuarios.

Ratificamos nuestro compromiso con la población pluriétnica y multicultural, brindando igualdad de oportunidades en los procesos de selección de nuestros colaboradores, como lo determina la política de Gestión Humana de la Caja.



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015**





EL árbol de la sostenibilidad

Claudia Patricia Cárdenas

Profesora de Lengua Castellana

En un hermoso bosque en la ciudad de Calidad, vivía un hermoso árbol, frondoso y grande. Era el rey de todos los árboles.

Cada día se levantaba muy contento con el deseo de servir a los demás, abría sus fuertes ramas y agradecía al cielo para disponerse a recibir a todas las criaturas que querían aposentarse en él.

Todas las criaturas querían estar junto a este árbol. En la cima, las aves construían sus viviendas para proteger a sus polluelos del frío. En la parte media, los micos se desplazaban de una rama a otra para pasear y pasarla bueno. Y en la parte de abajo, las ardillas decidían acercarse para recibir todo el conocimiento y sabiduría del señor búho.

Era un lugar muy agradable, de mucha armonía y paz. Todos querían estar junticos al lado del árbol.

Pero, una mañana, algo diferente sucedió: el árbol amaneció triste. Algo le sucedía y él no sabía qué era.

—Árbol: Ustedes que se mueven por todo el bosque, ¿saben que está sucediendo conmigo?

—Loro: ¡Yo no sé! ¡Yo no sé!

—Búho: Yo podré ser muy sabio, pero esa respuesta no la sé.

—Ardilla: Yo solo vine a comer nueces.

La mariposa estaba escuchando toda la conversación. Estaba muy preocupada porque nunca había visto su Mano Amiga enferma. Así que todos decidieron reunirse para dialogar sobre qué era lo que estaba sucediendo y le pidieron a las hormigas que les ayudaran porque ellas recorrían el árbol todo el día.

Se dieron cuenta de que una semilla extraña estaba carcomiendo el árbol y rápidamente llamaron a animales con garras para podar ese pedazo que estaba siendo afectado. Poco a poco, lo fueron limpiando.

Así, el árbol recuperó su alegría y felicidad, y dando las gracias a todas las criaturas que ahí estaban, continuó haciendo su trabajo. Con mucha responsabilidad, decidió seguir ofreciendo a las aves del cielo la vivienda que necesitaban y a los estómagos vacíos, alimento. Diariamente, aportaba lo mejor de él para toda la comunidad.

Ese gran árbol enraizado en su misión y visión pudo darse cuenta de que tenía el poder de ayudar a todos sus amigos y aliados, y como fiel amigo no solo ayudó a sus cercanos, sino también a todos los demás.



Realizamos nuestras operaciones con un enfoque preventivo para garantizar la protección y conservación del entorno natural, y para mitigar nuestro impacto sobre el medio ambiente, nuestra gestión ambiental se centró en la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, mediante el cual desarrollamos y monitoreamos los programas y las metas establecidas para el periodo 2015-2016:

DMA13  - COP9 

Estrategia ambiental



Programa de uso racional y eficiente de energía

Desarrollar e implementar actividades a nivel corporativo para el uso racional y eficiente de la energía eléctrica en Comfandi.

META: Reducir 7% el consumo de energía eléctrica por punto de servicio.



Programa de manejo y uso eficiente del agua

Establecer acciones encaminadas a la optimización del uso del recurso hídrico al interior de todas las instalaciones de Comfandi.

META: Reducir en un 7% el consumo de agua por punto de servicio.



Programa de minimización y control de vertimientos

Controlar los vertimientos líquidos generados por cada punto de servicio de Comfandi, conforme con lo establecido en la normatividad ambiental y sanitaria vigente.

META: Controlar el 100% de los vertimientos líquidos originados en cada punto de servicio.



Programa de gestión integral de residuos

Manejar adecuadamente la gestión interna y hacer seguimiento de la gestión externa de los residuos sólidos generados en todos los puntos de servicio de Comfandi, durante el desarrollo de todas sus actividades, de acuerdo con lo establecido en la normatividad ambiental y sanitaria vigente.

META: Reducir 10% la cantidad de residuos ordinarios y comunes.

Para el desarrollo de nuestra gestión ambiental establecimos **tres líneas de acción:**



Estrategia medioambiental

Organizamos, medimos y articulamos las actividades ambientales de la Caja.

- ▶ Trabajamos para estructurar la estrategia de gestión ambiental, definiendo roles y responsabilidades.
- ▶ Establecimos las mesas temáticas de medio ambiente (participación en comités de Salud, Mercadeo Social, Recreación y Educación).
- ▶ Articulamos a proveedores y contratistas en la operación del sistema de gestión ambiental.
- ▶ Creamos la campaña de gestión ambiental, dirigida a colaboradores.
- ▶ Divulgamos la política ambiental y los programas de gestión ambiental, a través de los administradores de las Unidades Estratégicas de Servicios, y los diferentes canales internos de comunicación.



Uso sostenible de los recursos

Medimos y creamos mecanismos para monitorear nuestras metas y lograr los resultados esperados.

- ▶ Desarrollamos los instructivos, procedimientos y el Manual de Gestión Ambiental para publicarlos en la plataforma documental Isolución.
- ▶ Definimos metas e implementamos los programas de gestión ambiental enfocados en beneficios inmediatos.
- ▶ Establecimos indicadores de gestión ambiental, con el fin de evaluar el desempeño de cada punto de servicio en la organización.
- ▶ Establecimos mejoras para el cumplimiento de metas (indicadores de agua y energía).
- ▶ Cumplimos con la adecuación de los sistemas de tratamiento de aguas residuales en Calima. Está en trámite, con la autoridad ambiental, la PTAR del Centro Recreativo Tablones, y estamos licitando las adecuaciones de la PTAR de los Centros Recreativos de Arroyohondo y Tuluá.



Conservación y protección de la biodiversidad

Velamos por la conservación de las especies y los recursos.

- ▶ Trabajamos en nuestros programas de gestión ambiental relacionados con el agua en nuestra sede Calima, a través de una alianza con la Corporación Autónoma Regional del Valle de Cauca - CVC.
- ▶ Sembramos 80 árboles en los linderos de la quebrada Palermo y, en compañía de la CVC, plantamos 80 árboles nativos como Nacedero y Guadua en Boca-toma, Palermo y Calima.
- ▶ Fuimos postulados al premio **Halcón Dorado**, por la gestión ambiental desarrollada en el Complejo Vacacional Lago Calima.

Gestión energética

Trabajamos en pro de una educación ambiental por medio de campañas y capacitaciones dirigidas a los colaboradores y usuarios.



Iniciativas para reducir el consumo energético

EN6

- ▶ Creamos grupos administrativos de gestión ambiental por cada punto de servicio para un mayor control del manejo ambiental en cada sede.
- ▶ Implementamos ayudas visuales con mensajes alusivos al uso eficiente de energía.
- ▶ Realizamos el cambio de las bombillas fluorescentes por bombillas Led, dando cumplimiento a la normatividad ambiental (Ley 697 de 2001).
- ▶ Realizamos el seguimiento a los consumos de cada mes para lograr identificar aumentos en los mismos.^{EN3}
- ▶ Continuamos con los proyectos iniciados en años anteriores, que nos permiten ahorrar en el consumo energético, como:
 - Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en reuniones.
 - Monitoreo a las unidades de enfriamiento de líquidos y al consumo de energía, por medio de los medidores instalados en cada unidad de área.
 - Redistribución y/o eliminación de luminarias a Led y aprovechamiento de la iluminación natural.
 - Fortalecimiento de la cultura de ahorro energético.

Fuente (GJ)	2014	2015	Descripción
Energía eléctrica	130.526	137.882	El incremento del 5,6% se atribuye al aumento de actividades de los diferentes puntos de servicios de Comfandi
Gas natural domiciliario	14.000	12.573	

Gestión del agua

EN8

Somos conscientes de que el recurso agua es un asunto crítico para el futuro del planeta, por lo cual establecemos controles eficientes y rigurosos en su consumo.



Iniciativas para cuidar el agua

- ▶ Implementamos ayudas visuales con mensajes alusivos al ahorro y uso eficiente del agua.
- ▶ Realizamos capacitaciones en los diferentes puntos de servicio para incentivar al uso eficiente del agua.
- ▶ Dimos uso a la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales - PTAR, para el aprovechamiento de aguas subterráneas, cuyo sistema permite potabilizar el agua disminuyendo el consumo de agua de acueducto.
- ▶ Implementamos sistemas ahorradores de agua en los diferentes puntos de servicio.
- ▶ Pusimos en marcha un sistema de tratamiento de aguas residuales para algunos puntos de Comfandi, logrando disminuir los impactos ambientales que estas ocasionan.

Estas iniciativas forman parte del programa de ahorro de agua, alcanzando reducciones hasta del 7% por consumo de agua en diferentes áreas de servicio.

Consumo de agua por fuente (m ³ /año)	2013	2014	2015	Descripción
Aguas superficiales	290.000	290.000	290.000	Cálculo por fórmula teórica
Aguas subterráneas	259.500	259.500	259.500	Cálculo por fórmula teórica
Acueducto	310.531	408.465	425.941	El incremento del 4,3% está ligado al aumento de actividades de los diferentes puntos de servicios que tiene Comfandi
Total	860.031	957.965	975.441	

A través de un proceso de depuración, aprovechamos al máximo el agua, reutilizándola en ciertas actividades sin poner en riesgo la salud humana o el medio ambiente. En 2015, reutilizamos un 1,5% más que en 2014.

► Volumen de agua reutilizada

EN10



Gestión de vertimientos y residuos

Vertimientos

EN22

En nuestro punto de servicio en La Tulia, realizamos el mantenimiento de la PTAR, retirando los sólidos sedimentables, lo que ha permitido que funcione adecuadamente.

	Destino	Tratamiento	Volumen (m³/año) 2014	Volumen (m³/año) 2015
Vertidos planificados	Fuentes de agua superficial	Biodiscos	32.534	32.534
		Método natural		
	Suelo	Métodos naturales	3.224	3.224

Fuente: Interventoría ambiental Comfandi.

Residuos

EN23

Con el fin de contribuir a la mitigación de la contaminación y actuar en pro de un medio ambiente sano, hacemos seguimiento de la gestión interna y externa de los residuos sólidos generados en todos los puntos de servicio de Comfandi, durante el desarrollo de todas las actividades y de acuerdo con lo establecido en la normatividad ambiental y sanitaria vigente.

Tipo de residuo	Tratamiento	Volumen 2014	Volumen 2015
Residuos peligrosos y/o hospitalarios	Fisicoquímico	271.528 kg	321.130 kg
Residuos no peligrosos	Relleno sanitario	12.725 m ³	11.671 m ³

El incremento de residuos hospitalarios se da por el aumento en la generación de residuos en las clínicas, principalmente en la Clínica Amiga, con una diferencia de aproximadamente 30.000 kg. Estos incrementos obedecen a la atención de mayor número de pacientes por la apertura de nuevos servicios.

Plan para el manejo de residuos

Como iniciativa de Comfandi, en los últimos meses de 2015 aprovechamos los residuos generados por las diferentes áreas, logrando recolectar 73.876 toneladas de material reciclable, las cuales son recolectadas por un proveedor externo especializado en este servicio, que hace una ruta y entrega dicho material a empresas fabricantes que lo reutilizan.

Se reemplazó la incineración de los residuos peligrosos por el tratamiento fisicoquímico, disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero por causa de la incineración de los mismos.

Empezamos con nuestra ruta selectiva, para disminuir de forma constante la generación de residuos comunes y aumentar el aprovechamiento de residuos reciclables.^{EN27}



Inversión ambiental

EN31

En el desarrollo de nuestra gestión ambiental hemos asumido unas inversiones que contribuyen a cumplir con la ejecución de los programas y proyectos que realiza el área de Gestión Ambiental de Comfandi, como los costos en declaratorias ambientales, vertimientos comerciales, gestión de aguas residuales y trámite de eliminación de residuos.

Inversión y gasto ambiental	Valor (millones)
Tratamiento y eliminación de residuos	\$596.127
Gestión de aguas residuales	\$42.174
Servicios externos de gestión medioambiental	\$328.591
Total	\$966.892



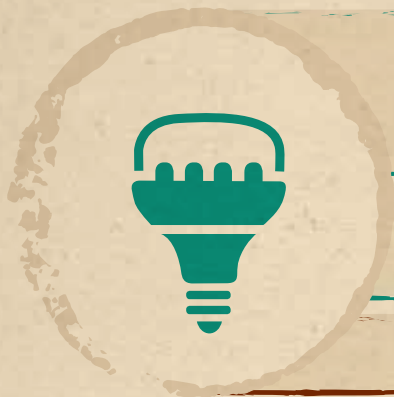

Infraestructura ecosostenible

Como parte del tratamiento de aguas residuales y con el fin de mejorar la calidad ambiental, crear y restaurar nichos ecológicos que generen mejoramiento paisajístico, Comfandi disponemos de los humedales del Complejo Vacacional Lago Calima.

El Complejo maneja el método de biodiscos para aprovechar los vertimientos de materia orgánica, con los cuales se genera la transferencia de oxígeno del agua, degradando la materia orgánica que está adherida hasta el punto de eliminarla.



Otras iniciativas ambientales


DMA14 

Realizamos un piloto de ahorro de energía con el cambio de iluminación Led, el quinto piso de la Sede Administrativa El Prado, logrando una eficiencia en el consumo de iluminación del 52%, con respecto al consumo del año anterior.

Instalamos luminaria Led y temporizadores en baños de la Sede Administrativa.

Disminuimos el uso de luminarias por deshabilitación.

Seguimiento a la gestión ambiental

COP11 

Implementamos un sistema de indicadores y metas para los consumos de agua y energía por punto de servicio, que permite realizar seguimiento y control, y establecer planes de acción.

A partir de un estudio contratado para identificar los requerimientos legales en materia ambiental, realizamos un plan de mejoramiento, al cual le hacemos seguimiento permanente a su implementación. Por ejemplo, en Salud, se está acompañando el tema de acreditación de los Institutos Prestadores de Salud - IPS.



Cultura ambiental

DMA15  - COPIO 

Durante 2015 realizamos las siguientes acciones para fortalecer la cultura ambiental:

- ▶ Divulgamos la política ambiental y los programas de gestión ambiental (Comités primarios, administradores de las UES, campaña de comunicaciones).
- ▶ Realizamos capacitaciones y charlas a nuestros grupos de interés con el ánimo de generar conocimiento y cultura con relación a los programas de ahorro de energía, uso eficiente de agua, manejo de residuos sólidos y control de vertimientos líquidos.
- ▶ Realizamos con éxito la campaña ¡Haz ECO!, por medio de la cual promovemos la implementación de los programas de gestión ambiental definidos. Entre las actividades que desarrollamos en esta campaña están:
 - Desfile de trajes reciclables, liderado por la IPS El Prado.
 - Planteamiento de indicadores ecológicos, que reflejan el comportamiento de los indicadores en cuanto al consumo de energía y agua.





**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015**





Los tenis del elefante

Adriana Salamanca

Analista – Acompañamiento al Cliente

Esta es la historia del elefante andante en busca de un par de cordones de cuero de culebra.

Se encontraba la guacamaya reunida con todos los animales de la selva y les estaba informando que, en ese lugar, se encontraba un elefante andante en busca de un par de cordones de cuero de culebra.

—Rana: ¿Qué? ¿Un par de cordones de cuero de culebra? ¿Y yo que tengo que ver ahí?

—Guacamaya: Tenemos que buscar una solución, porque este es el bosque tropical donde los sueños se hacen realidad. Tenemos que ayudarle.

—Rana: ¿Y yo qué tengo que hacer? ¿Sacrificar algo?

—Guacamaya: Pensemos, pensemos. Pongámonos en sus tenis y pensemos qué podemos hacer.

—Culebra: ¡No! ¿Será que me tengo que sacrificar yo?

—Guacamaya: No, pensemos.

Todos los animales se midieron los tenis y a algunos les quedaron flojos, por lo que supieron que sí eran necesarios unos cordones. Todas pensaron y llegaron a un consenso.

La guacamaya organizó una ceremonia para emitir un comunicado y citó al elefante. Este llegó diciendo: “Ya quiero mis cordones de cuero de culebra”.

La guacamaya le respondió: “Mira, nos hemos reunido y nos hemos puesto en tus tenis para buscar soluciones. Elefante, cumplir tu deseo implicaría una pérdida enorme para el bosque tropical”.

—¡Ah, no! Yo quiero mis cordones de cuero de culebra.

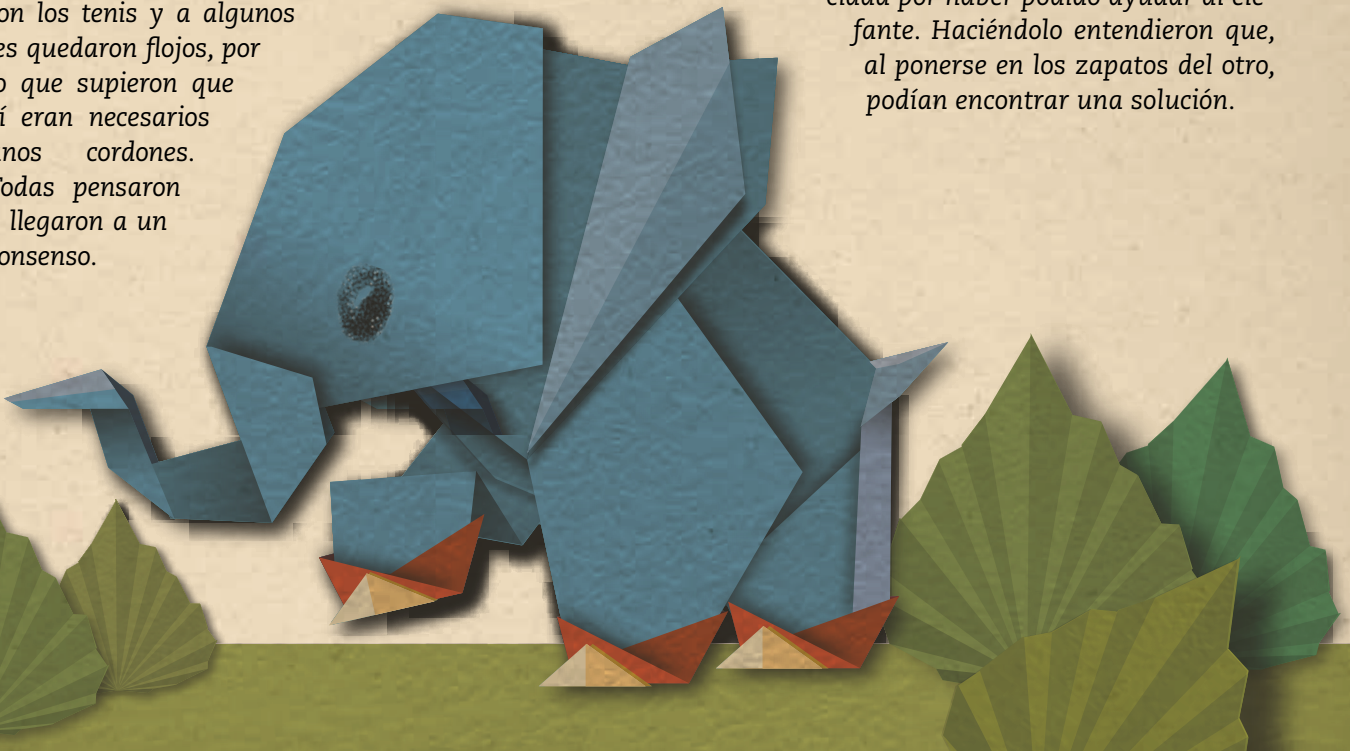
—Sí, sí. A cambio de eso, hemos pensado en una alternativa.

Inmediatamente, la guacamaya invitó a todos los animales a pasar. Todos entraron, le entregaron algo al elefante y se escondieron.

—Ahí tienes un par de bejucos del árbol de la vida.

—¡Que chévere el color y todo! Ahora si podré emprender mi camino a casa.

Todos en el bosque brincaban de la felicidad por haber podido ayudar al elefante. Haciéndolo entendieron que, al ponerse en los zapatos del otro, podían encontrar una solución.



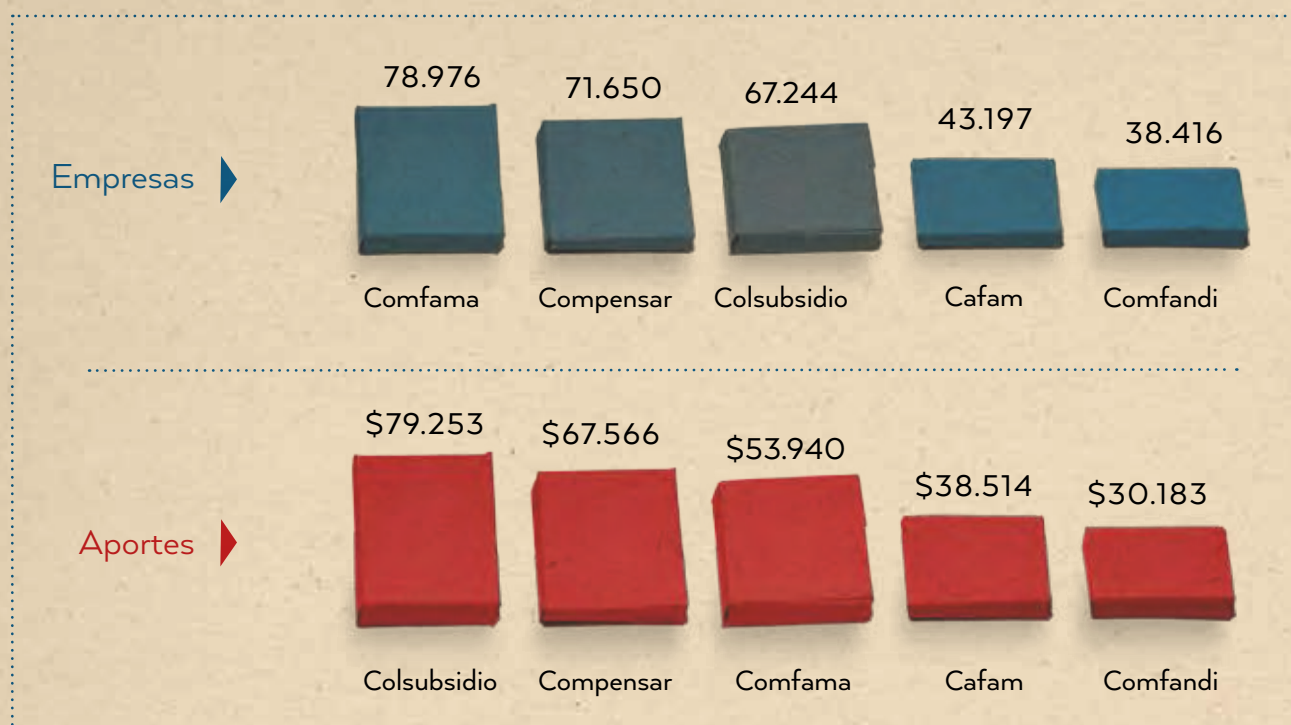
La pasión con la que nuestros colaboradores desempeñan sus actividades y los parámetros de transparencia que enmarcan nuestras operaciones han contribuido a consolidar la credibilidad de nuestra organización, a fortalecernos como el aliado fundamental del sector empresarial y a continuar creciendo en un entorno globalizado y competitivo, generando un importante aporte al crecimiento económico de la región, visible en las cifras de nuestra gestión.

Gestión económica

A diciembre de 2015, el sistema de compensación familiar registró 551.084 empresas, 60% de ellas estaban afiliadas a las cajas de compensación. La Caja que concentró el mayor número de empresas fue Comfama, con 78.976 empresas, seguida de Compensar con 71.650 y Colsubsidio con 67.244. Comfandi se ubicó en el quinto lugar, con 38.416 empresas.

Sin embargo, por el monto de aportes, Colsubsidio ocupa el primer lugar, con \$79.253 millones de pesos. En segundo lugar, se encuentra Compensar con \$67.566 millones y, en tercer lugar, Comfama, con \$53.940 millones. Comfandi ocupa el quinto lugar, con \$30.183 millones en aportes.

▶ Comparativo cajas de compensación



Valor económico generado y distribuido

EC1

Durante el ejercicio de 2015 generamos ingresos por \$1.060.082 millones, cifra un 13% superior a la registrada el año anterior, gracias a los aportes realizados por los afiliados, a la generación de recursos en operaciones propias de la Caja a otras actividades de gestión. El valor económico distribuido entre los grupos de interés ascendió a \$980.906 millones, rubro que representa un aumento en \$115.043 millones frente a 2014. Obtuvimos un valor económico retenido de \$79.176 millones, recurso que utilizamos para seguir ampliando la cobertura y la calidad de nuestros servicios, con el propósito de generar valor social.

Valor económico

Cifras expresadas en millones de pesos

**Generado****Distribuido**

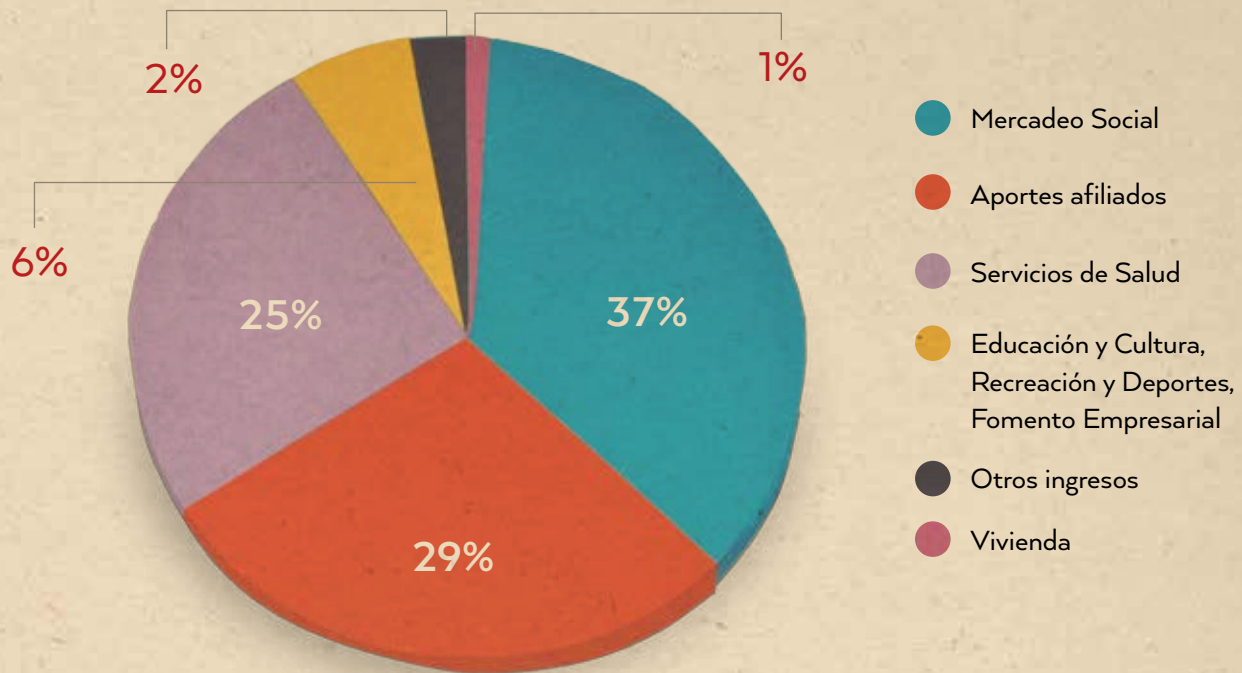
\$1.060.082

\$980.906

Retenido

\$79.176

Valor económico generado 2015

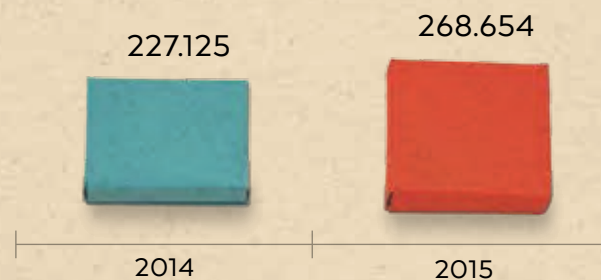


Valor económico generado 2014 vs. 2015

▶ Aportes afiliados (millones)



▶ Servicios de Salud (millones)



▶ Vivienda (millones)



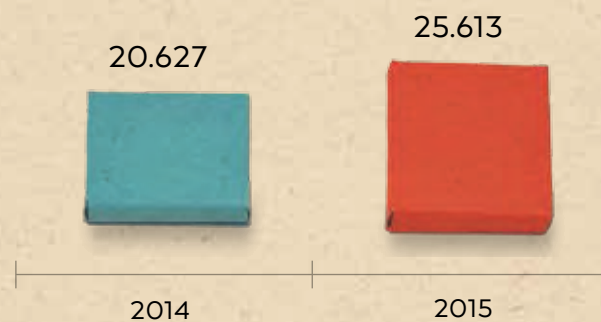
▶ Mercadeo Social (millones)



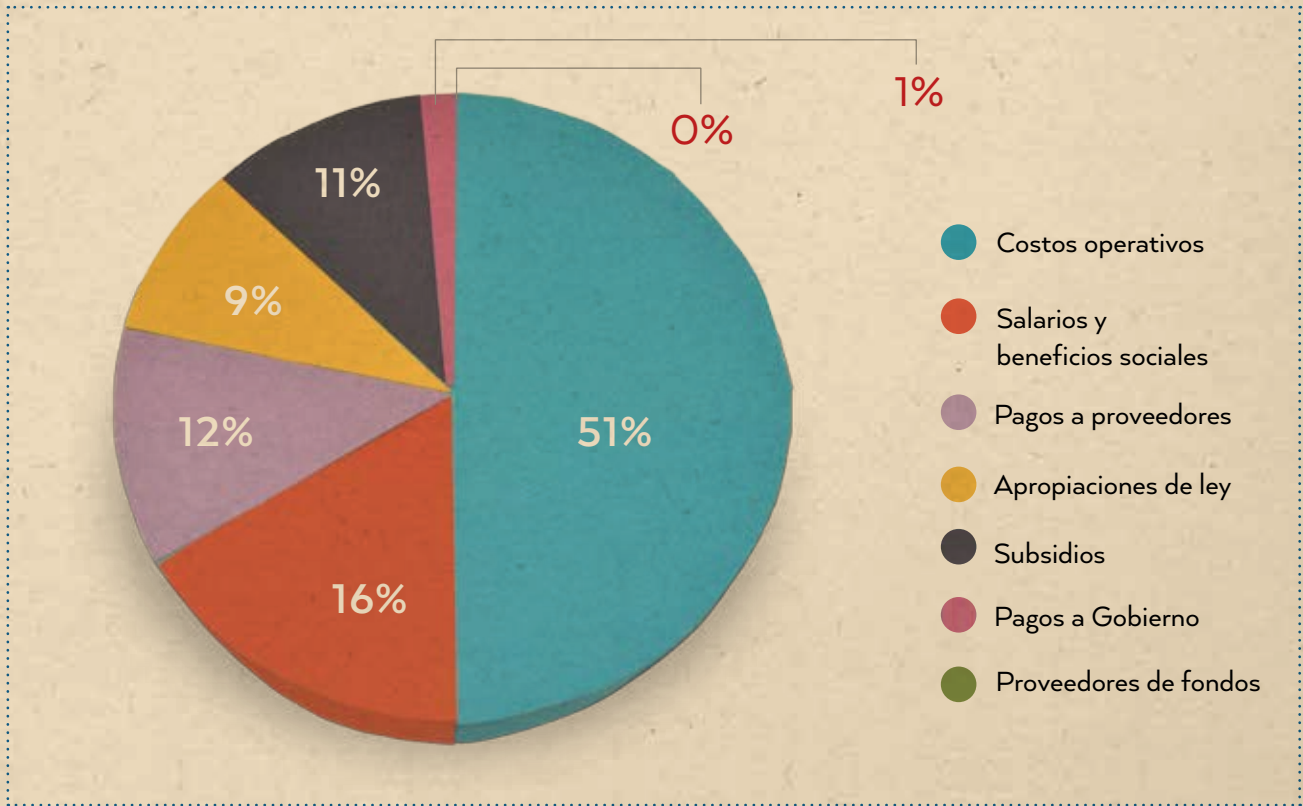
▶ Educación y Cultura, Recreación y Deportes, Fomento empresarial (millones)



▶ Otros ingresos (millones)

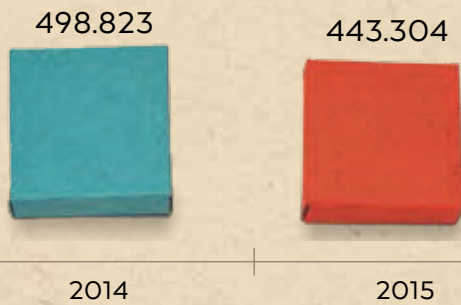


Valor económico distribuido

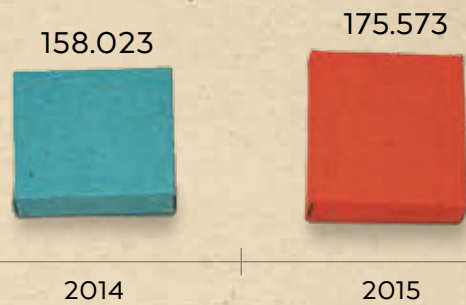


Valor económico distribuido 2014 vs. 2015

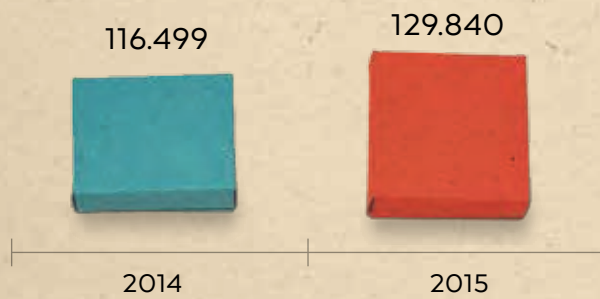
▶ Costos operativos (millones)



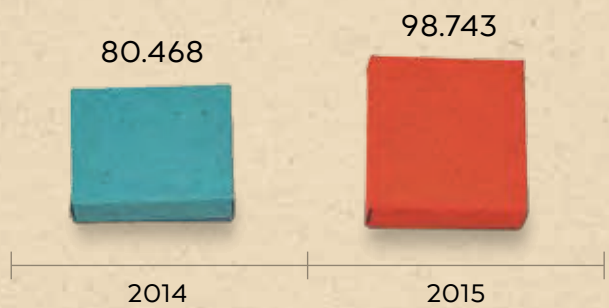
▶ Salarios y beneficios sociales (millones)



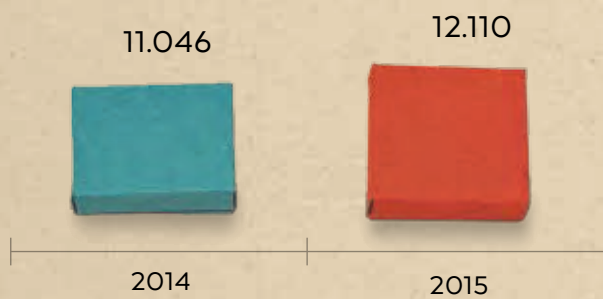
▶ Pagos a proveedores (millones)



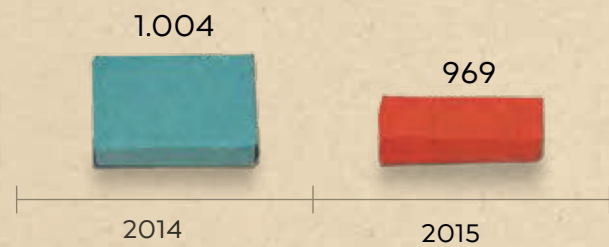
▶ Apropiaciones de ley (millones)



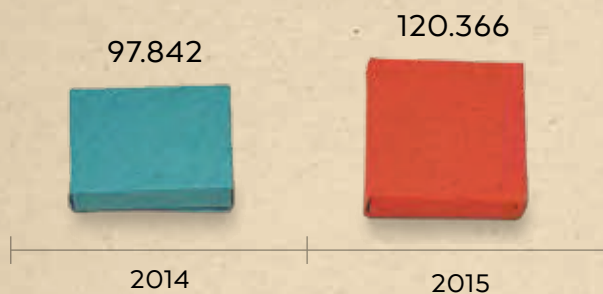
▶ Pagos a Gobierno (millones)



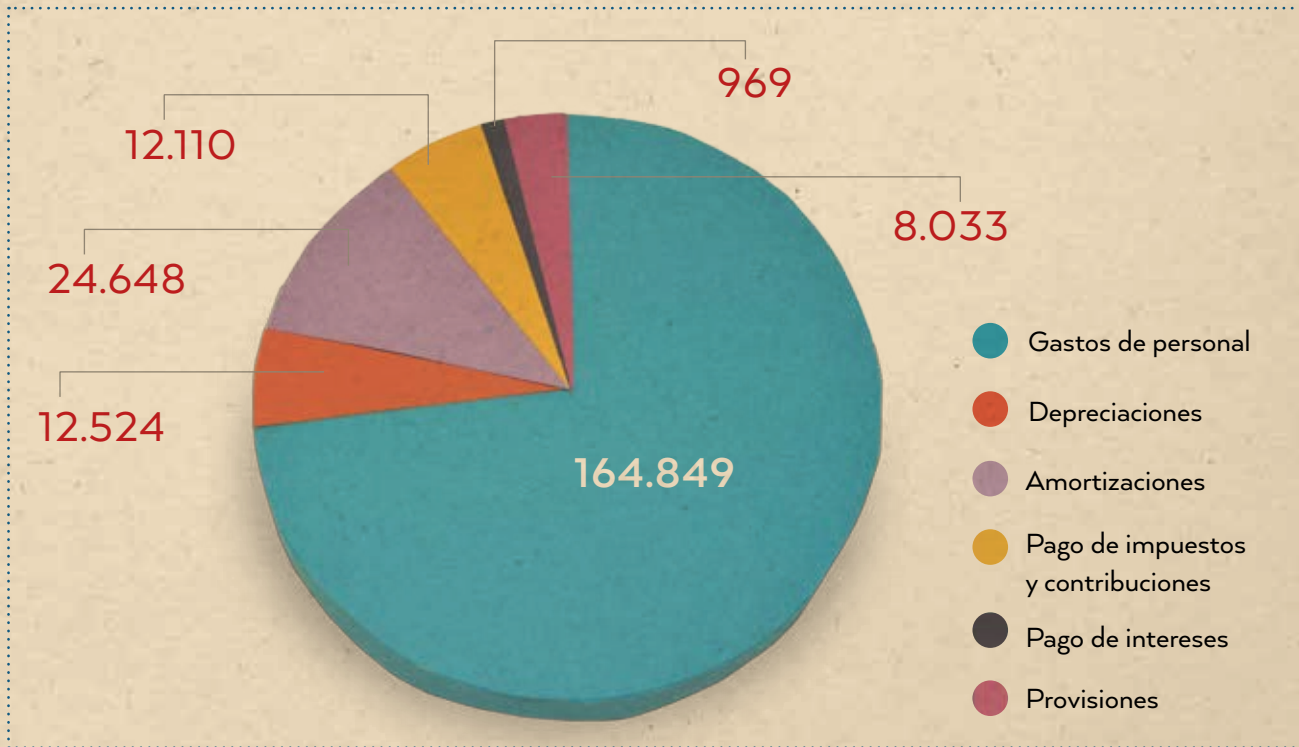
▶ Proveedores de fondos (millones)



▶ Subsidios (millones)



Pagos a proveedores de bienes y servicios



El 13,7% del total de los colaboradores de la Caja es retribuido mediante salario mínimo legal vigente, del cual 3,7% es contratado por cuota SENA. El 86,3% del personal contratado por Comfandi cuenta con un salario por encima del legal vigente, el cual está determinado sobre la escala salarial de la organización. ^{EC5}

Oportunidades del cambio climático

EC2

En 2015 continuamos trabajando para el cumplimiento del contrato firmado, en agosto de 2012, con el Fondo Adaptación (entidad creada por el Gobierno nacional para la recuperación, construcción y reconstrucción de las zonas afectadas), como consecuencia de la fuerte ola invernal que se desató en Colombia por el fenómeno de La Niña en 2011,

que causó graves daños a viviendas en zona rural y urbana. Seguimos prestando nuestros servicios como operador zonal para proveer soluciones de vivienda en los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda y Valle del Cauca, a las familias damnificadas por el cambio climático.

2015

Entregamos
82 viviendas

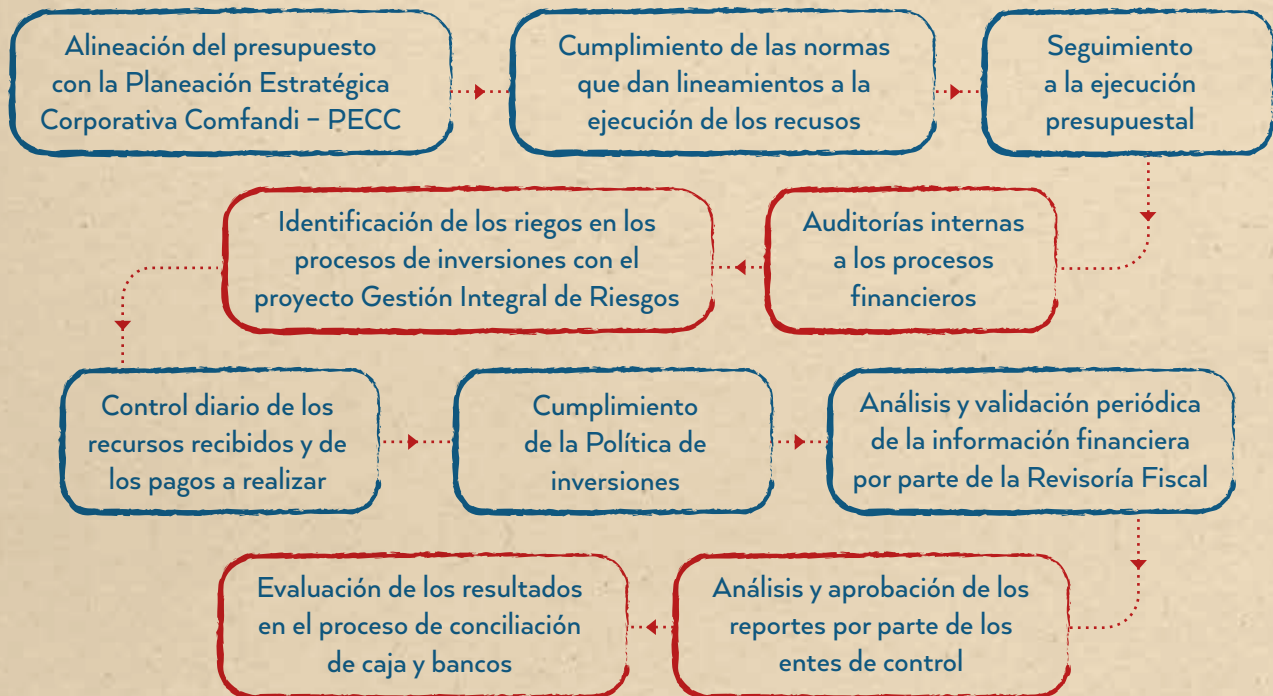
2016

Se prevé entregar
1.740 viviendas

Asignación de recursos

ONG7

Con la implementación del Sistema de Gestión Integral - SGI, analizamos nuestra cadena de valor para identificar claramente nuestros procesos e implementar medidas que garanticen la transparencia y eficacia en la ejecución de los recursos:



Fuentes de financiación

ONG8

Nuestras principales fuentes de financiación provienen de los aportes realizados por los afiliados y de los recursos generados por actividades propias, como: prestación de servicios en las diferentes áreas de la Caja, ventas de productos, contrataciones con el Estado y otros entes, convenios y otros ingresos de gestión.



Generamos empleo en la región

EC8

Uno de los impactos de Comfandi es la generación de empleos a través de nuevos proyectos de vivienda: en 2015 generamos 238 empleos directos y 51 indirectos. El proyecto Fondo Adaptación “Ola invernal” generó el 37% del total de empleos por obras de vivienda.

Así mismo, en los municipios de Yotoco y Buenaventura, generamos empleos muy importantes para la región, que apoyan la realización de proyectos de vivienda para beneficio de la población afiliada y la comunidad en general.



Proyecto	No. Soluciones de vivienda	No. Empleos directos	No. Empleos indirectos
Edificio Jardín de las Vegas Etapa I	60	74	7
Edificio La Guabinera	120	40	4
Yotoco Punta Brava	84	21	6
Macroproyecto Buenaventura Unidad de Ejecución IV	700	23	6
Proyecto Fondo Adaptación “Ola Invernal”	79	80	28
Totales	983	238	51

TABLA DE INDICADORES



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015



ASPECTOS MATERIALES REPORTADOS

Temáticas	Indicador	Enfoque de gestión	Capítulo	Página	Comentario
Corporativos	DMA 1	Crecimiento y desarrollo	2. Nuestra esencia	22	
Corporativos	DMA 2	Relacionamiento con los grupos de interés	3. Socialmente responsable	30	
Corporativos	DMA 3	Ética y gobierno corporativo	3.1. Cumplimos con nuestros compromisos	39	
Corporativos	DMA 4	Comunicación	3. Socialmente responsable	30	
Corporativos	DMA 5	Derechos Humanos	2. Nuestra esencia	25	
Colaboradores	DMA 6	Desarrollo integral y plan de carrera	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	73	
Colaboradores	DMA 7	Relaciones laborales	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	64	
Colaboradores	DMA 8	Cultura organizacional	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	63	
Colaboradores	DMA 9	Seguridad y salud ocupacional	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	75	
Colaboradores	DMA 10	Diversidad e inclusión	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	70	
Trabajadores afiliados	DMA 11	Experiencias memorables	3. Socialmente responsables	34	
Trabajadores afiliados	DMA 12	Bienestar del trabajador y su grupo familiar	3.4 Agregamos valor a nuestros servicios	114	
Ambientales	DMA 13	Impactos ambientales	4. Ambientalmente amigables	139	
Ambientales	DMA 14	Innovación infraestructura ecosostenible	4. Ambientalmente amigables	145	
Ambientales	DMA 15	Cultura ambiental	4. Ambientalmente amigables	146	

CRITERIOS COMUNICADO DEL PROGRESO – COP

Temáticas	Criterio	Descripción	Capítulo	Página	Comentario
Implementación de los diez principios	COP 1	La implantación en las funciones corporativas y las unidades de negocio.	2. Nuestra esencia	23	
Implementación de los diez principios	COP 2	La implementación en la cadena de valor.	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	57	
Derechos Humanos	COP 3	Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos.	2. Nuestra esencia	25	
Derechos Humanos	COP 4	Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios de Derechos Humanos.	3.1. Cumplimos con nuestros compromisos	43	
Derechos Humanos	COP 5	Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los Derechos Humanos.	2. Nuestra esencia	26	

Estándares laborales	COP 6	Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de los estándares laborales.	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	64
Estándares laborales	COP 7	Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios laborales.	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	68
Estándares laborales	COP 8	Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de los principios laborales.	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	63
Medio ambiente	COP 9	Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de gestión ambiental.	4. Ambientalmente amigables	139
Medio ambiente	COP 10	Sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios del medio ambiente.	4. Ambientalmente amigables	146
Medio ambiente	COP 11	Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la gestión ambiental.	4. Ambientalmente amigables	146
Lucha contra la corrupción	COP 12	Compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de anticorrupción.	2. Nuestra esencia	26
Lucha contra la corrupción	COP 13	Sistemas de gestión efectivos para la integración del principio de anticorrupción.	3.1. Cumplimos con nuestros compromisos	40
Lucha contra la corrupción	COP 14	Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración del principio de anticorrupción.	3.1. Cumplimos con nuestros compromisos	40
Tomar acciones para apoyar los objetivos y asuntos más amplios de la ONU	COP 15	Contribuciones de la actividad principal de la empresa a los objetivos y asuntos de la ONU.	2. Nuestra esencia	25
Tomar acciones para apoyar los objetivos y asuntos más amplios de la ONU	COP 16	Inversión social estratégica y filantropía.	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	49
Tomar acciones para apoyar los objetivos y asuntos más amplios de la ONU	COP 17	Abogacía e involucramiento en política pública.	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	47
Tomar acciones para apoyar los objetivos y asuntos más amplios de la ONU	COP 18	Alianzas y acciones colectivas.	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	48
Liderazgo y gobernanza de la sostenibilidad corporativa	COP 19	El compromiso y liderazgo del gerente general.	1. Informe del director	6
Liderazgo y gobernanza de la sostenibilidad corporativa	COP 20	La adopción y supervisión de la Junta Directiva.	2. Nuestra esencia	23
Liderazgo y gobernanza de la sostenibilidad corporativa	COP 21	El involucramiento con los grupos de interés.	3. Socialmente responsables	30

INDICADORES GRI

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Estrategia y análisis	G4-1	Proporcione una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupa el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta, con miras a abordarla.	-	1. Informe del director	6	
Estrategia y análisis	G4-2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	-	1. Informe del director	9	
Perfil de la organización	G4-3	Nombre de la organización.	-	2. Nuestra esencia	16	
Perfil de la organización	G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	-	3.4. Agregamos valor a nuestros servicios	87	
Perfil de la organización	G4-5	Localización de la sede principal de la organización.	-	Contrapor-tada	-	
Perfil de la organización	G4-6	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que se desarrollan actividades significativas o que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	-	Principales cifras de cobertura	2	
Perfil de la organización	G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	-	2. Nuestra esencia	16	
Perfil de la organización	G4-8	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, sectores abastecidos y tipos de clientes/beneficiarios).	-	Principales cifras de cobertura	2	
Perfil de la organización	G4-9	Dimensión de la organización informante.	-	Nuestras dimensiones	3	
Perfil de la organización	G4-10	Desglose el colectivo de trabajadores por tipo de empleo, contrato y región.	-	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	66	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Perfil de la organización	G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	3	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	72	
Perfil de la organización	G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	-	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	57	
Perfil de la organización	G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionaria o la cadena de suministro de la organización.	-		Tabla	Durante 2015, por una parte, se dio apertura de droguerías (dispensario Armenia, droguería Cañaveralejo y Parque La Rebeca en Pereira), apertura IPS (consultorios Aficenter, oficina IPS Calipso), traslado primario de la sede Alfonso Potes a la sede El Lago en Tuluá, apertura de Agencias de Gestión y Colocación de Empleo en Siloé y COEE Jamundí, apertura de Centros de Desarrollo Infantil – CDI no propios en Isaías Duarte Cancino y Potrero Grande y cierre de droguería dispensario Circunvalar. Por otra parte, la participación accionaria de Comfandi en Bancompartir (antes Finamérica) es 20,14%, aumentando su participación respecto al año 2014 en el cual era de 20,09%.
Perfil de la organización	G4-14	Explicación de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principios de precaución.	-	2. Nuestra esencia	23	
Perfil de la organización	G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	-	3.1. Cumplimos con nuestros compromisos	43 y 44	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Perfil de la organización	G4-16	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya y esté presente en los órganos de gobierno, participe en proyectos o comités, proporcione una financiación importante que exceda las obligaciones de los socios y tenga consideraciones estratégicas.	-	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	59	
Aspectos materiales y cobertura	G4-17	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos.	-	2. Nuestra esencia	20	
Aspectos materiales y cobertura	G4-18	Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	-	2. Nuestra esencia	14	
Aspectos materiales y cobertura	G4-19	Lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	-	2. Nuestra esencia	14	
Aspectos materiales y cobertura	G4-20	Indique la cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	-	2. Nuestra esencia	15	
Aspectos materiales y cobertura	G4-21	Indique el límite de cada aspecto material fuera de la organización.	-	2. Nuestra esencia	15	
Aspectos materiales y cobertura	G4-22	Describa el efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores y las razones que han motivado dicha reexpresión (ej. Fusiones)	-		Tabla	No aplica, no hay reexpresiones.
Aspectos materiales y cobertura	G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	-		Tabla	La información reportada en este documento cubre la totalidad de las operaciones de Comfandi y no incluye datos de empresas en donde tenemos participación accionaria.
Participación de los grupos de interés	G4-24	Relación de grupo de interés que la organización ha incluido.	-	3. Socialmente responsable	29	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Participación de los grupos de interés	G4-25	Base para la identificación y selección de grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	-	3. Socialmente responsable	29	
Participación de los grupos de interés	G4-26	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	-	3. Socialmente responsable	33	
Participación de los grupos de interés	G4-27	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	-	3. Socialmente responsable	34	
Perfil de la memoria	G4-28	Periodo cubierto (ej. Año fiscal/civil) por la información proporcionada.	-	2. Nuestra esencia	13	
Perfil de la memoria	G4-29	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hay).	-	2. Nuestra esencia	13	
Perfil de la memoria	G4-30	Ciclo de presentación del informe (anual, bianual, etc.).	-	2. Nuestra esencia	13	
Perfil de la memoria	G4-31	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	-	Contrapor-tada	-	
Perfil de la memoria	G4-32	Opción "de conformidad" en la que se presenta el informe (Tabla GRI).	-		Tabla	Este informe cumple la opción esencial de conformidad; no tiene verificación externa.
Perfil de la memoria	G4-33	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	-		Tabla	El informe no tiene verificación externa.
Gobierno	G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del Órgano Superior de Gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	-	2. Nuestra esencia	21	
Gobierno	G4-35	Proceso mediante el cual el Órgano Superior de Gobierno delega su autoridad en la Alta Dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.	-	2. Nuestra esencia	23	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Gobierno	G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el Órgano Superior de Gobierno.	-	2. Nuestra esencia	23	
Gobierno	G4-38	Describa la composición del Órgano Superior de Gobierno y de sus comités: ejecutivos y no ejecutivos; independencia; antigüedad en el ejercicio en el Órgano Superior de Gobierno; número de otros puestos y actividades significativas, y naturaleza de tales actividades; sexo; miembros de grupos sociales con representación insuficiente; competencias relacionadas con los efectos económicos, ambientales y sociales; representación de grupos de interés.	-	2. Nuestra esencia	18	
Gobierno	G4-39	Indique si la persona que preside el Órgano Superior de Gobierno ocupa algún cargo ejecutivo.	-		Tabla	El presidente del Consejo Directivo no desempeña cargo alguno ni cumple funciones ejecutivas dentro de la organización.

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Gobierno	G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del Órgano Superior de Gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	-		Tabla	<p>Para ser miembro del Consejo Directivo, en representación de las empresas o trabajadores, se requiere ser propietario, socio, representante legal, funcionario o miembro de la Junta Directiva de las organizaciones afiliadas a la Caja. Artículo 35, Estatutos Comfandi.</p> <p>El proceso que se lleva a cabo para la elección de nuevos miembros está enmarcado en la normatividad de la Superintendencia de Subsidio Familiar y en nuestros estatutos. Dicho proceso está dividido en dos tipos: uno para trabajadores, que está coordinado por el Ministerio de Salud y Protección Social, y el de empresarios, en donde Comfandi realiza el proceso de recepción de postulaciones, con la validación del cumplimiento de requisitos por parte de la auditoría interna.</p> <p>Entre los criterios que se tienen en cuenta están la independencia, los conocimientos especializados y la experiencia en los ámbitos económicos, ambientales y sociales, que son presentados en la Asamblea General para la libre elección de los nuevos miembros.</p>
Gobierno	G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el Órgano Superior de Gobierno previene y gestiona posibles conflictos de interés. Indique si los conflictos de interés se comunican a las partes interesadas.	-		Tabla	<p>Los principios éticos que guían nuestras acciones con las diferentes partes interesadas, incluyendo consideraciones de acción ante situaciones de conflicto de intereses en cumplimiento de la Ley 789 de 2002, y en el que se determinan las responsabilidades y compromisos que asumimos ante la comunidad y el medio ambiente, se gestionan a través del cumplimiento del Código de Buen Gobierno y Ética Corporativa.</p>

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Gobierno	G4-42	Describa las funciones del Órgano Superior de Gobierno y de la Alta Dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización.	-	2. Nuestra esencia	19	
Gobierno	G4-43	Señale qué medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del Órgano Superior de Gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	-	2. Nuestra esencia	19	
Gobierno	G4-44	Describa los procesos de evaluación del desempeño del Órgano Superior de Gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación.	-	2. Nuestra esencia	24	
Gobierno	G4-45	Describa la función del Órgano Superior de Gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del Órgano Superior de Gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida.	-	2. Nuestra esencia	19	
Gobierno	G4-46	Describa la función del Órgano Superior de Gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	-	2. Nuestra esencia	23	
Gobierno	G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el Órgano Superior de Gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	-	2. Nuestra esencia	23	
Gobierno	G4-48	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.	-	2. Nuestra esencia	13	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Gobierno	G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al Órgano Superior de Gobierno.	-	3. Socialmente responsables	30	
Gobierno	G4-50	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al Órgano Superior de Gobierno. Describa así mismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	-	2. Nuestra esencia	19	
Gobierno	G4-51	Describa las políticas retributivas para el Órgano Superior de Gobierno y la Alta Dirección.	-		Tabla	La retribución de los miembros del Consejo Directivo es lo correspondiente a un salario mínimo legal vigente, por su participación en la reunión programada mensualmente. Los demás miembros de la Alta Dirección tienen como remuneración el salario de contratación que se establece de acuerdo con las responsabilidades y funciones asignadas según los manuales de perfiles y competencias de cada cargo.
Gobierno	G4-52	Describa los procesos para determinar la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la Dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	-		Tabla	Los niveles salariales de Comfandi involucran todos los elementos monetarios y no monetarios que hacen parte del Sistema de Compensación de la organización. Serán competitivos con la mediana del sector de referencia definido para los cargos de dirección y liderazgo y con la equidad para los demás cargos de la organización. Esto permitirá atraer y retener la mejor gente dentro de cada categoría ocupacional.
Gobierno	G4-54	Calcule la relación entre la retribución TOTAL anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución TOTAL anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	-		Tabla	Por limitaciones de confidencialidad y seguridad, este indicador no se publica.

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Gobierno	G4-55	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución TOTAL anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución TOTAL anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	-		Tabla	Por limitaciones de confidencialidad y seguridad, este indicador no se publica.
Ética e integridad	G4-56	Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	-	3.1. Cumplimos nuestros compromisos	41	
Ética e integridad	G4-57	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	10	3.1. Cumplimos nuestros compromisos	40	
CATEGORÍA: ECONÓMICA						
Desempeño económico	EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	-	5. Económicamente competitivos	150	
Desempeño económico	EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	-	5. Económicamente competitivos	154	
Desempeño económico	EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del Gobierno.	-		Tabla	Comfandi no recibió ningún tipo de ayuda significativa por parte del Gobierno en 2015.
Presencia en el mercado	EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	6	5. Económicamente competitivos	154	
Presencia en el mercado	EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	65	
Consecuencias económicas indirectas	EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y tipos de servicios.	-	3.4. Agregamos valor a nuestros servicios	109	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Consecuencias económicas indirectas	EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	-	5. Económicamente competitivos	156	
Prácticas de adquisición	EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	-	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	58	
CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE						
Materiales	EN1	Materiales por peso o volumen.	-		Tabla	En nuestra actividad económica no se utilizan materias primas para embalaje o una actividad productiva a nivel industrial.
Materiales	EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son reciclados.	-		Tabla	En nuestra actividad económica se reciclan los diversos materiales en los cuales consumimos o vienen empacados los productos.
Energía	EN3	Consumo energético interno.	8 y 9	4. Ambientalmente amigables	141	
Energía	EN6	Reducción del consumo energético.	8 y 9	4. Ambientalmente amigables	141	
Agua	EN8	Captación TOTAL de agua según la fuente	-	4. Ambientalmente amigables	142	
Agua	EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	-		Tabla	No se tienen estudios sobre la afectación de aguas por aprovechamiento.
Agua	EN10	Porcentaje y volumen TOTAL de agua reciclada y reutilizada.	7, 8 y 9	4. Ambientalmente amigables	143	
Efluentes y residuos	EN22	Vertido TOTAL de aguas, según su calidad y destino.	-	4. Ambientalmente amigables	143	
Efluentes y residuos	EN23	Peso TOTAL de los residuos, según tipo y método de tratamiento.	-	4. Ambientalmente amigables	144	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Efluentes y residuos	EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, VIII del convenio de Basilea2 y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	9		Tabla	No se produce ninguna exportación, importación o tratamiento. Solo una reubicación de residuos que se consideren peligrosos. En 2015, un total de 321.130 kg de residuos peligrosos fueron transportados desde la organización hasta su disposición final.
Efluentes y residuos	EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	-		Tabla	No se realizaron estudios pertinentes a afectaciones significativas por la contaminación a causa de los vertimientos líquidos originados.
Productos y servicios	EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	7	4. Ambientalmente amigables	144	
Cumplimiento regulatorio	EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	-		Tabla	Nuestro sistema de gestión permite monitorear y evaluar las quejas y reclamos ambientales. Durante 2015, no se presentaron quejas relacionadas con temas ambientales o incumplimiento de alguna normatividad que nos aplique.
General	EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente.	8	4. Ambientalmente amigables	145	
Mecanismos de reclamación ambiental	EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	-		Tabla	No se han generado reclamaciones de temática ambiental.

CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL

SUBCATEGORÍA: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

Empleo	LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	65 y 72	
--------	-----	---	---	---	---------	--

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Empleo	LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.	6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	72	
Empleo	LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	71	
Relaciones entre los trabajadores y la Dirección	LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambio operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	72	
Salud y seguridad en el trabajo	LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para Dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	1 y 6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	80	
Salud y seguridad en el trabajo	LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y sexo.	1	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	76	
Salud y seguridad en el trabajo	LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	1	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	79	
Salud y seguridad en el trabajo	LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos.	-		Tabla	No existen asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.
Capacitación y educación	LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral.	1	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	74	
Capacitación y educación	LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	1 y 6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	75	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Capacitación y educación	LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y categoría profesional.	1	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	73	
Diversidad e igualdad de oportunidades	LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la planilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	1 y 6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	66	
Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y ubicaciones significativas de actividad.	6	3.3. Transformamos nuestras acciones en bienestar	70	
Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro y medidas al respecto.	-		Tabla	No se tiene evaluación de impacto a las prácticas de trabajo con proveedores.
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	-		Tabla	No se ha presentado ningún incidente por este tema.
SUBCATEGORÍA: DERECHOS HUMANOS						
Inversión	HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o que han sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos.	-		Tabla	En el año 2015 Comfandi no ha suscrito contratos o acuerdos, en los cuales se haya establecido una estipulación relacionada con Derechos Humanos.
Inversión	HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los Derechos Humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	-		Tabla	En 2015 no se realizó ninguna capacitación en la temática.
No discriminación	HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	1 y 2		Tabla	En el 2015 no se presentaron casos de discriminación.

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Medidas de seguridad	HR7	Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de Derechos Humanos relevantes para las operaciones.	1 y 2	2. Nuestra esencia	26	
Derechos de la población indígena	HR8	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas.	2		Tabla	En el año 2015 no se presentaron casos de incidentes relacionados con la violación de los derechos de los pueblos indígenas, ni al interior de la organización, ni con los grupos de interés, ni con las comunidades indígenas, en nuestras áreas de influencia con la prestación de nuestros bienes y servicios.
Evaluación	HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de Derechos Humanos.	1 y 2		Tabla	No se evidenció plan de intervención y mitigación, ni análisis de riesgos de sostenibilidad relacionados con los Derechos Humanos en las interacciones con la cadena de abastecimiento y suministros, y la continuidad del negocio.
Mecanismo de reclamación en materia de Derechos Humanos	HR12	Número de reclamaciones sobre Derechos Humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	1 y 2		Tabla	En Comfandi, en el primer 2015, no se han presentado situaciones no deseadas ni incidentes, ni reportes en PQRS relacionados con violaciones de los Derechos Humanos. Por consiguiente, no se han presentado ni tratado quejas de violación de los Derechos Humanos mediante mecanismos conciliatorios formales.
SUBCATEGORÍA: SOCIEDAD						
Comunidades locales	SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	1	3.5. Trabajamos por la inclusión	130	
Comunidades locales	SO2	Centro de operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales.	-	3.5. Trabajamos por la inclusión	134	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Lucha contra la corrupción	SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	10	2. Nuestra esencia	26	
Política pública	SO6	Valor de las contribuciones políticas por país y destinatario.	-		Tabla	Comfandi, como Caja de Compensación, no puede realizar ningún tipo de aporte o donación a partidos políticos, ni a ningún otro tipo de institución.
Cumplimiento regulatorio	SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10		Tabla	El Departamento Jurídico no tiene registro de asuntos o trámites que conlleven pagos por concepto de multas o sanciones derivadas del incumplimiento de las leyes o regulaciones.
Mecanismo de reclamación por impacto social	SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	1	3.4. Agregamos valor a nuestros servicios	120	
SUBCATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS						
Salud y seguridad de los clientes	PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras.	1	3.4. Agregamos valor a nuestros servicios	112	
Salud y seguridad de los clientes	PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	-		Tabla	La organización no detectó ningún caso de incumplimiento de la regulación legal o los códigos voluntarios que haya adoptado, en los cuales haya habido intencionalidad.
Etiquetado de los productos y servicios	PR4	Número de incumplimientos de la regulación y los códigos voluntarios relativos a la información y el etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	-		Tabla	No se evidenciaron incidentes relacionados con este tema.
Etiquetado de los productos y servicios	PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	-	3.4. Agregamos valor a nuestros servicios	121	

Temáticas	Indicador	Descripción	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Comunicaciones de mercadotecnia	PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras, la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	-		Tabla	La organización no detectó ningún caso de incumplimiento de la regulación legal o los códigos voluntarios que hayan adoptado y en los cuales haya habido intencionalidad.
Privacidad de los clientes	PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	1		Tabla	Durante el período objeto de reporte, la organización no ha detectado ninguna queja fundamentada, relacionada con la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.
Cumplimiento regulatorio	PR9	Valor monetario de las multas significativas, fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	-		Tabla	Para el periodo objeto de análisis, la organización no detectó ningún caso de incumplimiento de la regulación legal o los códigos voluntarios que hayan dado origen a la imposición de multas significativas.

INDICADORES GRI - CONTENIDO SECTORIAL ONG

Temáticas	Indicador	Enfoque de gestión	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Relaciones con grupos de interés	ONG1	Procesos de participación de los grupos interés en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y programas.	10	3. Socialmente responsable	34	
Mecanismos de retroalimentación de quejas	ONG2	Mecanismos para la retroalimentación y presentación de quejas en relación con los programas y políticas, y para determinar acciones que den respuesta a las violaciones de las políticas.	10	3.4. Agregamos valor a nuestros servicios	124	

Temáticas	Indicador	Enfoque de gestión	Principio del Pacto Global	Capítulo	Página	Comentario
Monitoreo, evaluación y aprendizaje	ONG3	Sistema para el seguimiento de los programas, evaluación y aprendizaje (incluyendo la medición de la efectividad del programa e impacto), que dé como resultado cambios en los programas y la forma en que se comunican.	-		Tabla	El monitoreo de programas se realiza a través de indicadores de resultados y desempeño que nos permiten evaluar y mejorar continuamente. A la fecha, no se han realizado evaluaciones de impacto.
Género y diversidad	ONG4	Medidas para integrar el género y la diversidad en el diseño y ejecución de los programas, así como el seguimiento, la evaluación y el ciclo de aprendizaje.	1	3.5. Trabajamos por la inclusión	135	
Promoción de campañas de sensibilización	ONG5	Procesos para formular, comunicar, implementar y posicionar campañas de sensibilización pública.	1 y 2	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	54	
Coordinación	ONG6	Procesos para tener en cuenta y coordinar con las actividades de otros actores.	1 y 2	3.2. Sumamos esfuerzos por el desarrollo	53	
Asignación de recursos	ONG7	Asignación de recursos.	10	5. Económicamente competitivos	155	
Fuente de financiación ética	ONG8	Fuentes de financiación por categoría, cinco de sus mayores donantes y su contribución monetaria.	10	5. Económicamente competitivos	155	



SEDE PRINCIPAL COMFANDI

Sede Administrativa y de Servicios El Prado

Carrera 23 No. 26B-46

Cali, Valle del Cauca - Colombia

PBX: 334 00 00

Línea gratuita nacional: 018000 968410

www.comfandi.com.co

Síguenos en:

 /comfandi

 @comfandi

 @comfandi

 canalcomfandi