



COMPARTAMOS CON COLOMBIA

INFORME

DE SOSTENIBILIDAD





SOBRE ESTE INFORME

GRUPO COMPARTAMOS

Esta edición corresponde a nuestro segundo informe de sostenibilidad, consolidado junto con los estados financieros. Estos informes son de carácter anual y, en esta oportunidad, estamos reportando nuestro desempeño ambiental, social, económica y de gobierno corporativo en el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2023. La Asamblea General de Asociados y el Consejo Directivo de Compartamos Con Colombia son los encargados de aprobar el informe de sostenibilidad que acá se presenta.

Hemos elaborado este informe de conformidad con los Estándares GRI 3031 e indicando nuestra contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Estaremos atentos a responder sus dudas y comentarios, que pueden hacer llegar a nuestro equipo de sostenibilidad a través del correo electrónico comunicaciones@compartamos.org



MAURICIO CAMARGO

PRESIDENTE
DEL CONSEJO
DIRECTIVO

CARTA DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO Y DEL DIRECTOR EJECUTIVO

003 00

En el 2023, Compartamos Con Colombia avanzó en su gestión de la sostenibilidad, logrando el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el 2020 y plasmando nuevos compromisos en un segundo informe de sostenibilidad. En este segundo informe mostraremos cómo hemos mejorado y aprendido, con una causa clara: construir un país y un entorno más sostenible, en un contexto donde, cada vez más, encontramos un llamado social a la inclusión, la diversidad, la prosperidad, el cuidado por el medio ambiente y el respeto a los derechos humanos. Por esto, Compartamos Con Colombia, en este informe de sostenibilidad, reafirma su compromiso y la continuidad de un camino, no negociable, por la sostenibilidad.

Conscientes de que nuestro contexto ha cambiado y que este nos impacta, Compartamos Con Colombia, desde el trabajo diario y su visión de la sostenibilidad, busca aportar a un país con unas complejidades sociales, culturales y económicas. Esta visión de contribuir a través de un trabajo colectivo no sería posible sin un equipo comprometido con la materialización de cambios reales y positivos para nuestro país, en una organización con la que nuestros empleados han logrado alinear su propósito de vida. En este punto, es fundamental agradecer al equipo de Compartamos Con Colombia, las firmas socias, y a las personas que hacen parte de nuestros órganos de gobierno. Esta visión compartida de la sostenibilidad nos permite mostrar nuestros resultados frente a una causa común por segunda vez.



NICOLÁS SALCEDO

DIRECTOR
EJECUTIVO

Nuestro recorrido alrededor de la sostenibilidad nos ha permitido mostrar logros de los que estamos particularmente orgullosos, como el fortalecimiento de nuestra apuesta por la Diversidad, Equidad e Inclusión, la construcción de una agenda de formación a nuestros líderes, la medición de la huella de carbono por parte de nuestro equipo, el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional y la continuación de nuestro labor por seguir trabajando por las causas que impactan positivamente a nuestro país.

Además, queremos destacar los resultados positivos en cuanto a nuestro desempeño económico, el cual ha sido respaldado por nuestros órganos de gobierno, los partes interesadas y el equipo, permitiéndonos alcanzar resultados de impacto social significativos que hoy quedan reflejados en nuestro informe. Aunque nos espera un largo camino por recorrer, somos conscientes de que este es el rumbo que debemos seguir en los años venideros.

Estamos orgullosos de nuestro pasado y nos inspira lo que viene en el futuro. Sabemos que el 2024 será un año lleno de retos y oportunidades para seguir trabajando por un país más próspero, diverso, consciente y sostenible. Les invitamos a que puedan leer, comentar y difundir nuestro segundo informe de sostenibilidad.

CONTENIDO

PÁG. 6

COMPARTAR
CON COLOMBIA ACELERA
EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

1



PÁG. 16

SOBERANÍA
QUE IMPULSA

2



PÁG. 27

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

3



PÁG. 62

TALENTOS
QUE MOVILIZAN

4



PÁG. 80

ACCIONES
QUE COMPENSAN

5





COMPARTAMOS
CON COLOMBIA
ACELERA
EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

CM 3.1, 3.4

Compartamos Con Colombia (CCC) es una corporación sin fines de lucro ubicada en Bogotá, que opera en todo el territorio nacional y está extendiendo su impacto a otros países de la región como Costa Rica, Perú y Venezuela.

Somos una consultora social enfocada en acelerar el desarrollo sostenible del país, potenciando causas con impacto. Trabajamos en el fortalecimiento a organizaciones o iniciativas que generan impacto social y ambiental, y asesoramos a diferentes actores en sus estrategias de sostenibilidad.

Desde nuestra fundación en 2001 por un grupo de firmas de servicios profesionales, nacionales e internacionales, hemos trabajado para fortalecer el sector social y privado del país. Este esfuerzo se refleja en la colaboración de **equipos integrales y diversos** compuestos por profesionales de nuestros **14 firmas socias**. Además, contamos con el **compromiso directo de líderes** de diversas organizaciones que buscan potenciar su trabajo, mejorar sus capacidades y ampliar su impacto en el desarrollo sostenible del país.

SOBRE NOSOTROS

COMPARTANDO CON COLOMBIA
ACELERA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

OPORTUNIDADES
QUE IMPULSA

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

TALENTOS
QUE MOTIVAN

ASOCIADOS
QUE COMPROMETEN

LAS FIRMAS SOCIAS

QUE HOY NOS
INTEGRAN SON:

FIRMAS DE CONSULTORÍA ESTRATÉGICA



Deloitte.

BCG

McKinsey
& Company



BANCA DE INVERSIÓN Y CALIFICADORAS DE RIESGO



BRC Ratings
a member of SIF Global

J.P.Morgan

FIRMAS LEGALES

Brigard
Urrutia

Brigard
Cáastro

Gómez-Pinzón
DESDE 1911

Philippi
Perdomo
Ferreiro DLJ
Saurin
Colombia, Ecuador, Panamá

POSSE
HERRERA
RUIZ

Nuestras **firmas socias** ofrecen servicios profesionales con amplia trayectoria en banca de inversión, consultoría estratégica, auditoría y servicios legales. Por medio del modelo multifirma, un esquema probado/voluntariado de alianza y trabajo articulado, se genera un impacto colectivo en donde los profesionales de nuestras firmas se benefician al integrar equipos multidisciplinarios y al expandir su conocimiento en áreas nuevas de trabajo.

EN 23 AÑOS DE TRAYECTORIA HEMOS LOGRADO:

+2500

VOLUNTARIOS

+800

ORGANIZACIONES
Y ACTORES
FORTALECIDOS

+25

FIRMAS
PARTICIPANTES

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

OMG.L30.202

En Compartamos Con Colombia creemos firmemente que para fomentar el desarrollo sostenible debemos ser sostenibles internamente. Por eso, estamos comprometidos con la gestión de nuestros impactos (reales y potenciales) sociales, ambientales, económicos y de gobierno corporativo, priorizándolos por la importancia que tienen para nuestros grupos de interés y por la magnitud de estos en las personas, el medio ambiente y la economía.

Para definir y priorizar los asuntos más relevantes para CCC y diseñar la estructura de nuestro modelo de sostenibilidad, llevamos a cabo el siguiente proceso.



COMO RESULTADO HEMOS DEFINIDO 26
TEMAS MATERIALES QUE FUNDAMENTAN
NUESTRA GESTIÓN EN SOSTENIBILIDAD:



ASUNTOS MATERIALES

- | | |
|--|---|
| 1. Contaminación | 16. Seguridad y riesgo de clima |
| 2. Subsumidos en temas | 17. Calidad general del gobierno corporativo |
| 3. Efectividad | 18. Cambio del comportamiento |
| 4. Prácticas laborales | 19. Cambio climático |
| 5. Cero desperdicio | 20. Evaluación y gestión ambiental de clientes |
| 6. Formación y capacitación | 21. No discriminación |
| 7. Integridad de productos y procesos | 22. Evaluación y gestión ambiental de proveedores |
| 8. Acceso para todo tipo de niveles de ingresos del país | 23. Transparencia fiscal |
| 9. Responsabilidad financiera | 24. Diversidad tecnológica |
| 10. Seguridad y bienestar del cliente | 25. Calidad del servicio |
| 11. Medición de resultados | 26. Compromiso con el cliente |
| 12. Género y diversidad | 27. Responsabilidad social de clientes |
| 13. Energía y transición energética | 28. Integridad y ética de proveedores |
| 14. Emisión económica | 29. Responsabilidad social de proveedores |
| 15. Emisión Social | 30. Emisión de gobierno |
| 16. Emisión ambiental | |
| 17. Emisión de gobierno | |

Con base en el análisis de materialidad, hemos definido nuestro modelo de sostenibilidad alineado con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, el cual nos permite:

- 1 Alinear lo que somos, lo que hacemos y lo que comunicamos.
- 2 Establecer una hoja de ruta para nuestra gestión de la sostenibilidad.
- 3 Adaptarnos a un entorno que busca ser sostenible capitalizando las oportunidades.
- 4 Generar confianza y mayor cercanía a nuestros grupos de interés.
- 5 Posicionarnos como referente en sostenibilidad en el sector sin ánimo de lucro.

En 2024, hemos establecido el compromiso de revisar nuestros impactos desde el lente de derechos humanos, actualizar nuestros temas materiales desde una perspectiva de doble materialidad y validar el modelo de sostenibilidad con base en los resultados del análisis de doble materialidad.

MODELO DE SOSTENIBILIDAD DE CCC



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

OBJ 2.0

La interacción efectiva con nuestros grupos de interés es esencial para construir una reputación positiva y para asegurarnos de que nuestras acciones están alineadas con las necesidades y valores de la comunidad en la que operamos. Al incluir estas perspectivas, podemos abordar de manera integral los impactos y preocupaciones asociados con nuestras operaciones, lo que nos permite identificar oportunidades para mejorar, reconocer riesgos y fortalezas, y construir una base sólida de legitimidad y credibilidad. En la actualidad tenemos priorizados ocho (8) grupos de interés, de los cuales seis (6) fueron partícipes de nuestro proceso de análisis de materialidad y desarrollo del modelo de sostenibilidad.



*Círculo: Equipo de trabajo: Directores, Gerentes, Ejecutivos, Finanzas y Marketing.



NUESTRA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

En 2023 planteamos como objetivo principal fortalecer nuestra presencia y la comunicación con los grupos de interés. Para esto, nos apropiamos de una misma narrativa en donde visibilizamos lo que nos hace únicos, compartimos datos de impacto y demostramos el valor agregado que le ofrecemos a nuestros distintos públicos objetivos.

Nuestra estrategia estuvo enfocada, principalmente, en 4 frentes de trabajo:

1 CONSTRUCCIÓN DE NARRATIVAS

Construimos el universo discursivo de Compartamos Con Colombia, resultado de un ejercicio de investigación y conversación con distintos actores claves. Como parte de esta construcción de narrativas se construyeron distintos productos que permitieron visibilizar lo que nos destaca desde CCC. También, creamos una estrategia digital para posicionarnos en nuestros propios canales en donde nos abanderáramos de los nuevos mensajes. Resultado de esa estrategia, entre otros, se produjeron veinte (20) productos audiovisuales a lo largo de todo el año que nos permitieron sesentar nuestros mensajes claves.

2 RELACIONES ESTRATÉGICAS

Estructuramos una estrategia de relacionamiento en donde, a través de distintos canales y oportunidades de encuentros, pudéramos demostrar el impacto en el que año a año trabajamos. Para eso, fortalecimos nuestra presencia en eventos de impacto organizados por entidades como Latimpacto, Universidad Javeriana, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC), Fundación Ford, Feria Internacional del Libro en Bogotá (FILBO), Fundación Andí, ACCI/VOCA, entre otras.

Adicionalmente, trabajamos en una estrategia de free press en donde logramos tener publicaciones en medios regionales como El Heraldo en San Andrés y Providencia en donde visibilizamos algunos de los proyectos en los que trabajamos. Otra de las tácticas aplicadas en 2023 fue renovar la página web para que reflejara la nueva estrategia de posicionamiento en donde la generación de contenido se volvió un pilar fundamental. Esta nueva web recibe en promedio más de 10 mil visitas mensuales y nos permite conectar con el ecosistema social del país. Además, hacemos uso de distintas redes sociales y plataformas para comunicar de manera más efectiva nuestros logros y gestión.

3 MODELO MULTIFIRMA

Creamos un canal directo de resultados con nuestras firmas socias de la mano del equipo de Operaciones y Desarrollo Organizacional. Para esto, construimos y diseñamos conjuntamente un boletín de resultados de impacto, tanto global de Compartamos Con Colombia como personalizado para cada una de las firmas socias, en donde se visibilizó el trabajo de cada firma. También, abrimos espacios como charlas y podcasts en donde expertos de nuestras firmas socias pudieran compartir su conocimiento con el sector social. En particular, destacamos la serie podcasts sobre sostenibilidad en donde contamos con distintos expertos de varios sectores para abordar la relevancia de la gestión de la sostenibilidad en el ecosistema social.

4 COMUNICACIÓN INTERNA

Fortalecimos el sentido de apropiación y de pertenencia del equipo con la publicación mensual del 'Boletín de Compartamos Con Colombia' espacio que reúne información referente a nuestro equipo, nuestros líderes, los proyectos en los que trabajamos, los beneficios de la cultura CCC e información de nuestras firmas socias y del Consejo Directivo.



GOBERNANZA
QUE IMPULSA

GESTIÓN APROPIADA

DEL GOBIERNO CORPORATIVO

ORIGEN

En Compartamos Con Colombia reconocemos la importancia de contar con órganos de gobierno que identifiquen la importancia de su gestión y que busquen generar impactos positivos en la sociedad, la economía y el medio ambiente. Tanto la Asamblea General de Asociados como el Consejo Directivo están compuestos por personas que representan distintos organizaciones del sector privado que buscan aportar al sector social y de impacto del país y la región. El rol de estos órganos, aparte de garantizar el funcionamiento y la sostenibilidad de Compartamos Con Colombia, es aportar y proponer acciones que impacten al país positivamente y que tengan un impacto real en donde se permitan evidenciar cambios positivos en la sociedad.

Los integrantes de nuestros órganos de gobierno son conscientes de los posibles impactos de una gestión negativa desde el gobierno corporativo en temas relacionados con la reputación de Compartamos Con Colombia, las pérdidas económicas y la disolución de los órganos de gobierno. Además, han establecido metas claras en la planeación estratégica y organizacional, las cuales se han reflejado en nuestro quehacer del año 2023, buscando ampliar nuestro impacto, nuestra presencia regional y la sostenibilidad financiera de la organización.

Aunque el camino recorrido en el 2023 ha sido satisfactorio, es importante seguir estableciendo medidas para incrementar la participación y el impacto de nuestros órganos de gobierno en aspectos relacionados con la expansión del impacto y los cambios sociales a los que nuestro propósito nos conduce.

ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO DE COMPARTAMOS CON COLOMBIA

COMI 4

Nuestro Gobierno Corporativo se compone de: a) Asamblea General de Asociados; b) Consejo Directivo; c) Director Ejecutivo y d) Revisor Fiscal. La Asamblea como el Consejo están compuestas por las mismas personas. Dentro de estos órganos de gobierno existen distintos comités, los cuales tienen como función principal tomar decisiones financieras, de procesos o relacionadas con el talento humano de Compartamos Con Colombia, en aras de maximizar nuestro impacto a la sociedad y al país:



Comité Financiero
y Estratégico.

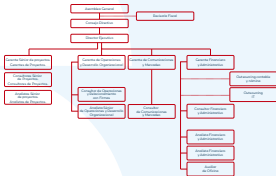


Comité de Talento
Humano.



Comité de Seguimiento
de Enlazo Sur.

ORGANIGRAMA



ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS

La Asamblea General de Asociados es el máximo órgano de gobierno de nuestra corporación, el cual está compuesto por 31 personas que representan a 13 de nuestras firmas socias y 3 miembros independientes.

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1. Diego Fernando Quijano Mesa | 18. Santiago Cordeiro Uribe Corralles |
| 2. Luz Marina Pérez Luna | 19. Heliana Carr |
| 3. María Consuelo Pérez Castellani | 20. Juan Sebastián Sarmiento |
| 4. Irma Isabel Sierra Benítez | 21. Jorge Enrique Ornela |
| 5. Jesús Andrés Baez Pascual | 22. Claudio Amparo Romero Luaces |
| 6. Gabriel Jaime López Díaz | 23. Daniel Perea Velázquez |
| 7. Edgar Fernando Sánchez Fabra | 24. Alejandro Turbay Escobar |
| 8. Nelson Eduardo Meléndez Hernández | 25. Martha Lilibeth Calzado Salgado |
| 9. Fabiano Márquez Aguiar | 26. Eliana Patricia Barona Castro |
| 10. David Pineda Escobar Sempér | 27. Juan Manuel Guerra Milla |
| 11. Patricia de Jesús Arriola Buitrago | 28. Julianna Iguaque Díaz |
| 12. Fernando Cordeiro de Azeite | 29. Andrés Eduardo Cordeiro |
| 13. Estela María Abadía de Montes | 30. Álvaro Montoya de Rivera Alzate |
| 14. Mercedes Mercedes Camargo Mejía | 31. Nora Higuera López Montoya |
| 15. Mercedes Salazar de la Cruz | |
| 16. Andrés Pulgar Cornejo Cornejo | |

— Miembros independientes

LAS FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS SON:

- A** Elegir los Miembros del Consejo Directivo de conformidad con los estatutos de la corporación; así mismo decidir sobre su exclusión, renuncia y/o reactivación.
- B** Formular las orientaciones generales de la corporación.
- C** Aprobar las reformas estatutarias.
- D** Considerar el informe anual que deben rendir el Consejo Directivo y el Director Ejecutivo de la corporación sobre las actividades desarrolladas por la misma.
- E** Examinar y aprobar los cuentas y el balance que le presente el Consejo Directivo.
- F** Nombrar y remover libremente al Revisor Fiscal y fijarle su remuneración.
- G** Decretar la disolución y liquidación de la corporación en los términos del artículo anterior; así como designar el o los liquidadores y aprobar la liquidación y cuentas correspondientes.
- H** Tomar las demás decisiones que por su naturaleza y alcance excedan las naturales facultades de otro órgano de dirección o administración.



CONSEJO DIRECTIVO

CM 270

Los miembros de la Asamblea y el Consejo Directivo se eligen a través de una votación por mayoría simple. Para esta votación, se tiene en cuenta su vinculación o firmas socias, competencias y beneficios que estos miembros le puedan traer a la corporación.

CM 271, 279, 320

Nuestra Asamblea ha designado en el Consejo Directivo el propósito principal de orientar y determinar las acciones estratégicas de Compartamos Con Colombia. Hay en día, contamos con 16 representantes de nuestras firmas socias y 3 miembros independientes. No existe actualmente una política de remuneración a los miembros del Consejo Directivo ya que estos no reciben ninguna remuneración económica.

CM 312, 375

Las funciones de nuestro Consejo Directivo son:

- A** Dirigir la marcha de la corporación.
- B** Determinar la estructura organizacional y establecer la planta de personal.

- C** Elegir al Director Ejecutivo de la corporación y nombrar a los demás funcionarios o empleados que determine el reglamento o aprobar sus nombramientos.
- D** Aprobar el presupuesto y sus modificaciones.
- E** Determinar los topes mínimos y máximos de los montos de las Donaciones de vinculación y Sostenerimiento de la corporación.
- F** Reglamentar los requisitos y condiciones que deben llenar los nuevos Miembros de la corporación, y decidir sobre de acuerdo con los mismos su admisión, exclusión, renuncia y/o reactivación.
- G** Darse su propio reglamento y los necesarios para la organización y marcha adecuada de la corporación.
- H** Establecer y aprobar domicilios secundarios, capítulos regionales, centros de actividad u oficinas en el país, o corresponsales o representantes en el exterior.
- I** Señalar las directrices y criterios a los cuales debe sujetarse el Director Ejecutivo para administrar e invertir los bienes y recursos de la corporación suplente.

- J** Autorizar al Director Ejecutivo y/o a su suplente para celebrar cualquier acto o contrato cuyo valor supere unos valores definidos.
- K** Nombrar al Presidente del Consejo Directivo y su suplente.
- L** Las demás que le asignen los estatutos, La Asamblea General de Asociados o las que no le estén atribuidas a cualquier otro órgano de la corporación.

Hemos establecido llevar a cabo seis (6) reuniones al año con el Consejo Directivo y Comité Financiero para rendición de cuentas.

CM 3.07

En Compartamos Con Colombia somos conscientes de las necesidades locales y globales relacionadas con la sostenibilidad. Es por este motivo que, desde nuestra Dirección Ejecutiva, hemos implementado estrategias para socializar los resultados de diferentes procesos de fortalecimiento a Entidades Sin Ánimo de Lucro, mostrándole a nuestros órganos de gobierno las necesidades de aplicar estrategias en sostenibilidad. Además, se ha invitado a expertos en temas relacionados con sostenibilidad a distintas sesiones con el Consejo Directivo.



CM 00, 3 DE 2016, 3 DE 2016

ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Estamos comprometidos con la conducta transparente y ética. Por eso, hemos construido e implementado nuestro **Código de Ética y Conducta** y nuestro **Código de Buen Gobierno**. Estos son nuestro marco principal para actuar. Estos nos dan guía para evaluar de manera exhaustiva los posibles impactos adversos de nuestras actividades y son un instrumento para anticiparnos y abordar cualquier riesgo emergente en temas como contribuciones políticas, anticorrupción, fraude y soborno, donaciones, lavado de activos, seguridad de la información, protección de datos personales, y conducta ética de nuestros miembros, asociados, directivos, contratistas, terceros, intermediarios y demás vinculados a nuestra organización.

Además de lo anterior, en ambos lineamientos establecemos nuestro compromiso de garantizar no actuar como autores o cómplices de conductas que provoquen violaciones a los Derechos Humanos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Constitución política de Colombia.



Prohibimos el trabajo infantil y aquellos trabajos forzados e involuntarios asociados a labores peligrosos o insalubres.



Garantizamos que ningún empleado será discriminado por raza, nacionalidad, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.



Respetamos los derechos de minorías étnicas y pueblos o comunidades indígenas donde desarrollamos.



Prohibimos toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal entre los empleados, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil.

También nos comprometemos a adoptar la protección de los siguientes Derechos Humanos:

- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad.
- Derechos y libertades sin distinción de: raza, color, género, idioma, religión, opinión, política, nacionalidad, posición económica y orientación sexual.

- Derecho a la privacidad y a la honra.
- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable.
- Derecho a la calidad de vida, al tiempo libre y al descanso.
- Derecho a la vida cultural y a la recreación.
- Derecho a la seguridad social.
- Eliminación del trabajo forzoso e infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Código de Ética y Conducta y el Código de Buen Gobierno los aprueba la Asamblea General de Asociados y se difunden por correo electrónico entre nuestros fundadores, miembros, asociados, administradores, empleados, aliados, proveedores y terceros que mantengan una relación directa con Compartamos Con Colombia. Estos actores deben seguir con rigor los principios y normativas establecidos en dichos códigos.

Para garantizar el cumplimiento de estos lineamientos, nuestro Director Ejecutivo, o la persona designada por él, asume la responsabilidad de supervisar la adhesión a las normas especificadas. Aquellas personas que observen conductas deshonestas o no éticas, según lo establecido en los códigos, tienen la obligación de informar a la organización. Las sanciones o multas que se apliquen serán las estipuladas en nuestro Reglamento Interno.



En 2021, actualizamos nuestro Código de Ética y Conducta y diseñamos la Política de Conflictos de Interés que nos permite gestionar conflictos potenciales o reales derivados de nuestro modelo de una forma transparente, de cara a nuestros grupos de interés.

Es importante afirmar que, para determinar una gestión apropiada de nuestro gobierno corporativo, los grupos de interés de Compartamos Con Colombia no han influido en la gestión o el desarrollo del Código de Ética y Conducta, debido a la búsqueda de la independencia y la transparencia.



TRANSPARENCIA FISCAL

En Compartamos Con Colombia tenemos un compromiso con la responsabilidad y la ética. De ahí la importancia de ser transparentes y claros frente a nuestra gestión fiscal. La transparencia fiscal minimiza riesgos reputacionales y consolida la confianza con nuestros grupos de interés. En un entorno donde la rendición de cuentas y la integridad son cada vez más valoradas, la opacidad en asuntos fiscales puede tener consecuencias significativas para la percepción pública de nuestra empresa. La transparencia nos resguarda de posibles controversias y asegura que operamos de manera coherente con nuestros valores y principios.

OBJETIVO

ENFOQUE FISCAL

Al ser parte del Régimen Tributario Especial (RTE), propendemos al respeto y la transparencia, cumpliendo con nuestras responsabilidades frente a los órganos de control y el país.



RECAUDACIÓN ÉTICA DE FONDOS

OBJETIVO

La recaudación ética de fondos es esencial para mantener nuestra buena reputación y conservar la confianza de nuestros grupos de interés. Por esto, sabemos que, para seguir aportando al desarrollo sostenible del país de la mano con nuestros firmes socios, es necesario generar procesos concretos y establecidos de recaudación de fondos éticos y transparentes, con la validación de antecedentes en lista OFAC, SAM, Contraloría, Procuraduría y Policía. Así, se pueden evitar impactos negativos como la salida de alguna de nuestras firmes socios y la pérdida de la credibilidad en la corporación y sus aliados.



CUMPLIMIENTO NORMATIVO

CM 3.0. 107

En Compartamos Con Colombia llevamos a cabo un monitoreo continuo del entorno regulatorio y trabajamos hacia la ejecución de todas las regulaciones establecidas en el país en concordancia con su marco normativo. Por eso, contamos con un Código de Ética y Conducta, una Política de Buen Gobierno y mantenemos una continua interacción entre nuestros órganos directivos para garantizar el cumplimiento normativo y fiscal. Además, para dar cumplimiento a las normas establecidas, trabajamos y hacemos seguimiento constante con nuestro outsourcing de contabilidad y con el revisor fiscal. **Durante el año 2023, no se presentó ningún incumplimiento, multa o sanción.**

Este cumplimiento normativo nos permite optimizar recursos propios, controlar la información que se genera, mejorar la imagen corporativa dentro de un entorno competitivo, garantizar la seguridad de la información, mejorar nuestra productividad y reducir el riesgo en sanciones.



RIESGOS Y MANEJO DE CRISIS

CM 3.0

Para CCC es fundamental poder gestionar los riesgos para asegurar la continuidad de nuestra corporación y seguir cumpliendo con nuestra misión de acelerar el desarrollo sostenible del país. Por ello, **hemos creado un fondo patrimonial destinado a asegurar la sostenibilidad financiera.** Este proceso se sustenta con una política de fondo patrimonial y control y seguimiento constante mediante el monitoreo periódico de cumplimiento de metas, gestión comercial y rendición de cuentas.










Actualizamos nuestra matriz de riesgos, un logro que refleja nuestro compromiso con la adaptación constante.

AVANCES COMPROMISOS 2022

COMPROMISO 2022

AVANCE 2023

<p>Revisión de estatutos y mecanismos para prevenir posibles conflictos de interés, entre los miembros del Consejo Directivo y la Asamblea con los accioneros involucrados a través por Compartamos Con Colombia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se actualizó e implementó la Política de Conflictos de Interés. Se ajustaron los Estatutos de la corporación que entrará en vigor una vez se aprueben en 2024. 
<p>Establecer canales de comunicación en los que se transfieren solicitudes, quejas y reclamos.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Identificar y definir acciones para evaluar el desempeño de los miembros de los órganos de gobierno, a través de evaluaciones equitativas, justas y anónimas.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Crear, revisar, evaluar y generar una política interna de transparencia ética de fondos para CCC.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Identificar fortalezas y oportunidades de mejora para promover la diversidad en los órganos de gobierno, promoviendo la representatividad de grupos subrepresentados (género, etnia, religión, raza, discapacidad).</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Identificar y analizar criterios, Entidades, Socios y de Gobierno (ESG) para la toma de decisiones.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Planear y ejecutar una política de manejo de riesgos y crisis. Actualizar el matriz de riesgos.</p>	<p>Se actualizó e implementó la matriz de riesgos.</p> 



SERVICIOS
QUE IMPACTAN

ORSA

Nuestro trabajo durante más de 20 años nos ha indicado que la labor por fortalecer y transformar organizaciones e iniciativas sociales y empresariales debe continuar. Por eso, concentramos nuestra experiencia en dos servicios para optimizar nuestro portafolio y seguir acelerando el desarrollo sostenible del país.

1 FORTALECIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A ORGANIZACIONES QUE GENERAN IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL.

Los procesos de fortalecimiento y acompañamiento a organizaciones que generan impacto social y ambiental, como Enlaza Sur y el Proceso de Fortalecimiento de Organizaciones Sociales (PPOS), se centran en la **formación y adquisición de conocimientos estratégicos, operacionales, financieros y legales. También, trabajan en fortalecer las capacidades organizacionales y estructurar iniciativas sociales con ventajas competitivas para ampliar su impacto y garantizar la sostenibilidad.** A través de estos procesos se fomentan aprendizajes colectivos, se crean espacios de interacción con otras organizaciones sociales y se realizan encuentros con expertos en prácticas relevantes del sector privado aplicables

al ámbito social. Algunos y plataformas para comunicar de manera más efectiva nuestros logros y gestión, de estos procesos se replican periódicamente mediante convocatorias y selecciones basadas en el alto impacto y compromiso de las organizaciones, mientras que otras se adaptan a necesidades específicas identificadas por la organización en cuestión. Del mismo modo, **se ofrecen servicios hechos a la medida de organizaciones del sector social y de impacto, atendiendo sus necesidades de fortalecimiento en su gestión interna, en los ejes estratégico, operacional, financiero y legal.**

2 CONSULTORÍAS EN IMPACTO SOSTENIBLE

En las consultorías de impacto sostenible utilizamos nuestra experiencia para **promover y crear soluciones sostenibles y orientadas a resultados medibles que conectan al sector privado con el social.** En esta línea de servicios, acompañamos a organizaciones que desean concebir e implementar iniciativas de impacto. **Esto abarca desde la realización de diagnósticos y estudios de viabilidad, la construcción de modelos de negocio y gobernanza, hasta el desarrollo de investigaciones y estudios sectoriales.** Además, ofrecemos un fortalecimiento organizacional integral con el objetivo de asegurar que estas iniciativas no solo generen un impacto social y ambiental positivo, sino que también garanticen su sostenibilidad y rentabilidad financiera.



OBJETIVO

ACCESO A ORGANIZACIONES DE TODAS LAS REGIONES DEL PAÍS

Desde 2021, hemos establecido como uno de nuestros objetivos estratégicos “ampliar nuestra presencia regional para compartir y conectar nuestros talentos con las de organizaciones e iniciativas”. Este desafío es especialmente relevante en un país donde la desigualdad, la pobreza, los riesgos y diversas formas de violencia continúan afectando a la sociedad. Además, enfrentamos disparidades significativas no solo entre zonas urbanas y rurales, sino también entre regiones del país.

Al permitir el acceso a organizaciones de todas las regiones, podemos:

- X Lograr una **representatividad más amplia y diversa**, la que permite contribuir a una mejor comprensión de las necesidades y desafíos de diferentes comunidades.
- X Fomentar la **innovación y la adaptación** a diversos contextos, así como robustecer nuestro conocimiento acumulado sobre los desafíos del sector social.

- X Tener un **impacto social más amplio**¹, abordando problemas específicos en diferentes comunidades y contribuyendo al desarrollo sostenible.

También, reconocemos los impactos negativos que este enfoque puede traer, como lo son:

- X El **aumento de la complejidad en la gestión operativa de los proyectos**, debido a la presencia de desafíos logísticos, de seguridad y de coordinación. Al respecto, definimos una ruta de acción para nuestro equipo que realiza visitas de campo, y definimos un esquema de lineamientos de seguridad.
- X La **profundización de las desigualdades sociales**, ya que las organizaciones a quienes no acompañamos pueden recogerse en cuenta a herramientas, metodologías, etc. Para esta, realizamos espacios de formación y sesiones de aprendizaje gratuitas y abiertas a todo el público, para facilitar metodologías adaptadas a diferentes clientes y para compartir conocimiento en aspectos relevantes para los sectores social y ambiental.
- X La **generación de malentendidos o incluso el fortalecimiento de expectativas no adaptadas** a la realidad de las organizaciones, por la falta de comprensión y sensibilidad hacia las distintas

¹Nota: El programa de Compartiendo con Colombia no los problemas específicos de cada una, pero impactamos a quienes impactan.

culturas y contextos socioeconómicos. Por este motivo, trabajamos de manera colaborativa con nuestros clientes, recibiendo retroalimentación constante para ajustar nuestro entendimiento y análisis profundo del contexto, así como hemos fortalecido nuestros principios de Diversidad, Equidad e Inclusión en el equipo de trabajo.

- La implementación de **programas ineficaces de fortalecimiento** debido a las diferencias de contextos entre nuestros profesionales de las firmas socias, cuyo trabajo se desenvuelve en el entorno corporativo, y nuestros clientes, quienes usualmente hacen parte del sector social y ambiental. Desde esta perspectiva, Compartamos Con Colombia ha desarrollado un plan de capacitaciones para nuestros equipos de trabajo para desarrollar competencias y habilidades más cercanas a los contextos de nuestros clientes, así como hemos trabajado con los profesionales de nuestras firmas socias para obtener mejor las soluciones a los contextos específicos.

Así, garantizamos el acceso a organizaciones de todas las regiones del país, y en particular a proyectos específicos como Enlace Sur y el PFCOS, por medio de los siguientes procedimientos:

- **Mapeos y convocatorias con enfoque específico regional**, como la convocatoria para el PFCOS 2025 que tuvo un particular interés en integrar organizaciones sociales de la Amazonía. Gracias a este esfuerzo, logramos conectar con una organización de esta región que participó exitosamente en el proceso.

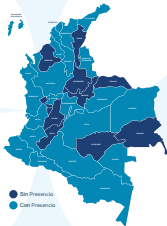




- **Estrategia de impacto indirecto a organizaciones de la sociedad civil y de base comunitaria que trabajan por la justicia social y ambiental, por medio de encuentros regionales en la Amazonía y en la Orinoquía con la participación de 24 organizaciones; y de espacios de formación y capacitación a nuestra (NOC) organizaciones (certificadas y no-certificadas).**

Para esta, contamos con el apoyo de:

- **Nuestro gobierno corporativo** quien acompaña las estrategias y decisiones sobre el despliegue regional. Para el gobierno corporativo, nuestra presencia en las regiones conecta con los planes y estrategias de sostenibilidad de las firmas de servicios profesionales que nos conforman.
- **El Comité de Seguimiento de Enlace Sur**, el cual está compuesto por actores clave del sector social en Colombia y ha sido determinante para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.



COBERTURA REGIONAL DE NUESTROS PROYECTOS

Desarrollamos **78 proyectos** en 2023 (65 de fortalecimiento y acompañamiento a organizaciones que generan impacto social y ambiental, y 13 de Consultoría en impacto sostenible), los cuales se ejecutaron en **25 departamentos*** (33 municipios).



Ampliamos nuestra cobertura regional de 17 a 25 departamentos del país.

En 2024, nuestra cobertura regional se extenderá por fuera de Colombia con la selección de veinte (20) organizaciones para el Ciclo II del proyecto Enfoca Sur.

*En el mapa se muestran un proceso de fortalecimiento con una organización de base comunitaria, pero por razones técnicas, no se muestra.



08 | 11

SERVICIOS CON IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

En Compartamos Con Colombia, **potenciamos causas que impactan** por medio de nuestro modelo de trabajo que está enfocado en fortalecer capacidades en organizaciones y líderes, así como en promover un impacto sostenible en empresas y organizaciones.

Por medio de nuestros servicios, **facilitamos la transferencia de conocimientos y proporcionamos nuevos recursos**, contribuyendo a **escalar y aumentar el impacto** de estas causas. Además, **conectamos la vocación de servicio** de nuestros empleados, con el trabajo que se requiere para **escalar el impacto** de las causas que apoyamos.

Así, **contribuimos a cerrar los brechos de conocimiento y recursos** a los que pueden acceder las organizaciones que trabajan por resolver los desafíos de nuestra sociedad; y acompañamos a nuestros clientes a tener una visión sostenible y de largo plazo, entendiendo que la sostenibilidad no solamente se trata de cuidar el presente, sino también trabajar por garantizar un futuro para nuestro país.

“La sostenibilidad no se trabaja individual, sino colectivamente”

Sin embargo, sabemos que el apoyo a organizaciones sociales también puede generar dependencia en la toma de decisiones o la gestión del cambio en estas. Por eso, buscamos crear espacios de acompañamiento que refuercen las capacidades internas de las organizaciones, promoviendo su autonomía en la gestión organizacional. Además, reconocemos que la acción con **daño** puede ser inevitable en intervenciones con organizaciones de la sociedad civil y de base comunitaria. **Por ello, adoptamos principios de la metodología de acción sin daño para ser conscientes de los riesgos y minimizarlos en nuestras intervenciones.**

Por ejemplo, con proyectos como **Enlaza Sur**, nos aproximamos cada vez más a comunidades diversas en nuestro país, que nos plantean nuevos desafíos en la manera de abordar el trabajo, por lo que creamos políticas internas en donde fundamentamos enfoques no colonialistas y equitativos, respetando los saberes ancestrales y experienciales. Por eso, la capacitación de nuestro equipo interno sobre nuestro nuevo **lineamiento de Diversidad, Equidad e Inclusión** nos permite estar preparados para una comunicación efectiva que responda a los nuevos desafíos.

Además, en nuestros consultorios de impacto sostenible nos esforzamos por integrar la sostenibilidad como un componente esencial y estratégico del negocio de nuestros clientes. Así, trabajamos para alinear sus decisiones con las trayectorias de sostenibilidad que respaldamos y construimos para ellos.





Nuestros principales resultados*

1 FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES QUE GENERAN IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

En 2023, acompañamos a 65 organizaciones en su propósito de fortalecer sus capacidades para ampliar y potenciar su impacto y perdurar en el tiempo.

LOGROS

- Aumentamos en un 8% los proyectos de fortalecimiento organizacional entre 2022 y 2023.
- Fortalecimos las capacidades organizacionales de 8 organizaciones sociales en un proceso de formación y apropiación de conocimientos estratégicos. Tres de estas cuentan con trayectorias de más de 25 años, asegurando su permanencia y escalabilidad del impacto con nuevas estrategias organizacionales y de sostenibilidad financiera.
- Fortalecimos Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y de Base Comunitaria (OBC) en las seis regiones de Colombia (Amazonia, Andina, Caribe, Insular, Orinoquía y Pacífico), como parte del primer ciclo del proyecto Enlaza Sur, financiada con recursos de la Fundación Ford.

- Construimos un primer modelo de evaluación de impacto de los proyectos de fortalecimiento organizacional de Compartamos Con Colombia, que será puesto en práctica en el 2024.
- Fortalecimos las capacidades del equipo misional para trabajar con principios de Acción Sin Daño y Diversidad, Equidad e Inclusión, en nuestras intervenciones y fortalecimientos con OSC y OBC.
- Acompañamos a la Fundación Ivíma, una organización con sede principal en Panamá, en la redefinición del modelo operativo flexible y global que responde a los aprietos de su plan quinquenal.
- Este es el sexto año que acompañamos a las iniciativas generadoras de Diseño el Cambio, programa implementado por la Fundación Toppel, en el cual participaron 8 docentes y 154 estudiantes que están fortaleciendo sus capacidades en innovación, gestión de proyectos y habilidades blandas. Esto ha permitido la creación de 6 proyectos que funcionan y contribuyen con su impacto social y ambiental a los ODS.



Click aquí para visualizar los logros del programa Diseño el Cambio.

* Para información adicional e imágenes visite www.compartamos.org o comuníquese al teléfono +57 313 250 2500, o en Twitter o en Facebook con el perfil @compartamos.



CASOS DE ÉXITO



Esta organización social trabaja por la construcción del tejido social del barrio la Honda en Medellín y tiene como propósito incidir en la reducción de la pobreza en territorios urbanos de origen informal a través de iniciativas con enfoque formativo, cultural y deportivo como espacios seguros para niños, niñas, jóvenes y mujeres del barrio.

La organización fue partícipe del Proceso de Fortalecimiento de Organizaciones Sociales del 2021, con el apoyo de nuestros firmas socios: **Deloitte, Pwce Herrera Ruiz e Inverlink**, en donde asesoramos a la organización en la consolidación de su estrategia con un modelo financiero y de gobierno robusto para promover su sostenibilidad organizacional.

Gracias a este proceso de fortalecimiento, hoy la corporación cuenta con una ruta y líneas estratégicas definidas, y un portafolio de servicios más amplio y con valor agregado para sus diferentes grupos de interés. Así mismo, cuenta con herramientas financieras que le permita hacer control de su gestión y proyecciones, así como planear estrategias de financiación.

En temas legales, se logró consolidar conceptos e insumos en diferentes líneas jurídicas para enfrentar distintos retos que la organización asumía por las dinámicas del territorio y de la comunidad que atiende.

Después del acompañamiento de Compartamos Con Colombia, la organización ha implementado nuevas iniciativas que impulsan la sostenibilidad financiera, ha orientado su modelo de gobierno y definición de roles de acuerdo con los desafíos para el crecimiento de la organización, y cuenta con insumos y buenas prácticas para definir sus siguientes planeaciones anuales.

COMPARTANDO CON COLOMBIA
ABLEDA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

ORGANISMOS
QUE IMPULSA

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

TALENTOS
QUE MOTIVAN

ASOCIADOS
QUE COMPARTAN



enlaza
sur



Enlaza Sur es un programa enfocado en fortalecer a organizaciones de la sociedad civil (OSC) y de base comunitaria (OBC) que, debido a la actual situación de desigualdad social, crisis económica y cierre de espacios cívicos, se han debilitado.

El programa se basa en la articulación de las capacidades y la experiencia de múltiples actores para fortalecer a las OSC y OBC capaces de incidir positivamente en la justicia social y ambiental de la Región Andina.

LOGROS DE ENLAZA SUR 2023

- ✕ Cerramos con éxito los 22 procesos de fortalecimiento organizacional en Colombia del Ciclo 1.
- ✕ Cumplimos con todos los hitos formulados para la implementación del proyecto este año, que comprende el cierre de la Fase 2 y el desarrollo de la Fase 3.

COMPARTANDO CON COLOMBIA
ABREDA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

ESFUERZOS
QUE IMPULSA

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

TALENTOS
QUE MOTIVAN

ASOCIACIONES
QUE COMPARTAN



- ✘ Trabajamos con 6 aliados técnicos en el fortalecimiento de 21 organizaciones del Ciclo 1.
- ✘ Empezamos el Ciclo 2 de Fortalecimiento Organizacional en Colombia, con la realización de un encuentro nacional en Bogotá, en noviembre de 2023.
- ✘ Formalizamos e iniciamos los procesos de fortalecimiento con 15 OSC y OBC en Colombia del Ciclo 2.
- ✘ Diseñamos una estrategia de encuentros y de formación orientada a favorecer el reconocimiento y establecimiento de vínculos entre las organizaciones, y a desarrollar capacidades y conocimientos en los mismos.
- ✘ Robustecimos el esquema de evaluación con la definición de una metodología de evaluación del fortalecimiento organizacional, adaptada al proyecto.
- ✘ Sistematizamos las lecciones aprendidas y oportunidades de mejora del Ciclo 1.
- ✘ A partir de las lecciones aprendidas, ajustamos la metodología del fortalecimiento organizacional para el Ciclo 2, con el propósito de mejorar la experiencia y el trabajo de fortalecimiento organizacional.



Click aquí para visualizar
video de Enlaza Sur

COMPARTANDO CON COLOMBIA
ACELERA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

ORGANIZACIONES
QUE IMPULSA

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

TALENTOS
QUE MOTIVAN

ASOCIACIONES
QUE COMPARTAN



PRÓXIMOS RETOS ENLAZA SUR

- ❖ *Culminar exitosamente el fortalecimiento organizacional de los 15 OSC y CBC seleccionados en el Ciclo 3 de implementación en Colombia.*
- ❖ *Ampliar el trabajo de Enlaza Sur en Venezuela e inicio de operaciones en Perú con el fortalecimiento de Organizaciones de la Sociedad Civil y de Base Comunitaria.*
- ❖ *Documentar las lecciones aprendidas del Ciclo 3 para aplicar los cambios en las operaciones y el modelo de trabajo de Enlaza Sur.*
- ❖ *Implementar el Esquema de Encuentros colaborativos regionales y Sesiones complementarias para el fortalecimiento de más OSC y CBC.*
- ❖ *Implementar la Estrategia de Comunicaciones de Enlaza Sur a nivel global, regional, de alianzas y con las organizaciones de la sociedad civil en fortalecimiento.*

COMPARTANDO CON COLOMBIA
ABLESA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

ESPERANZAS
QUE IMPULSA

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

TALENTOS
QUE MOTIVAN

ACCIONES
QUE COMPROMETEN



- ❏ Participar activamente en los escenarios de interacción y trabajo con otros hubs en el marco de Weaving Resilience, para fortalecer la justicia social y ambiental en el sur global.
- ❏ Ejecutar la medición de resultados de Elinca Sur según el modelo de evaluación y monitoreo del proyecto establecida en el 2023.
- ❏ Avanzar en la implementación de una plataforma de conocimientos organizacionales de utilidad para las organizaciones de sociedad civil y de base comunitaria.

3 ESTRUCTURACIÓN DE INICIATIVAS DE IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

- ✘ Ejecutamos dos proyectos de consultoría en el diseño de modelos de negocio y gobernanza (con enfoque en economía circular), junto con la Agencia de la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional – GIZ.
- ✘ Desarrollamos un mapeo social del área de influencia de una de las empresas multinacionales más importantes en la industria de la belleza y el cuidado personal, con el fin de identificar necesidades y problemáticas que tienen los grupos de interés del área y poder alinearlos al modelo de sostenibilidad de la empresa.

3 ESTUDIOS SECTORIALES EN TEMAS RELACIONADOS CON IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

- ✘ Realizamos el diseño metodológico de un evento enfocado en mecanismos innovadores de financiación para el desarrollo, de la mano de aliados estratégicos como la Fuerza Impacta, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia – APC, y la Embajada de Canadá.



4 FORMACIÓN PARA ORGANIZACIONES QUE GENERAN IMPACTO SOCIAL

- ❖ Desarrollamos cinco espacios de formación para Organizaciones de la Sociedad Civil y de Base Comunitaria, en el marco del proyecto Enlaza Sur. Estos espacios abordaron temáticas como: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), gestión del Talento Humano, comunicaciones organizacionales, metodologías colaborativas; y gestión de alianzas. En total, 25 organizaciones participaron en al menos cuatro de los cinco espacios y se certificaron en este proceso. En promedio, contamos con 30 organizaciones en cada una de las sesiones realizadas.
- ❖ Desarrollamos siete sesiones de formación, dos talleres y dos sesiones complementarias, en el marco del Proceso de Fortalecimiento de Organizaciones Sociales. Estos espacios abordaron temáticas como: nivelación estratégica, financiera y de gobierno; situación estratégica de la organización; focos de acción e impacto social y estrategia financiera; portafolio de iniciativas con ventaja competitiva, capacidades para la ejecución y modelo de gobierno; plan de implementación; objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); y mercados.

5 ASESORÍAS EN SOSTENIBILIDAD

- ❖ En 2023, trabajamos en 9 proyectos con compañías del sector financiero, tecnológico y farmacéutico colombiano, en los que medimos el nivel de madurez de la sostenibilidad, realizamos análisis de materialidad y doble materialidad, diseñamos el modelo de sostenibilidad y realizamos el reporte de gestión sostenible, usando estándares GRI, SASB y TCFD.





CASOS DE ÉXITO



Trabajamos de la mano de Porvenir S.A, del Grupo WIL, para identificar las principales prácticas en sostenibilidad de los líderes del sector bajo la metodología best in class, con el fin de analizar y definir su respectivo estado de madurez de gestión de la sostenibilidad.

Esto se logró por medio de un ejercicio que nos permitió identificar oportunidades de mejora para potenciar lo que ya se viene construyendo en materia de sostenibilidad y con el que también logramos medir los avances en la gestión de la sostenibilidad.



TESTIMONIO

MIGUEL LARGACHA M.
PRESIDENTE
DE PORVENIR S.A

“

En Porvenir Pensiones y Cesantías, la sostenibilidad está en el centro de nuestra estrategia. En 2023 llegamos al escalón cuatro en el nivel de madurez de nuestra estrategia de sostenibilidad gracias a nuestras acciones de valor compartido con foco en desarrollo social, ambiental y económica, temas que fueron validados por parte de Compartamos Con Colombia, lo que nos dejó aprendizajes de referentes, ampliación de objetivos y una hoja de ruta en desarrollo.

”



SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Hemos desarrollado prácticas que han sido fundamentales para **promover la sostenibilidad financiera y generar resultados positivos para el cumplimiento de nuestro propósito superior.**

Los resultados positivos en nuestras cifras se atribuyen en parte a la implementación de prácticas clave en nuestras operaciones internas. En particular, destacamos el papel fundamental del control interno y la estricta adhesión a las políticas y procedimientos establecidos.

Entre estas políticas, se encuentra el diseño del **presupuesto, flujo de caja, y el maestro de proyectos** que registra y controla todos los indicadores de fortalecimiento, sostenibilidad e impacto en ejecución en Compartamos Con Colombia. También, contamos con la **política de proveedores y adquisiciones**, la cual establece directrices para solicitar o realizar contrataciones de bienes o servicios. Por otro lado, la **política del fondo patrimonial** aborda contingencias y gastos imprevistos que podrían afectar el flujo de efectivo, y la **política de inversiones** proporciona lineamientos para la seguridad de los recursos y la generación de rendimientos, mayormente destinados al aumento del fondo patrimonial.

Además, contamos con procedimientos en materia de ejecución presupuestal, seguimiento, registro y control de los proyectos, retenciones e impuestos, prestaciones sociales, seguimiento mensual al registro contable, seguimiento contractual al avance de proyectos y alineación de equipos para la gestión comercial. Adicional a lo anterior, para **realizar el seguimiento y garantizar la sostenibilidad financiera** de la corporación, implementamos las siguientes medidas de control:

- ✘ Registro semanal de la ejecución de gastos y conciliación de ingresos en el flujo de caja validando la proyección de recursos de acuerdo con lo establecido en el presupuesto.
- ✘ Revisión mensual del plano contable de la corporación, variación en estados financieros y comportamiento de excedentes generados.
- ✘ Presentación de informes periódicos al Comité Financiero y Consejo Directivo de la corporación para detallar el estado del cumplimiento de las metas establecidas para el año en curso.
- ✘ Reuniones periódicas con el área de contabilidad para validar los cierres mensuales.

- ❑ Seguimiento y validación a los gastos no procedentes.
- ❑ Reuniones semanales con el equipo de trabajo.
- ❑ Cumplimiento con el cronograma de trabajo tanto del área de contabilidad como de la revisoría fiscal.
- ❑ Validación quincena del Pipeline y toma de decisiones con el Director Ejecutivo.
- ❑ Conciliación bancaria mensual para verificar que el detalle de movimientos bancarios esté acorde con lo reportado contablemente.
- ❑ Seguimiento al avance de los proyectos para la gestión de facturación.



VALOR ECONÓMICO GENERADO

VALOR ECONÓMICO BRUTO GENERADO (VEBG)	
Ingresos 2025	5,717,469
VALOR ECONÓMICO DESTINADO (VED)	
Costos operacionales 2025	3,868,518
Salarios y beneficios de los empleados 2025	2,074,896
Pagos a proveedores de Capital 2025	0
Pagos al gobierno 2025	462,388
Inversiones en la comunidad	0
VALOR ECONÓMICO NETO (VENO)	316,767

* Los valores están en millones de pesos



Escanea el QR
y consulta nuestros
estados financieros.



Nuestro excedente, después de impuestos, aumentó un 54,5% comparado con el año 2021.



LOGROS

FRENTE A LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

- ❑ Establecimos un presupuesto acorde a las necesidades y proyecciones financieras anuales.
- ❑ Cumplimos los aspectos impositivos aplicables.
- ❑ Planearnos adecuadamente la eficiencia de los gastos operacionales y no operacionales.
- ❑ Contamos con un flujo de efectivo pertinente para la sostenibilidad financiera.

OMG

CICLO DE PROYECTOS

En nuestra corporación el ciclo de proyectos es fundamental para **optimizar los proyectos** en todos los líneas de servicio, **estandarizar y garantizar la calidad** de estos ante nuestros clientes, y **definir de manera más intencionada el valor generado a los grupos de interés** relacionados en cada momento del ciclo.





La gestión del ciclo de proyectos nos ha generado beneficios en el desarrollo, eficiencia y calidad de los servicios que prestamos. En primer lugar, nos ha permitido definir y estandarizar las fases, los procesos e hitos, y facilitar herramientas de uso recurrente. Esto ha optimizado el uso del tiempo del equipo, y facilitado el proceso de adaptación de los nuevos miembros y, así mismo, tener una mayor capacidad para aumentar el flujo de proyectos.

Adicionalmente, ha contribuido en la garantía de la calidad de los servicios para los clientes y beneficiarios, ya que siempre se cumplen unos hitos y actividades mínimas en la experiencia ofrecida.

Sin embargo, reconocemos la importancia de la flexibilidad en la gestión de proyectos para asegurar un enfoque personalizado en la atención a cada cliente. Por ello, llevamos a cabo capacitaciones y sesiones de aprendizaje con el equipo de la corporación, destinados a facilitar metodologías adaptadas a diversas necesidades.

Además, entendemos que la falta de actualización periódica del ciclo de proyectos puede generar obstáculos para la innovación. Para evitar este impacto negativo, en Compartamos Con Colombia realizamos anualmente la actualización del ciclo de proyectos y las herramientas asociadas, considerando la retroalimentación de los diferentes grupos de interés.

LOGROS EN NUESTRA GESTIÓN DEL CICLO DE PROYECTOS

- Desarrollamos comunicaciones internas con todo el equipo de Compartamos Con Colombia, así como entrevistas y grupos focales con diferentes grupos de interés, para dar a conocer y reforzar la importancia de la gestión de los ciclos.
- El 100% de los proyectos se gestionan por medio de la plataforma ASANA, lo que ha contribuido en la estandarización, garantía de la calidad y eficiencia de los proyectos.



En 2024, buscaremos actualizar el ciclo de proyectos de acuerdo con las oportunidades de mejora identificadas con y por nuestros grupos de interés y facilitar herramientas y tecnología para hacer más eficientes los procesos dentro del ciclo de proyectos.



COMPARTAMOS CON COLOMBIA
ACELERA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

OPORTUNIDADES
QUE IMPULSA

SERVICIOS
QUE IMPACTAN

TALENTOS
QUE MOTIVAN

ACCIONES
QUE COMPROMETEN

ORIGEN

CALIDAD DEL SERVICIO

En Compartamos Con Colombia le apostamos a proporcionar servicios de la más alta calidad, impulsando en la transformación y el fortalecimiento de las organizaciones para que estas generen un mayor impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente.

Para garantizar la calidad del servicio, realizamos una comprensión profunda e integral de las organizaciones con las que trabajamos, y una identificación y construcción de soluciones robustas, aplicables a la realidad y coherentes con las capacidades de cada cliente. Por esto, para evitar impactos negativos sobre la población con la cual trabaja cada una de las organizaciones que fortalecemos, es importante garantizar una profunda comprensión de las problemáticas, y una solución oportuna y a la medida de estas.

En este sentido, desde Compartamos Con Colombia llevamos a cabo diferentes procesos, apoyados por instrumentos en diferentes fases y momentos de la experiencia del cliente. De manera transversal al proceso, se toma como base el ciclo de proyectos para garantizar el cumplimiento oportuno de las diferentes actividades clave en

toda la entrega del servicio. Adicionalmente, capacitamos nuestro equipo nacional para brindar conocimientos técnicos actualizados y robustecer las habilidades y competencias que garantizan el análisis y construcción de soluciones en cada proyecto.

Por otro lado, para poder medir efectivamente la satisfacción de nuestros clientes, hacemos una evaluación de experiencia en la que se califica el servicio al finalizar el proyecto. Esto permite monitorear la calidad en cada uno de los proyectos, y recibir retroalimentaciones sobre los fortalezas y aspectos por mejorar en los servicios.





LOGROS FRENTA A LA CALIDAD DEL SERVICIO



En 2025, la evaluación general de satisfacción de organizaciones atendidas fue de 4,66 sobre 5,0, resaltando el adecuado servicio que prestamos y el entendimiento de las particularidades de cada organización.



Una parte fundamental de la evaluación de satisfacción es la percepción de calidad del servicio, donde en 2025 logramos un resultado de 4,66 sobre 5,0.



Implementamos 16 sesiones de aprendizaje y formación en conocimientos técnicos y habilidades y competencias de nuestro equipo misional para mejorar y garantizar la calidad de los servicios.



Nuestro compromiso para 2025 es generar espacios de aprendizaje y formación con todo nuestro equipo, con el objetivo de estandarizar la forma en la que ejecutamos nuestros servicios, para garantizar calidad en todos los frentes y mantener y medir los estándares de calidad para poder tomar acciones oportunas, y mejorar continuamente.



OBJETIVO

INNOVACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

Para nosotros es fundamental innovar en los productos y servicios que le ofrecemos a nuestros clientes, pues no solo nos permite adaptarnos a las tendencias y los cambios y mejorar la eficiencia operativa de la corporación, sino que también nos permite cumplir con nuestro propósito superior.

En este sentido, continuamos con la labor de innovar en servicios que nos faculten para potenciar causas que impactan y ampliar nuestra presencia regional, conectando nuestros talentos y experiencias con alcance a más entidades.

Actualmente no contamos con políticas, procedimientos y/o instrumentos con los que podamos garantizar la innovación de productos y procesos y/o la prevención de impactos negativos por no hacerla. Sin embargo, parte de nuestro trabajo es garantizar que nuestros metodologías y herramientas estén a la vanguardia y satisfagan las necesidades de nuestros clientes.

Asimismo, nos hemos propuesto contar con un mecanismo de monitoreo al cumplimiento de nuestra estrategia 2024 con la definición de KPI's conectados a los objetivos estratégicos.

Durante 2023, en Compartamos Con Colombia nos comprometimos con ser una organización inteligente que gestiona su conocimiento y aprendizajes mediante un proceso continuo y sistemático, lo que nos permitirá contar con información relevante para el desarrollo de procesos conscientes de innovación en la prestación de nuestros servicios.



LOGROS

FRENTE A LA INNOVACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

- ❖ **Mejoramos la flexibilidad en los planes de fortalecimiento organizacional.** A partir de los aprendizajes obtenidos en el primer ciclo de fortalecimiento organizacional de Enlaza Sur, se optó por implementar mecanismos que permitieran flexibilizar y priorizar los frentes de fortalecimiento organizacional que se desarrollan con cada organización. Esto nos ha permitido mejorar la eficacia de las intervenciones en cuanto a los recursos humanos necesarios para implementar las recomendaciones del fortalecimiento y el tiempo dedicado al mismo.
- ❖ En el ciclo de formación de organizaciones de Enlaza Sur se activó una estrategia de contratación de terceros, aliados técnicos, que permitiera tener un alcance adicional en el fortalecimiento de capacidades vinculados con las necesidades identificadas para cada organización. **En el 2023, 21 de las 23 organizaciones que recibieron fortalecimiento individual, trabajaron junto con un aliado técnico para mejorar sus capacidades.** En este primer ciclo, colaboramos con 6 aliados técnicos: Fundación Corvajal (Creación del Conocimiento), ICESI (Estructuración de Proyecto Propio), Impactia (Estructuración de Proyecto), Tú o lo Tujo (Talento Humano), Makala (Talento Humano - Voluntariado), y Wingu (Tecnología).

- **Diseñamos una metodología de cursos virtuales y encuentros regionales, enfocada en generar reconocimiento, creación colectiva, intercambio de experiencias y conocimientos entre las organizaciones participantes de la fase piloto que trabajen para avanzar en esfuerzos de justicia social y ambiental.**
- **Consolidamos un portafolio integrado para el servicio de Consultorías en Impacto Sostenible** que reúne experiencias previas de Compartamos Con Colombia. Este nuevo portafolio incluye servicios nuevos, como la medición rigurosa del impacto, e incorpora servicios ya existentes, como la estructuración de iniciativas de alto impacto social, ambiental y económico, los estudios sectoriales, y el apoyo no financiero.
- **Diseñamos una metodología para realizar análisis de doble materialidad.** Este concepto se introdujo por primera vez por la Comisión de la Unión Europea como parte del Non-binding Guidelines on Non-Financial Reporting Update (NFRD) y hace referencia a analizar tanto, los posibles impactos de afuera (el entorno) hacia adentro (la organización), que podrían afectar el desarrollo y operación y por ende afectar su valor, como los impactos de adentro (la organización) hacia afuera (el entorno).





08 01

MEDICIÓN DE RESULTADOS

En nuestro trabajo y relacionamiento con las organizaciones que generan impacto social y ambiental, hemos reconocido la necesidad de evaluar sistemáticamente el impacto que generamos en el desarrollo de nuestros proyectos. La medición de los resultados e impactos derivados de nuestros servicios nos permite ofrecer una transparencia total a nuestros grupos de interés en relación con nuestra promesa de escalar el impacto y la sostenibilidad. A su vez, la confianza depositada por nuestros grupos de interés nos motiva a mantener la conexión única entre la experiencia del sector privado y la dedicación de nuestros profesionales, creando así un círculo virtuoso de valor compartido.

Para hacerle seguimiento a la medición de los resultados, contamos con los siguientes mecanismos y herramientas:

- Actas de inicio y de liquidación de contratos, así como certificados de experiencia del cliente, por medio de los cuales recopilamos información que garantiza el cumplimiento de los objetivos planteados en cada proyecto, así como la certificación de la percepción sobre nuestros resultados y el cumplimiento de expectativas de los clientes frente al mismo.
- Matriz de diagnóstico de las organizaciones, la cual se aplica antes y después de recibir el servicio contratado, con el fin de medir y comparar el impacto de dicho proceso.
- Seguimiento y monitoreo al desarrollo general de los proyectos por medio de la Plataforma ASANA.
- Sesiones de recolección de lecciones aprendidas con el equipo de trabajo para identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el servicio entregado con la organización.
- Estrategia de seguimiento a nuestro acompañamiento a organizaciones, la cual consiste en re-encontrarnos con nuestros clientes a los tres y seis meses terminado nuestro proceso. Los seguimientos tienen como propósito revisar hasta qué punto las organizaciones han podido avanzar, de forma autónoma, en la implementación de las recomendaciones hechas en el fortalecimiento y en ejecutar el plan de acción o poner en marcha los cambios sugeridos en el fortalecimiento.



LOGROS

EN NUESTRA MEDICIÓN DE RESULTADOS



Durante el 2023, y gracias al macroproyecto Enlace Sur, contratamos a una firma consultora (Mitosos Mitos) para desarrollar un esquema de evaluación de resultados e impacto para el servicio de fortalecimiento de organizaciones sociales.



Establecimos la medición de impacto como objetivo estratégico para el 2024 para todos nuestros servicios. En línea con este objetivo estratégico, conformamos un equipo de "aceleración de impacto" que estará encargado de diseñar el esquema de evaluación de impacto de la organización en 2024.



Formalizamos la estrategia de seguimiento posterior al cierre de proyectos.



Se aprobó la contratación de un proveedor para el diseño de un Índice de Fortalecimiento Organizacional que nos permitirá evaluar el impacto y la transformación de las organizaciones que acompañamos.



0000

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

Desde el 2022, emprendimos una ruta para implementar buenas prácticas en gestión del conocimiento. Esta iniciativa comenzó con la participación de diversos grupos de interés, como la dirección ejecutiva, el equipo interno y algunas firmas socias, mediante entrevistas y consultas estratégicas. En la implementación, se ha involucrado a las organizaciones beneficiarias y clientes para identificar y sistematizar lecciones aprendidas en procesos de fortalecimiento. También se ha integrado a aliados técnicos a través de evaluaciones de satisfacción, aportando datos relevantes para mejorar procedimientos, metodologías y herramientas de la organización.

La gestión efectiva del conocimiento es esencial, ya que nuestros servicios se basan en él, fortaleciendo nuestra propuesta de valor y permitiéndonos liderar como consultora en el sector social.

La aplicación de buenas prácticas y metodologías derivadas de nuestro conocimiento nos convierte en una **organización inteligente**, reconocida por la calidad de su información.

El conocimiento que generamos y compartimos constituye nuestro activo más preciado, arraigado en la esencia de nuestra cultura organizacional. Este conocimiento impulsa nuestro desarrollo interno y añade valor a los organismos con los que colaboramos, reafirmando nuestro compromiso con el crecimiento y el impacto positivo.

La conservación del conocimiento histórico y actual de Compartamos Con Colombia, junto con la sistematización de los procesos y prácticas estratégicas, misionales y de soporte de nuestra organización, nos ha permitido mejorar la toma de decisiones y tener mayor eficiencia en el direccionamiento estratégico y en la gestión operativa. Esta gestión integral del conocimiento no solo ha garantizado **la continuidad de nuestras operaciones**, sino que también ha generado una **mejora sustancial en la satisfacción de nuestros clientes y aliados**, potenciando así la calidad y oportunidad del servicio entregado.

La falta de gestión oportuna y precisa de la información podría resultar en diversos problemas, tales como retrasos en la ejecución de proyectos debido a la carencia de información compartida y conocimiento; deterioro en la estrategia de comunicación, complicando la generación de contenido relevante y adaptado a las necesidades del sector social; pérdida de conocimiento clave, con posibles impactos negativos en el desarrollo y continuidad de las operaciones; y dificultad para tomar decisiones estratégicas y operativas, lo que podría ralentizar el crecimiento y desarrollo de la organización.

Bajo este marco, hemos definido las siguientes políticas, procedimientos e instrumentos:



**PARA HACERLE SEGUIMIENTO A ESTA POLÍTICA, ESTRATEGIA Y PLATAFORMA
DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, CONTAMOS CON LOS SIGUIENTES MECANISMOS:**



**COMITÉ DE
GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

Conformado por 5 personas de los diferentes equipos de la organización (misión, administrativo y desarrollo-organizacional), quienes actúan como responsables y garantes de que los lineamientos y apuestas en gestión del conocimiento de la organización se cumplan.



**PLAN
DE TRABAJO
ANUAL**

Soportado en la herramienta de gestión de proyectos ASANA, y definido a partir de los objetivos estratégicos, con actividades y responsables.



**REPORTES
DE AVANCE**

A la dirección ejecutiva y equipo sobre el estado de la gestión del conocimiento logros y asuntos de interés



LOGROS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Implementamos, socializamos y capacitamos al equipo sobre la plataforma Sharepoint para la gestión documental.



Diseñamos y estructuramos la intranet para la gestión del equipo de trabajo.



Estructuramos las bases de datos para la consulta y generación de información institucional de proyectos, profesionales de las firmas socias y empleados.



Junto con el equipo de Desarrollo Organizacional, definimos los contenidos temáticos de capacitación que requería el equipo de trabajo en las líneas estratégicas y temas transversales.



Sistematizamos las metodologías de fortalecimiento organizacional para proyectos claves (Enlaza Sur y PPOG).



Desarrollamos 5 espacios para compartir lecciones aprendidas entre gerentes de proyectos en el II Semestre de 2025. Se encuentra en sistematización el resultado de estas sesiones.



LOGROS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Definimos la estrategia de aprendices, la cual consiste en que un colaborador, el cual necesite desarrollar sus conocimientos en alguna de nuestros servicios, pueda participar en un proyecto relacionada con la figura de aprendiz. Se iniciaron 3 pilotos con 3 personas del equipo. En enero 2024 se realizará la socialización de estas experiencias.



Se avanzó desde el equipo de Comunicaciones, en la identificación de contenido clave para la generación de conocimientos a compartir de manera externa en diferentes formatos: documentales, videos, etc.



Creación de una base de datos para tener un Registro Único de Organizaciones, donde se puede ver toda la información relevante y su relación con el proyecto, en el marco de Enlace Sur.



En 2024, finalizaremos la implementación del SharePoint con la información histórica de proyectos, desarrollaremos e implementaremos los espacios planeados de aprendizaje con los gerenciales y equipos (sofía sesions, intercambio de lecciones y experiencias aprendidas, fortalecimiento teórico) y diseñaremos la ruta para la generación de conocimiento y protocolos para compartir externamente.

GRUPO

EVALUACIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL DE CLIENTES



Dentro del proceso de gestión comercial para la apertura de nuevas oportunidades a clientes, realizamos análisis de alineación estratégica desde nuestros valores y pilares corporativos, en donde buscamos trabajar con organizaciones que impacten positivamente en la sostenibilidad social y ambiental del país.

Si bien existe un flujograma de procesos frente a esta alineación con nuestros clientes, no contamos con la estandarización de estos en políticas transversales que respalden la selección y parámetros aplicados. Así, en 2024 nos comprometemos a incorporar y documentar criterios sociales y ambientales en los procesos que realizamos para evaluar los antecedentes de las organizaciones con las que trabajamos.



OBJETIVO

DESARROLLO TECNOLÓGICO

En Compartamos Con Colombia buscamos tener un desarrollo tecnológico que nos permita optimizar y hacer más eficiente los procedimientos y actividades relacionados con los empleados, clientes, proveedores y requerimientos internos. Este enfoque requiere de una inversión económica significativa y la disponibilidad de recursos para llevar a cabo eficazmente las iniciativas propuestas.

A continuación, presentamos nuestras dos políticas más importantes en este frente:

- 1** Política de seguridad de la información, la cual tiene como objetivo establecer las directrices y criterios para el aseguramiento adecuado de personas, información y activos de la organización, con un enfoque basado en riesgos.
- 2** Políticas de buenas prácticas de gestión del conocimiento descrita anteriormente.







LOGROS EN NUESTRO DESARROLLO TECNOLÓGICO

- ❑ Planificamos y gestionamos de manera más fácil y eficiente el desarrollo de los proyectos por medio de la puesta en marcha del Software AGANA.
- ❑ Adaptamos la herramienta Buz para optimizar la gestión de recursos humanos de Compartamos Con Colombia.
- ❑ Incorporamos diferentes licencias como lo son Antivirus Sophos para activar los servicios de seguridad de la información; y Canva y Adobe para facilitar el diseño gráfico y la creación del contenido visual de la corporación.
- ❑ Implementamos la aplicación Escritorio para eliminar los puestos fijos de trabajo, optimizar el espacio en la oficina y controlar los costos.
- ❑ En 2024 queremos definir e implementar una herramienta que permita hacerle seguimiento a los gastos financieros de las licencias adquiridas para el desarrollo tecnológico de la corporación.

AVANCES COMPROMISOS 2022

COMPROMISO 2022

AVANCE 2023

Ejecución de 95 proyectos en nuestras oficinas líneas de servicio y lograr mayor eficiencia en nuestras operaciones, buscando fortalecer nuestros portafolios, posicionamiento y estabilidad.	Ejecución de 78 proyectos, en los cuales nos enfocamos en fortalecer el impacto de cada uno de ellos y mejorar la eficiencia en el proceso, mediante la implementación de un nuevo ciclo de proyectos. Asimismo, se seleccionaron 20 organizaciones adicionales para iniciar proyectos en 2023 con Enlace Sur 
Definir y evaluar nuevos impactos.	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Durante el 2023, y gracias al macroproyecto Enlace Sur Compartamos Con Colombia continúa una firma consultora (Mitarolo Motta) para "desarrollar un esquema de evaluación de resultados e impacto para el servicio de fortalecimiento de organizaciones sociales". ❑ Se formalizó la estrategia de seguimiento posterior al cierre de proyectos. ❑ Los medidores de impacto se establecieron como objetivos estratégicos para el 2023. ❑ Se aprobó la contratación de un proveedor para el diseño de un Índice de Fortalecimiento Organizacional que nos permitirá evaluar el impacto y la transformación de las organizaciones que acompañamos. 
Posicionarnos desde Enlace Sur como ventanilla única de servicios profesionales para OSC y OBC (vial).	<ul style="list-style-type: none"> ❑ A través de la implementación de estrategias como la contratación de aliados locales y la integración de profesionales de las firmas locales en proyectos, logramos impactar a 85 organizaciones, brindarles fortalecimiento organizacional a 22 de ellas y certificarlas a otras 23 en un esquema de formación virtual. Además, fuimos a más de dos encuentros regionales y logramos con Enlace Sur a 28 departamentos y 18 municipios. ❑ Estos esfuerzos se traducen en resultados satisfactorios en nuestra capacidad de actuar como facilitadores entre las comunidades de las OSC y OBC, y los servicios profesionales relevantes, y aliados del sector privado. 
Consultar y sistematizar nuestros conocimientos.	Definimos un plan de trabajo para este finde durante el segundo semestre de 2023, el cual tiene un alcance del FOC, Sur, así, sabemos que la gestión del conocimiento es un proceso continuo que vivimos con cada fortalecimiento. 



TALENTOS
QUE MOVILIZAN



ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

OBJETIVO

La retención y atracción del talento humano son claves para garantizar la continuidad de nuestras operaciones y el cumplimiento de nuestra misión. Por eso, trabajamos para fomentar un ambiente de trabajo positivo que promueva el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo. Esto nos permite mejorar la eficiencia operativa, reducir costos asociados a la rotación de personal, desarrollar líderes internos competentes e integrales, y fortalecer la reputación de CCC como empleador atractivo.

Somos conscientes de la resistencia al cambio cuando se implementan nuevos programas de retención y talento; por eso, hemos desarrollado estrategias que incluyen el uso de una comunicación cercana, empática y oportuna, el involucramiento estratégico del equipo o actores en el proceso, la implementación de cambios graduales y el desarrollo de una cultura de cambio que promueva la innovación y el aprendizaje continuo.

Para garantizar una adecuada gestión del talento humano hemos diseñado e implementado:

- 1 Proceso de inducción que faciliten la comprensión y empoderamiento del equipo.
- 2 Actividades de bienestar.
- 3 Portafolio de beneficios estratégicos.
- 4 Plan de aprendizaje con capacitaciones por equipos, para todo el equipo e individuales.
- 5 Medición y plan de mejora ambiente laboral.
- 6 Iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- 7 Programa de Mentores y escuela de liderazgo.
- 8 Medición de desempeño basada en competencias.
- 9 Esquema de bonificaciones y compensación variable para Directivos.



Contratamos el 100% de la planta planificada, con una fuga del 39% en la rotación comparado con el año 2022.

A lo largo del 2023 fortalecimos nuestros mecanismos de seguimiento de la retención del talento para identificar tendencias en la rotación de personal, desarrollar las habilidades y conocimiento, e identificar oportunidades que potencien el crecimiento y la mejora continua en el desempeño y el bienestar de nuestro equipo de trabajo:

- Medición y seguimiento semestral de la rotación.
- Acompañamiento a Mentees por parte de Mentores.
- Implementación de escuelas del talento.
- Evaluación de desempeño.
- Medición de ambiente laboral.

Nuestro equipo impulsa acciones para mejorar la cultura organizacional con planes basados en mediciones y encuestas de ambiente laboral. Los Comités Financiero y de Talento Humano, integrados por miembros del Consejo Directivo, aportan opiniones y conocimientos en temas como el modelo de bonificaciones y el manejo del burnout en nuestro equipo.



GR 2.7

NÚMERO DE EMPLEADOS



La principal diferencia entre 2022 y 2023 fue la vinculación en 2023 de nuevas posiciones para fortalecer la gestión del proyecto de Enlaza Sur.

ORIGEN

GÉNERO Y DIVERSIDAD



Para nosotros, la creación de espacios seguros, accesibles y empáticos es fundamental. Fomentar la equidad garantiza el acceso equitativo a oportunidades para cada persona, impulsando el rendimiento de nuestro equipo. La inclusión, por su parte, crea un entorno donde cada individuo se siente valorado, contribuyendo así a un ambiente laboral más productivo, creativo y a una cultura de apertura.

"Nos distingue la diversidad de las organizaciones con las que trabajamos, y aspiramos reflejar esa diversidad en nuestro propio equipo. Por ello, uno de nuestros compromisos es diversificar aún más nuestro talento".

Hemos desarrollado e implementado diversas políticas e instrumentos para fomentar y promover la diversidad, la equidad y la inclusión. Destacan entre ellos los lineamientos de Enlaza Sur para la Diversidad, Equidad e Inclusión, así como los cartillos DEI diseñados como referencia esencial para todas las personas encargadas de implementar el programa Enlaza Sur. Estos cartillos tienen el propósito de incorporar los principios fundamentales de inclusión, dignidad humana y Acción Sin Daño en todas las actividades del programa. Además, hemos establecido espacios de sensibilización dirigidos a nuestros empleados. Estos espacios buscan aumentar la conciencia y comprensión sobre la importancia de la diversidad, equidad e inclusión en el entorno laboral.

El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión es el mecanismo principal para hacer seguimiento a la implementación de estas medidas. Este comité juega un papel clave en garantizar que nuestras políticas se apliquen de manera efectiva y que continuemos avanzando hacia un entorno laboral más inclusivo y respetuoso. Desde el comité:





OBJETIVO

PORCENTAJE DE PERSONAS EN NUESTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO POR CATEGORÍA DE DIVERSIDAD

Categoría	Consejo Directivo y asamblea
HOMBRES	20
MUJERES	11
MENOR DE 30	0
ENTRE 30-50	14
MAYORES DE 50	17



OBJETIVO

PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CCC POR CATEGORÍA DE DIVERSIDAD Y SU ROL

Categoría	Auxiliar	Analista	Consultor	Gerente	Director	TOTAL	
HOMBRES	0	38,3%	47%	50%	100%	50%	34
MUJERES	100%	41,5%	33%	50%	0	50%	
MENOR DE 30	0	42%	50%	30%	0	55,8%	34
ENTRE 30-50	100%	0%	43%	80%	100%	44,2%	
MAYORES DE 50	0	0	0	0	0	0	



CCC

NO DISCRIMINACIÓN

Conectado con nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión, la no discriminación es un principio fundamental en CCC, reflejando nuestros valores arraigados en la igualdad y diversidad. Mantener un entorno libre de discriminación nos permite promover la inclusión, fomentar la diversidad de perspectivas y habilidades, y contribuir a un ambiente laboral positivo, mejorando el desempeño y atrayendo y reteniendo talento valioso.

Sabemos que no gestionar adecuadamente la discriminación puede generar descontento, conflictos internos, y afectar negativamente la reputación de CCC, con consecuencias que van desde la pérdida de clientes y talento hasta riesgos legales y financieros. La gestión proactiva de la no discriminación es esencial no solo para el bienestar de nuestros empleados, sino también para preservar la integridad y sostenibilidad a largo plazo de la corporación.

CCC 100%



En 2025, no hubo casos de discriminación en nuestras corporaciones. Un resultado que refleja los esfuerzos que hacemos continuamente para garantizar un lugar libre de discriminación y seguro para nuestro equipo.



CGSS

PRÁCTICAS LABORALES

Nuestras prácticas laborales están directamente vinculadas a nuestra productividad y rendimiento. Entendemos que un entorno laboral positivo y motivador impulsa a nuestros empleados a dar lo mejor de sí mismos y nos permite cumplir con estándares legales y éticos, respetando los derechos de nuestro equipo y contribuyendo a la creación de un ambiente laboral justo y sostenible. Por estas razones, nos comprometemos a promover prácticas laborales que sean justas, equitativas y responsables. Trabajamos constantemente para mejorar nuestras prácticas laborales y crear un entorno laboral en el que nuestro equipo de trabajo se sienta valorado y respetado.

Para garantizar el desarrollo de buenas prácticas laborales nos guiamos por nuestro Manual de Talento Humano, Manual de Convivencia y el Proceso de Inducción. Estos documentos y procesos contribuyen a crear un entorno laboral positivo y respetuoso. Asimismo, hacemos medición del ambiente laboral y seguimiento de la rotación para evaluar nuestro desempeño en este aspecto.

También, nuestro Comité de Talento Humano, el Comité Financiero y Administrativo, el Consejo Directivo y la Dirección Ejecutiva, las Gerencias de áreas, los Comités del CGSST y los empleados han contribuido con sus conocimientos, experiencias y perspectivas para crear un entorno laboral seguro y garante de los derechos de todos los integrantes de nuestro equipo.





GR 104.0

EMPLEADOS QUE RECIBIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

%	MASCULINO	FEMENINO
Auxiliares	0%	0%
Analistas	100%	94%
Consultores	100%	100%
Gerentes	100%	80%
Director	100%	No Aplica



GR 103

FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

Reconocemos la importancia fundamental de la formación y enseñanza a través de programas de desarrollo de competencias para nuestro equipo. Estos programas nos permiten planificar estratégicamente la adquisición de habilidades necesarias para enfrentar los desafíos en constante cambio de nuestro entorno laboral.

Contar con empleados altamente calificados no solo fortalece el capital humano de la organización, sino que también juega un papel clave en el logro de nuestros objetivos estratégicos. La mejora constante de las habilidades y competencias de nuestros empleados contribuye directamente a la eficiencia operativa y al éxito a largo plazo de la empresa.

Además, la inversión en el desarrollo de habilidades está vinculada a la satisfacción de los empleados. Cuando los miembros de nuestro equipo tienen la oportunidad de mejorar y crecer profesionalmente, experimentan un mayor sentido de logro y compromiso. Esta satisfacción no solo impacta positivamente en el ambiente laboral, sino que también se traduce en un mejor desempeño individual y colectivo.



Durante el 2023 construimos dos estrategias de formación y enseñanza:

- 1 Capacitación en habilidades de liderazgo, donde los líderes adquieren la capacidad de inspirar y motivar a sus equipos, mejoran sus habilidades blandas y desarrollan competencias para tomar decisiones y resolver problemas.
- 2 Plan de aprendizaje bianual, mediante el cual construimos una ruta de acción en tres modalidades: individual, grupal y para todo el equipo. Allí fortalecemos nuestras habilidades y conocimientos.

Durante la fase de desarrollo del plan de aprendizaje, las distintas gerencias de la organización presentaron propuestas respecto a los cursos y capacitaciones que consideraban pertinentes para integrar en dicho plan.

OBJETIVO 1

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN DURANTE 2023

Período tipo de formación	Asesores	Analistas	Consultores	Gerentes	Director
Individual	0	60	67	60	60
Grupal	0	60	67	60	0

TIPO Y ALCANCE DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	ACTIVIDADES EJECUTADAS	PARTICIPANTES
 FORTALECIMIENTO POR COMPETENCIAS	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Team building para líderes 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de líderes
	Desarrollo de otros	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento mentores 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de mentores
	Relacionamiento	<ul style="list-style-type: none"> • DEI 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el equipo CCC
	Pensamiento analítico	<ul style="list-style-type: none"> • Basic Consulting Tools BOC • Formación de Carentes en consultoría BOC 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el equipo • Equipo de gerentes
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Alineación comité de coordinación • Escuela de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de coordinación • Equipo de líderes
 HABILIDADES TÉCNICAS	Fortalecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilidad CRI • Sostenibilidad SAGE 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de sostenibilidad • Equipo de sostenibilidad
	Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • ASANA: funcionalidades • Sostenibilidad, metodología CCC 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el equipo CCC • Equipo Misional
	Transversal	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación estratégica • Comunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Misional • Todo el equipo CCC



CRH 11

RELACIONAMIENTO CON FIRMAS

Las firmas socias son clave para nuestra corporación. Gracias a ellas, podemos llevar a cabo nuestro modelo multifirma, que conecta la experiencia del sector privado con causas que impactan. Este modelo crea una relación beneficiosa para todos: Compartamos Con Colombia, las firmas y las organizaciones sociales y ambientales con las que colaboramos. Para las firmas, representa la oportunidad estratégica de contribuir al desarrollo del país junto a una red de 14 firmas de servicios profesionales. Esto implica transferir conocimientos al sector de impacto, generando un impacto alineado con sus estrategias de negocio y ofreciendo oportunidades de desarrollo a sus empleados.

Mantener buenas relaciones con las firmas nos permite llegar a más organizaciones y abordar sus problemas para mejorar su sostenibilidad. Esto beneficia a la sociedad al fortalecer el sector social e impulsar las causas y beneficiarios impactados.

Nuestros grupos de interés tienen un papel clave para fortalecer el relacionamiento con las firmas socias. Para ello, nos guiamos por nuestros estatutos y recibimos apoyo por parte de la Asamblea General y la Junta Directiva. El Consejo Directivo supervisa los asuntos estratégicos del modelo multifirma. El área de Operaciones y Desarrollo Organizacional lidera el relacionamiento táctico con cada firma socia y utiliza un CRH para monitorear la participación de los profesionales en proyectos y actividades de pro bono. Se consolida una base de datos para generar reportes y medir indicadores, como participación y deserción. También, mediante encuestas, entrevistas y grupos focales, recolectamos percepciones desde socios hasta empleados y consideramos la retroalimentación de las organizaciones beneficiarias sobre la incidencia de las firmas en los proyectos.

CRH 12

VARIACIONES Y NÚMERO DE VOLUNTARIOS DE FIRMAS



Para 2023, la cifra disminuyó con respecto a 2022 en un 15,7%. Sin embargo, aumentamos la tasa de repetición de profesionales en proyectos, el número de personas que participan en más de un proyecto al año, llegando un 74,8 %, frente al 72,3 % del año anterior.

CONTAMOS CON 379 PROFESIONALES QUE PARTICIPARON EN 453 ASESORÍAS/ACTIVIDADES CON CCC





La relación con los profesionales de las firmas (Voluntarios) se realiza a través de convocatorias abiertas. Desde 2023, ampliamos nuestro portafolio con proyectos de fortalecimiento, sesiones de formación, espacios de difusión y asesorías cortas. Los profesionales participan voluntariamente, sin compromisos contractuales, mediante un acuerdo facilitado por los enlaces de firmas, responsables del contacto con Compartamos Con Colombia.

EN 2023

LOGRAMOS:

- Consolidar el equipo estratégico del modelo multifirma y alianzas estratégicas.
- Consolidar la propuesta de valor para las firmas socias, y los profesionales de estas que contribuyen en nuestros proyectos de manera voluntaria.
- Diseñar la ruta de probono y voluntariado con el fin de garantizar una buena experiencia, orientada a las necesidades y expectativas de las firmas, sus empleados, CCC y las organizaciones beneficiarias.
- Diversificar el portafolio de oportunidades probono y voluntariado para los empleados de las firmas socias.

- Consolidar mecanismos de reporte de resultados e impacto para las firmas socias por medio de un boletín periódico (cada 6 meses).
- Fortalecer espacios de networking con las firmas socias y sus empleados:

- "El impacto que nos conecta" con la participación de aproximadamente 80 personas de nuestras firmas socias, que trabajaron en proyectos y actividades de probono y voluntariado con Compartamos Con Colombia.
- Encuentro con los enlaces de nuestras firmas socias para la alineación de expectativas, la validación de los cambios del modelo, y el fortalecimiento de la participación en el mismo.



En promedio, los profesionales que participan en nuestros proyectos califican su experiencia de voluntariado con un puntaje de 4,82 sobre 5,0.



0118

EVALUACIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL DE PROVEEDORES

En Compartamos Con Colombia buscamos vincular proveedores y aliados que generen una huella social y ambiental positiva en el país. Sabemos que hay un impacto positivo indirecto que se logra al vincular proveedores con compromiso social y ambiental y al trabajar con emprendimientos en las diferentes regiones del país. Sin embargo, este enfoque puede presentar desafíos en términos de mapeo y selección, ya que la posibilidad de no encontrar proveedores que cumplan con estos lineamientos puede tener un impacto significativo en la sociedad.

Para garantizar la evaluación y selección de proveedores, hemos desarrollado una Política de Proveedores y Adquisiciones (aplica únicamente para Entoro Sur) la cual contiene lineamientos para la selección de proveedores, y criterios para su respectiva evaluación, así como para seleccionar los hoteles en donde se aloja nuestro equipo en las visitas en campo. También, hemos consolidado una base de datos de proveedores y hoteles donde almacenamos los resultados de las evaluaciones. Es importante resaltar que estas bases de datos están orientadas a la evaluación de servicio y aun no tienen medición del impacto social y ambiental de los proveedores.



01181001

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad y salud en el trabajo constituye un tema material de máxima importancia para nuestra corporación. Nuestra labor como consultora social nos lleva a interactuar con diversas organizaciones y profesionales en variados entornos laborales. Por lo tanto, **la gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo no solo es un requisito legal para nosotros, sino que también es esencial para mantener un ambiente laboral seguro y propicio para el rendimiento óptimo de nuestros empleados.** Queremos asegurar que los empleados involucrados en nuestros proyectos de consultoría puedan desempeñar sus funciones de manera segura y eficiente, prevenir enfermedades o accidentes de trabajo que afecten a nuestro equipo.

Consideramos que la atención adecuada a los aspectos de seguridad y salud no solo responde a nuestras obligaciones legales y éticas, sino que también contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de OCC. Esto asegura la continuidad operativa y fortalece la confianza tanto de nuestros empleados internos como de nuestros clientes y socios externos.

En Compartamos Con Colombia contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en los estándares mínimos de SG-SST según la Resolución 0312 de 2019. En este hemos implementado 21 estándares y desarrollado cerca de 60 políticas y procedimientos para garantizar la correcta implementación del sistema. Entre estos destacamos:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
- Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- Programa de Capacitación.
- Matriz Indicadores accidentalidad SG-SST.
- Matriz ausentismo SG-SST.
- Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos.

CONSEJO



81100% de los empleados está cubierto, conoce, reporta y participa en el SG-SST.

El SG-SST es liderado e implementado por el STS de nuestros empleados por medio de la conformación del COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencia, Líderes del SG-SST y la Alta Gerencia.

CONSEJO






En 2025 hubo 182 horas de capacitación para integrantes del equipo de CCC en temas como:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.
- Prevención del Acoso Laboral y Comités de Convivencia Laboral.
- Curso de brigada de emergencia.
- Proceso de capacitación y entrenamiento de brigadas basadas en Sistema Comando de Incidentes (S.C.I.)-Atención básica - control de incendios.

AVANCES COMPROMISOS 2022

COMPROMISO 2022

AVANCE 2023

<p>Diseñar e implementar un plan de acciones afirmativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se construyeron e implementaron los lineamientos DEI de Eniza Sur, los cuales contienen una serie de acciones afirmativas para implementar como espacios de sensibilización, la creación de un comité DEI, y la formulación de la política DEI de CCC. 	
<p>Diversificar el talento humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se equilibraron las gerencias en términos de género. 	
<p>Afinar la estructura organizacional existente y complementando los roles y responsabilidades del equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se establecieron y compartieron los roles y responsabilidades de todos los cargos de la organización para alinear expectativas. 	
<p>Consolidar las evaluaciones de desempeño para el año 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El proceso de evaluación de desempeño se robusteció y complementó en el 2023. Todo el proceso se realiza mediante la plataforma de gestión del talento humano SUR. 	
<p>Definir un mejor plan de carrera para nuestro talento humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se definieron los roles y responsabilidades de todos los cargos y se diseñó la política de crecimiento, incluyendo la revisión y ajuste de bandas salariales, el plan de aprendizaje, la estrategia de bonificaciones y el lanzamiento del programa de mentores para el desarrollo. 	

AVANCES COMPROMISOS 2022

COMPROMISO 2022

AVANCE 2023

<p>Desarrollar capacidades en destrezas y competencias en el equipo.</p>	<p>En el plan de capacitaciones del 2023 y 2024 se avanzó en los siguientes frentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Escuela de liderazgo ■ Capacitaciones por equipos y para todo el equipo todos los miércoles (Mayormente enfocadas al equipo misional)
<p>Fortalecer nuestra propuesta de valor por medio de estrategias que permitan mayor posicionamiento y alcance a nuestros grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se consolidó la propuesta de valor para las firmas socias, y los profesionales de estas que contribuyen en nuestros proyectos de manera voluntaria. ■ Se diseñó la ruta de prueba y voluntariado, con el fin de garantizar una buena experiencia, orientada a las necesidades y expectativas de las firmas, sus empleados, CCC y las organizaciones beneficiarias. ■ Diversificación del portafolio de oportunidades prueba y voluntariado para los empleados de las firmas socias. ■ Consolidación de mecanismos de reporte de resultados e impacto para las firmas socias por medio de un boletín periódico (cada 4 meses). ■ Fortalecimiento de espacios de networking con las firmas socias y sus empleados.



ACCIONES
QUE COMPENSAN



OBJETIVO

ECOEficiencia

La gestión de la ecoeficiencia interna es esencial para nuestra organización, ya que constituye la pieza fundamental de nuestro compromiso con la sostenibilidad.

En nuestra organización, considerando que realizamos actividades del sector terciario (actividades relacionadas con los servicios no productores o transformadores de bienes materiales) y los impactos actuales y potenciales que se generan, definimos 2 ámbitos en los que podemos incidir para ser más ecoeficientes:

- 1 Promoción de buenas prácticas para el ahorro y uso eficiente de la energía y el agua.
- 1 La gestión de los residuos sólidos que generamos por el impacto directo en la alteración de los ecosistemas terrestres debido a la disposición de los mismos en el relleno sanitario.

Al optimizar el uso de recursos y minimizar nuestro impacto ambiental, no solo contribuimos a la preservación del entorno, sino que también mejoramos nuestra eficiencia operativa. Esto se traduce en ahorros a largo plazo, reducción de costos y la adopción de prácticas ecoeficientes entre nuestros empleados, cultivando así una cultura organizacional comprometida con la responsabilidad ambiental.





08303.1.003.4

CONSUMO DE ENERGÍA

Actualmente, nuestra operación se realiza desde una oficina en un edificio de propiedad externa. En consecuencia, la responsabilidad de gestionar la medición y la presupuestación mensual del consumo energético recae en la administración de dicho edificio.

En el año 2023, CCC consolidó su estrategia de trabajo híbrido con el objetivo de estandarizar los días en los que los empleados trabajen tanto desde la oficina como desde casa. Anteriormente, esta modalidad era completamente voluntario. Se definió que cada trabajador debe pasar al menos 8 días al mes trabajando en la oficina. Esta decisión ha tenido un impacto directo en el consumo energético de la oficina, ya que ha aumentado la frecuencia de las visitas al lugar. Sin embargo, se observa una reducción en el consumo energético de 1.713,5 kWh en comparación con el año anterior.



Si bien reducimos el consumo energético, desde CCC continuamos con el compromiso de liderar iniciativas que fomenten el ahorro y el uso eficiente de la energía en nuestra operación. Por este motivo, implementaremos prácticas para reducir nuestra huella energética, promoveremos la conciencia entre nuestros empleados y estableceremos metas ambiciosas para mejorar continuamente nuestra eficiencia energética. A través de estas iniciativas, buscamos no solo contribuir a la mitigación del cambio climático, sino también inspirar a otros a unirse a la causa de preservar nuestro planeta para las generaciones futuras.



CONSUMO DE AGUA

OBJETIVO

El edificio donde tenemos nuestra oficina no realiza captación directa de una fuente hídrica para el agua de consumo; esta proviene del acueducto local.

En la actualidad, la medición del consumo de agua en el edificio se realiza a través de los recibos de servicios públicos, los cuales informan los valores totales de toda la instalación. Esto implica que no podemos cuantificar exclusivamente el consumo de nuestra organización.

Sin embargo, estamos comprometidos con promover la responsabilidad en el uso de recursos, fomentando iniciativas para economizar y utilizar el agua de manera eficiente en nuestros áreas clave y también como ciudadanos. Esto busca inspirar a nuestros empleados a contribuir al cuidado y la reducción de impactos ambientales adversos en nuestro recurso hídrico.



GESTIÓN DE RESIDUOS

OBJETIVO

Desde Compartamos Con Colombia, reconocemos la importancia crucial de gestionar adecuadamente los residuos sólidos. Este compromiso surge de nuestra responsabilidad hacia el medio ambiente y la comunidad que nos rodea. Al adoptar prácticas efectivas de gestión de residuos, no solo contribuimos a la preservación de los recursos naturales, sino que también mitigamos los impactos negativos en el ecosistema.

Así, desde el 2025 nos acogimos al Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS) del edificio donde se encuentra nuestra oficina, asegurando la separación en la fuente que propone el plan en mensileros. De esta forma, podemos brindar un aprovechamiento o una adecuada disposición final a los residuos con los aliados pertinentes.

Por otro lado, también comenzamos a pesar los residuos clasificados antes de disponerlos en el sistema de chat del edificio, con el fin de cuantificar cuántos residuos generamos y, en medida de lo posible, poder promover iniciativas para brindar un mayor aprovechamiento a los mismos. **En 2024, sistematizaremos esta información para ser compartida en nuestro próximo informe de sostenibilidad.**



CAMBIO CLIMÁTICO

CRISIS

La importancia de contribuir al cambio climático mediante la gestión de nuestra huella de carbono es fundamental para nuestra organización. Reconocemos que las acciones que emprendamos hoy tienen un impacto directo en el futuro del planeta. Al asumir la responsabilidad de reducir nuestra huella de carbono, no solo trabajamos para mitigar los efectos del cambio climático, sino que también buscamos liderar en la adopción de prácticas organizacionales sostenibles.



128.128.1.208.2.208.2

CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO 2023

Como primer paso para identificar nuestro impacto ambiental, en CCC hemos priorizado la medición de nuestra huella de carbono ya que para nosotros es muy importante comprender el alcance de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y su contribución al cambio climático. Al cuantificar nuestra huella de carbono, no solo estamos evaluando nuestro impacto ambiental actual, sino que también estamos sentando las bases para implementar estrategias efectivas de reducción y mitigación que nos permitan avanzar hacia una operación más sostenible y responsable con el medio ambiente.

Cabe resaltar que los cifras reportadas no han sido verificadas por terceros, y que la metodología de medición corresponde a un cálculo interno de Compartamos Con Colombia.

CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO DE COMPARTAMOS CON COLOMBIA, 2023

Total de emisiones Alcance 1	0,00000041	tonCO ₂ eq/año	0,00000033%
Total de emisiones Alcance 2	0,56	tonCO ₂ eq/año	1,66%
Total de emisiones Alcance 3	32,81	tonCO ₂ eq/año	98,34%
Total de emisiones Alcances 1, 2 y 3	33,365	tonCO ₂ eq/año	

Teniendo en cuenta el valor reportado para el 2023, desde CCC actualmente nos encontramos analizando la mejor manera para compensar la huella de carbono generada en el 2024.

Realizamos un comparativo de los resultados del 2023 con los resultados del año 2021 los cuales son la base de cálculo de nuestra huella, donde se identificó que las emisiones Alcance 1 relacionadas a equipos de refrigeración en la oficina se mantuvieron en el mismo valor. Por otro lado, a pesar de que en 2023 se evidenció un aumento en el consumo energético en la oficina pasando de 4,417 kWh en 2021 a 4,956 kWh en 2023, el factor de emisión reportado por UPMH, 2023 disminuyó entre los dos años comparados, lo cual genera una disminución del 39,07% respecto al año base de cálculo. Por último, el incremento en las emisiones de Alcance 3 corresponde tanto a un aumento de los viajes corporativos como a la ampliación de la estructura organizacional, ya que la misma pasó de 10 personas en 2021 a 31 en 2023, y respectivamente el crecimiento del número de proyectos ejecutados en el año requirieron visitas presenciales.

COMPARACIÓN DE LA MEDICIÓN DE HUELLA DE CARBONO
 DE COMPARTAMOS CON COLOMBIA ENTRE 2021 Y 2023







	2021 (TonCO ₂ eq/ año)	2023 (TonCO ₂ eq/ año)	Incremento
Total de emisiones Alcance 1	0,000000	0,000000	0,00%
Total de emisiones Alcance 2	0,91	0,910000	-39,07%
Total de emisiones Alcance 3	0,56	33,910000	591,6%
Total de emisiones Alcances (1 y 3)	0,56	33,91	591,6%



AVANCES COMPROMISOS 2022

COMPROMISO 2022

AVANCE 2022

<p>Diseñar un programa de ahorro y uso eficiente de la energía con el fin de promover el aprovechamiento de los recursos energéticos en nuestra actividad diaria.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Elaborar e implementar un plan de gestión de residuos con el fin de adoptar prácticas que sustenten la que produzcan, promover la separación en la fuente y fomentar el reciclaje de los residuos aprovechables.</p>	<p>Se implementó la señalización en nuestras oficinas, alineada con el PGRI del edificio, con el fin de informar a los empleados cómo hacer una correcta separación de residuos. Frente a la certificación de estos, se están generando los residuos correctos de depositarlos en el sistema de basuras del edificio.</p> 
<p>Realizar anualmente la gestión de la medición de la huella de carbono para identificar estrategias que reduzcan y compensen la misma, con el fin de disminuir los impactos ambientales negativos y realinear nuestros compromisos con el medioambiente.</p>	<p>Se hizo la medición de la huella de carbono para el año 2022, incluyendo alcance 1, 2 y 3.</p> 
<p>Promover prácticas para el ahorro y uso eficiente del agua en nuestros puntos significativos.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Identificar y diseñar un plan de acción para fortalecer el uso responsable de los materiales e insumos que empleamos en nuestra labor en OCC y minimizar la cantidad de residuos no aprovechables generados.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 
<p>Detallar las buenas prácticas para la evaluación ambiental de proveedores, diseñar un plan de acción y comenzar a implementarlo en 2023.</p>	<p>SIN AVANCES</p> 



ANEXOS

TABLA DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso	Comportamos, Con Colombia ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2023	
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021	
Estándares Sectoriales GRI aplicables	N/A	

Contenido General						
Estándar GRI/otro	Contenido	Ubicación en el informe	¿Omisión?	Razón de Omisión	Explicación	Relación con los ODS
2-1	Detalles organizacionales	Pág 7 y 32	No			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág 2	No			
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y puntos de corte	Pág 2	No			
2-4	Actualización de la información	Pág 2	No			
2-5	Verificación externa	CCP no cuenta con una política de verificación de información y tampoco tiene una verificación del presente informe	No			
2-6-a-c-d	Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales	Pág 7 y 38	No			
2-6-b	Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales	Pág 7 y 38	No			
2-7	Empleados	Pág 65	No			
2-8	Trabajadores que no son empleados	Pág 76	No			
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Pág 18-20	No			

3-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión	Pág 3	No			
3-11	Presidente del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impuestos	4. el presidente del máximo órgano de gobierno no es un alto ejecutivo de la organización.	No			
3-12	Función del máximo órgano de gobierno	Pág 20-21	No			
3-15	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impuestos	Pág 20-21	No			
3-16	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág 3	No			
3-15	Conflictos de interés	Pág 23	No			
3-16	Comunicación de inquietudes críticas		SI	Información no disponible o incompleta	Este tema se trata en un proceso interno y no se divulga información pública al máximo órgano de gobierno. No se ha incluido en el plan de trabajo para cumplir los objetivos.	
3-17	Consejos asesores del máximo órgano de gobierno	Pág 21	No			
3-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		SI	Información no disponible o incompleta	No se han establecido un mecanismo de evaluación formal.	
3-19	Políticas de remuneración	Pág 20	No			
3-20	Proceso para determinar la remuneración	No existe una política de remuneración porque los miembros del máximo órgano de gobierno no reciben ninguna remuneración.	No			
3-21	Ratio de compensación total anual	El ratio de Compensación anual en COC fue de 10. El ratio del porcentaje de incrementos de la compensación total anual fue de 1,07	No			
3-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág 3-4	No			
3-23	Compromisos y políticas	Pág 10-12 Pág 20-23	No			
3-24	Incorporación de los compromisos y políticas	Pág 20-23	No			

3-25	Procesos para remediar los impactos negativos		Si	Información no disponible o incompleta	El CC no tiene un proceso formal y escrito diseñado para remediar sus impactos negativos. Sin embargo, el CC tiene un plan de "responsabilidad social corporativa".	
3-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		Si	Información no disponible o incompleta	El CC no dispone de un canal para el asesoramiento o el planteamiento de inquietudes. Sin embargo, el CC dispone de un plan de "responsabilidad social corporativa".	
3-27	Cumplimiento de la legislación y las Normativas	No se presenta ningún incumplimiento en todos los años desde 2021	No			
3-28	Afiliación a Asociaciones	Afiliación anual a PSE Lutzpasta	No			
3-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág 13-14	No			
3-30	Convenios de negociación colectiva	En CCC no hay convenio de negociación colectiva	No			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Pág 10-11	No			
3-2	Lista de temas materiales	4. No hubo cambios en los temas materiales en 2021	No			

TEMAS MATERIALES

Gestión apropiada del Gobierno Corporativo

3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 17 4. No se relaciona un impacto negativo en los stakeholders o cómo se relaciona de sus relaciones comerciales.	No			SI
-----	---------------------------------	---	----	--	--	----

Ética y transparencia

3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 23	No			SI
-----	---------------------------------	--------	----	--	--	----

Transparencia Fiscal

3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 24	No			SI
-----	---------------------------------	--------	----	--	--	----

2017-1	Enfoque Fiscal	Pág 24	No			
Reevaluación ética de fondos						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 24	No			54
Cumplimiento normativo						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 25	No			54
Riesgos y manejo de crisis						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 25	No			
Servicios con impacto social y ambiental						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 33	No			13 19 54
Propio 2	Total de proyectos en el año	Pág 33	No			
Propio 5	Logros por línea de servicio	Pág 36-41	No			
Acceso para organizaciones de todas las regiones del país						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 39	No			14 19 54
Sostenibilidad financiera						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 43	No			57

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Pág 44	No			
Ciclo de proyectos						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 45	No			
Calidad de servicio						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 47	No			
Innovación de productos y procesos						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 48	No			88
Medición de resultados						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 52	No			128 129
Certidos de conocimiento						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 54	No			88
Evaluación social y ambiental de clientes						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 59	No			107 101
Desarrollo tecnológico						
3-3	Certidos de los temas materiales	Pág 60	No			8,2

Intención y atracción del talento						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 63	No			8.8 10.1
No discriminación						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 68	No			10.0 9.1 1.0
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág 68	No			
Género y diversidad						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 65	No			8.1 8.1 0.0
406-1-a	Diversidad de seguros de gobierno y empleados	Pág 67	No			
406-1-a	Diversidad de seguros de gobierno y empleados	Pág 67	No			
Prácticas laborales						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 69	No			10.0 9.6 0.4
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Pág 70	No			
Formación y enseñanzas						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 70	No			8.7 8.2 0.5
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág 71	No			
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág 72	No			

Relacionamiento con firmas						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 75	No			
Evaluación social y ambiental de proveedores						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 76	No			107 9.1
Salud y seguridad en el trabajo						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 76	No			87 8.8
405-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág 76-77	No			
405-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág 77	No			
405-6	Promoción de la salud de los trabajadores		Si	Información no disponible o incompleta		
Eficiencia						
3-3	Gestión de los temas materiales	Pág 81	No			8.8 8.1
303-1	Consumo de energía dentro de la organización	Pág 82	No			
303-4	Reducción del consumo energético	Pág 82	No			
305-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Pág 83	No			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág 83	Si	Información no disponible o incompleta	88 8.2	88 8.2

Cambio climático

3-3	Cesión de los terrenos materiales	Pág 84	No			10a 11i
SOS-1	Emissiones directas de CO ₂ (alcance 1)	Pág 85	No			
SOS-2	Emissiones indirectas de CO ₂ asociadas a la energía (alcance 2)	Pág 85	No			
SOS-3	Otras emisiones indirectas de CO ₂ (alcance 3)	Pág 85	No			

CRÉDITOS

Agradecemos al equipo de Compartamos Con Colombia, al Consejo Directivo, a nuestras Firmas Socias y a aquellas personas que fueron parte del equipo durante el 2023. Este documento evidencia el trabajo y esfuerzo de todas y todos.

Presidente del Consejo Directivo

Hauilio Camargo

Director Ejecutivo

Nicolás Salcedo

Comité de Coordinación

Johnatan Clavijo

Camilo García

Juan Esteban Martha

Juan David Mejía

Daniela Rojas

Coordinación técnica y editorial

Marcela Aguinaga

Redacción y edición

Comité de Sostenibilidad

Laura María Camargo

Laura Gavilán

Nicolás Rodríguez

Lina María Suárez

Fotografías y Videos

Daniel Valera

Diseño

Luis Fernando Luque



20
23



COMPARTAMOS CON COLOMBIA

www.compartamos.org
compartamos@compartamos.org
Cra 7 No. 71-21 Torre B Oficina 908
Bogotá, D. C. (Colombia)
Tel: (601) 7428718

