

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD**

20
24



COMPARTAMOS CON COLOMBIA

SOBRE ESTE INFORME

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-14



Esta edición corresponde al **tercer informe de sostenibilidad de Compartamos Con Colombia (CCC)**, el cual se presenta junto con los estados financieros de la organización. En este se reporta nuestro desempeño ambiental, social, económico y de gobierno corporativo durante el periodo comprendido **entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024**. Hemos elaborado este informe de conformidad con los Estándares GRI 2021 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, por medio del correo electrónico

✉ comunicaciones@compartamos.org

Fecha de publicación: marzo de 2025.



GRI 2-22

CARTA DEL **PRESIDENTE DE NUESTRO CONSEJO DIRECTIVO** Y DEL **DIRECTOR EJECUTIVO**



Mauricio Camargo
Presidente del
Consejo Directivo

Estimados grupos de interés,

Al mismo tiempo que reflexionamos sobre lo alcanzado el año pasado y miramos hacia lo que nos depara el futuro, nos complace presentarles nuestro Tercer Informe Anual de Sostenibilidad. Más que una rendición de cuentas, que igual son importantes y necesarias, este informe esboza el compromiso de Compartamos Con Colombia con nuestra misionalidad por medio de: a) el fortalecimiento de organizaciones sociales; b) el apoyo al sector privado en sus estrategias de inversión social; c) la medición del impacto; y d) la promoción del desarrollo sostenible en Colombia. El reporte que leerán a continuación se centra en cómo debemos propender por lograr estos objetivos de una manera sostenible y consciente con los retos y las oportunidades que nos plantea el contexto en el que nos desenvolvemos.

La visión y nuestra estrategia de impacto se fundamentan en unos principios muy claros. Creemos que organizaciones sociales fortalecidas, con capacidades sólidas para operar de manera responsable, se comprometerán con la sostenibilidad y el impacto de sus acciones.



Nicolás Salcedo
Director Ejecutivo

Asimismo, empresas que comprendan la relación entre sostenibilidad y modelo de negocio serán actores más relevantes y efectivos. La consigna de Compartamos Con Colombia, por más de veinticuatro años, ha sido y seguirá siendo la de trabajar con liderazgos individuales, fortalecer organizaciones sociales y acompañar a empresas del sector privado para que logren ser más contundentes en su visión y propósito, más eficientes en su operación y estén más alineados con el contexto. No es un trabajo sencillo, pero tiene una importancia significativa y genera una enorme satisfacción. El hecho de que hagamos esta labor de la mano de nuestras firmas socias, lo hace aún más innovador, potente y enriquecedor.

Sabemos que los retos son grandes, pero también lo es nuestra convicción. Nuestra estrategia se desarrolla en tres horizontes. A corto plazo, nos centramos en potenciar la capacidad interna de las organizaciones sociales, permitiéndoles tener un mayor impacto dentro de sus comunidades, al tiempo que ayudamos a las empresas a integrar la sostenibilidad en sus estrategias de negocio. A mediano plazo, aspiramos a fomentar colaboraciones intersectoriales más sólidas, articulando a actores que comparten el objetivo de acelerar el desarrollo sostenible de Colombia, garantizando que las organizaciones sociales y los actores del sector privado trabajen juntos de forma más eficaz para encontrar soluciones estructurales a los retos sociales y medioambientales más complejos. Por último, a largo plazo, aspiramos a contribuir al cambio sistémico incorporando la sostenibilidad y la medición de impacto como prácticas habituales en todos los sectores, garantizando que las empresas

y las organizaciones sin ánimo de lucro desempeñen un papel preponderante en el avance hacia un desarrollo sostenible.

El contexto global nos reta constantemente: incertidumbre económica, cambio climático, avances tecnológicos y nuevas regulaciones transforman la manera en que empresas y organizaciones sociales abordan su propósito. En Compartamos Con Colombia, entendemos la sostenibilidad como un camino en constante evolución, y por ello, seguimos comprometidos con ajustar nuestra estrategia frente a los retos que se presentan y adaptarnos, innovar y acompañar a nuestros socios y clientes en este viaje.

Agradecemos la confianza de quienes han sido parte de este proceso y esperamos seguir construyendo juntos un futuro más sostenible e inclusivo.

Mauricio Camargo
Presidente del
Consejo Directivo

Nicolás Salcedo
Director
Ejecutivo

CONTENIDO



01

PÁG.6
Sobre
nosotros



02

PÁG.9
Nuestro
compromiso con
la sostenibilidad
y la **conducta**
responsable



03

PÁG.17
Gobernanza
y **talentos**
que impulsan



04

PÁG.38
Servicios
que impactan



05

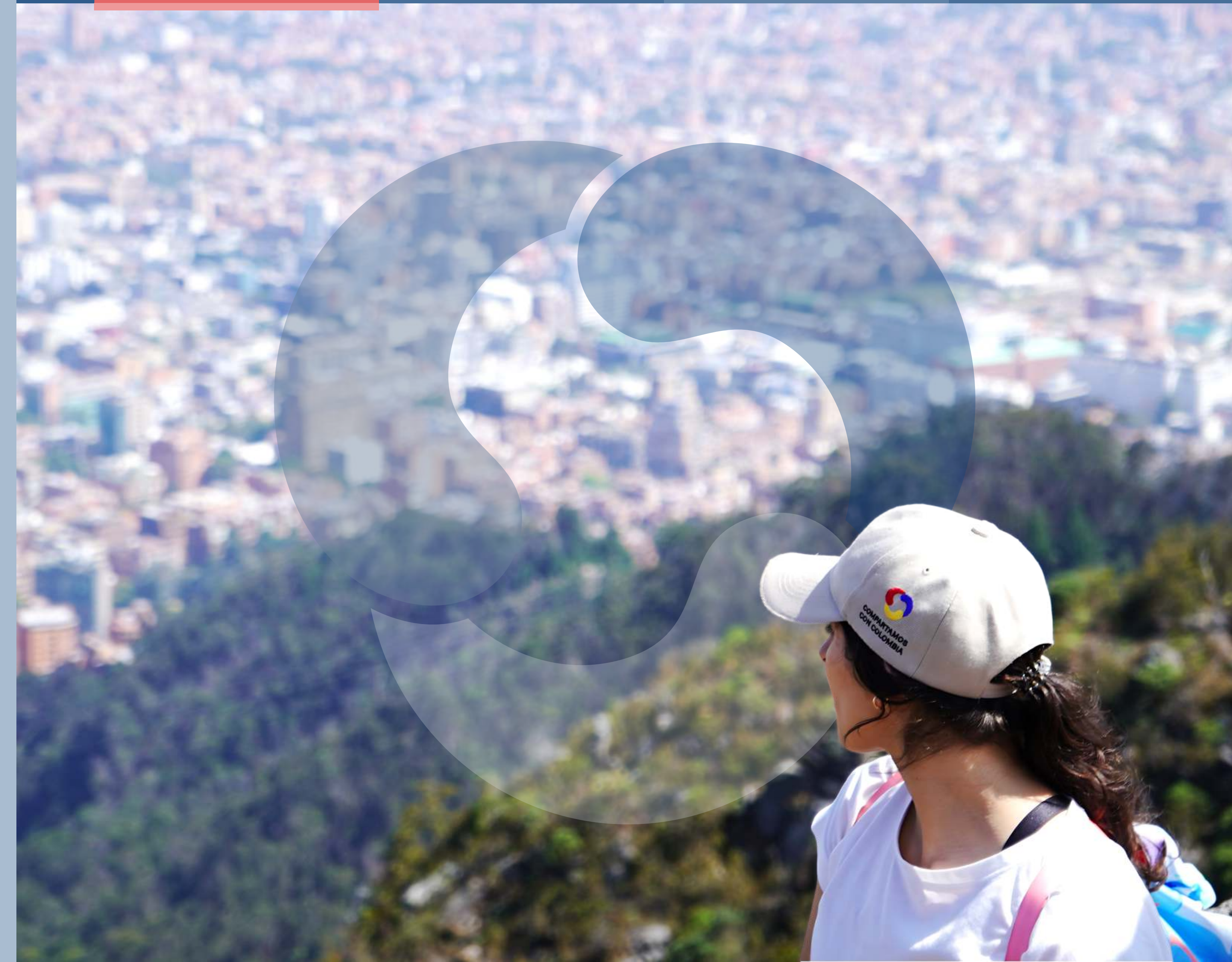
PÁG.59
Acciones
que compensan



06

PÁG.65
Tabla
GRI





01

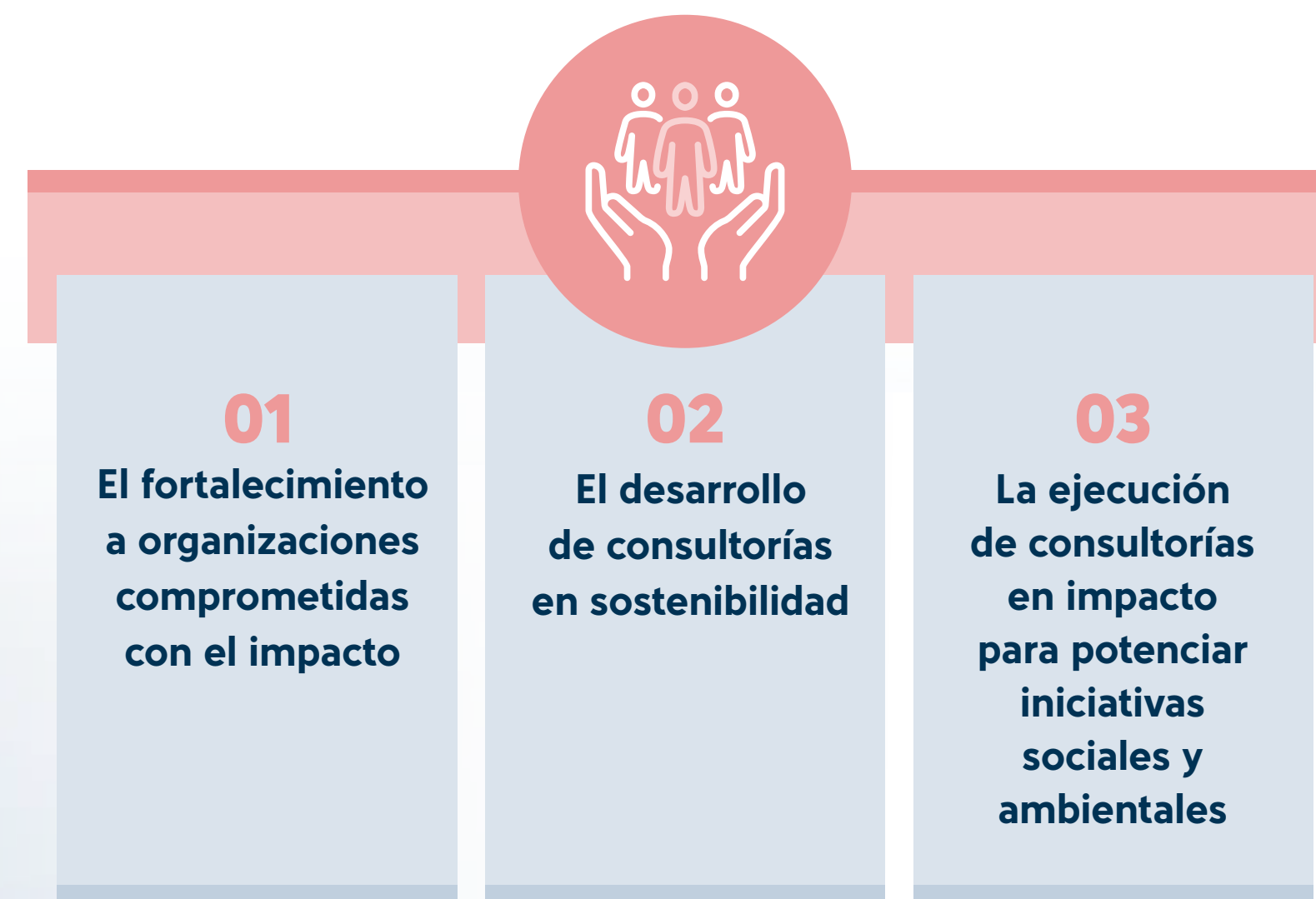
SOBRE NOSOTROS



Somos una **consultora social** enfocada en acelerar el desarrollo sostenible del país, potenciando causas con impacto.

Compartamos Con Colombia (en adelante también llamada Compartamos o CCC) es una corporación sin fines de lucro ubicada en Bogotá, Colombia, que desarrolla proyectos a lo largo del territorio nacional y ha llegado a países como Costa Rica, Panamá, Venezuela y Perú.

Trabajamos en:



Desde nuestra fundación en 2001, por un grupo de firmas de servicios profesionales de carácter nacional e internacional, hemos enfocado nuestros esfuerzos en fortalecer el sector social y privado del país. Este trabajo se refleja en la colaboración de equipos integrales y diversos compuestos por profesionales de nuestras 14 firmas socias, de las más de 26 que han pasado por nuestra organización. 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.

Nuestras firmas socias ofrecen servicios profesionales siendo reconocidas en campos como banca de inversión, consultoría estratégica, auditoría y servicios legales. **Por medio del modelo multifirma, un esquema probono / voluntariado basado en habilidades, generamos un impacto colectivo** en donde los profesionales de nuestras firmas integran equipos multidisciplinarios y en los que pueden expandir su conocimiento en áreas nuevas de trabajo.



Nuestro modelo de trabajo funciona así:



FIRMAS SOCIAS

Experiencia y conocimiento especializado (probono y voluntariado corporativo)



CLIENTES

Conocimiento de oportunidades y retos del sector en el que operan y de las comunidades con quienes trabajan



COMPARTAMOS CON COLOMBIA

Conexión de talentos y conocimiento del sector social

Las firmas socias que hoy nos integran son:

CONSULTORÍA ESTRATÉGICA Y AUDITORÍA



FIRMAS LEGALES



El estudio Iberoamericano



DESDE 1992

BANCA DE INVERSIÓN Y CALIFICADORAS DE RIESGO





02

NUESTRO COMPROMISO **CON LA SOSTENIBILIDAD Y LA CONDUCTA RESPONSABLE**

- Conducta responsable
- Gestión de la sostenibilidad
- Nuestros grupos de interés
- Logros del 2024 frente al relacionamiento con nuestros grupos de interés

CONDUCTA RESPONSABLE

En Compartamos, la transparencia y la ética son pilares fundamentales. **Nuestro compromiso se materializa en el Código de Ética y Conducta, el Código de Buen Gobierno y la Política de Conflictos de Interés**, los cuales constituyen el marco que guía todas nuestras acciones. Estos lineamientos nos permiten:

Evaluar de forma exhaustiva los posibles impactos adversos de nuestras actividades.

Anticipar y abordar riesgos en áreas como contribuciones políticas, anticorrupción (incluyendo fraude y soborno), donaciones, lavado de activos, seguridad de la información, protección de datos personales y conducta ética de todos nuestros grupos de interés (miembros, asociados, directivos, contratistas, terceros e intermediarios).

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

El Código de Ética y Conducta y el Código de Buen Gobierno establecen nuestra responsabilidad con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, en línea con la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Constitución Política de Colombia. En particular, **nos comprometemos a proteger activamente los derechos que más se asocian a nuestra labor*** y a:



- Prohibir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Garantizar la no discriminación por raza, nacionalidad, edad, género, estado civil, orientación sexual, ideología, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.
- Respetar los derechos de las minorías étnicas y pueblos indígenas.
- Prevenir y sancionar el acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y seguro.



Ambos códigos son aprobados por la Asamblea General de Asociados y se difunden a todos los niveles de la organización, incluyendo fundadores, miembros, asociados, administradores, empleados, aliados, proveedores y terceros.

El Director Ejecutivo, o su delegado, es responsable de supervisar el cumplimiento de estos códigos. Cualquier persona que observe conductas deshonestas o no éticas tiene la obligación de informar a la organización. Las sanciones se encuentran estipuladas en el Reglamento Interno.

* Ver páginas 22 y 23 del informe 2023

GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

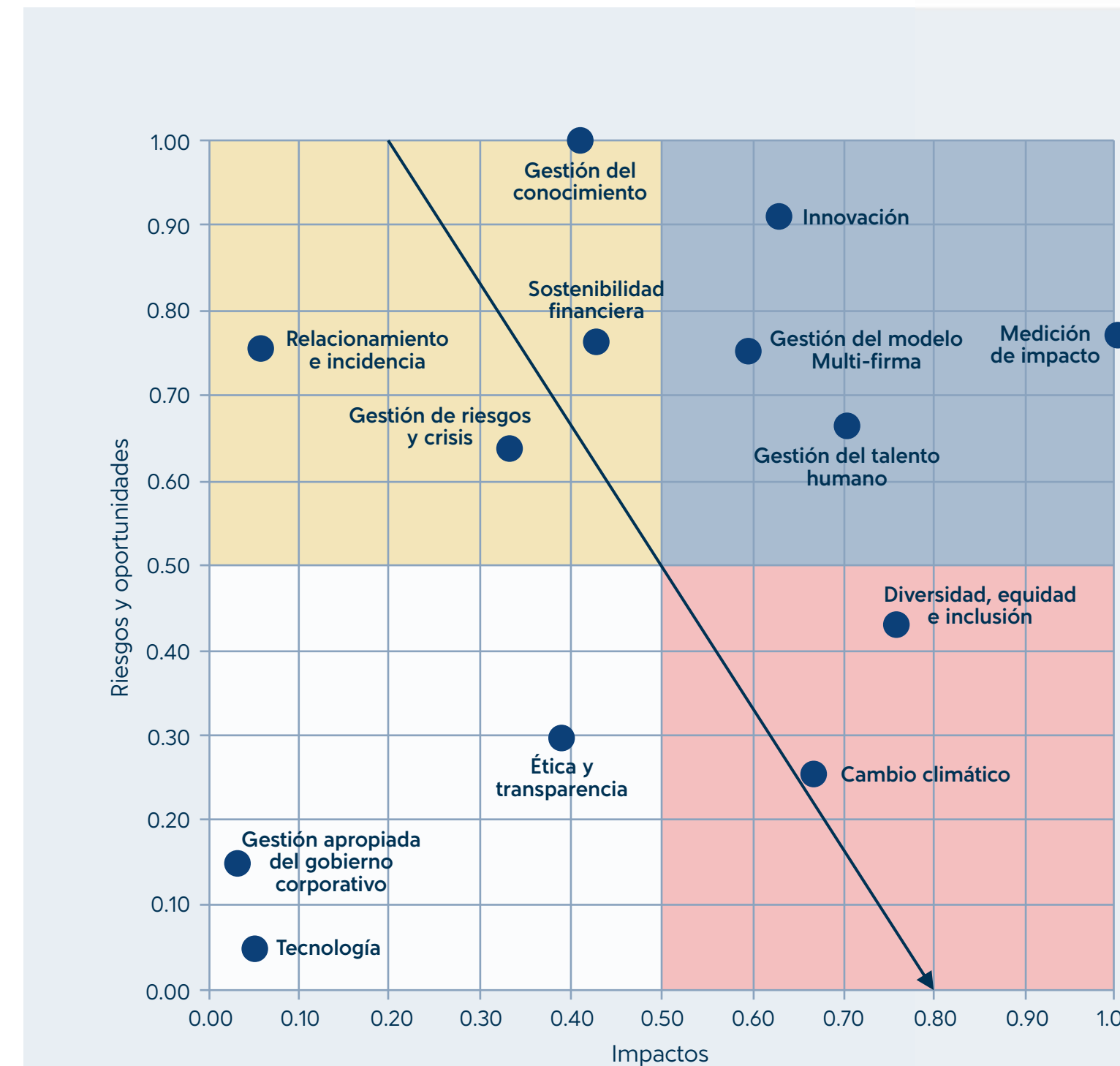


En Compartamos Con Colombia creemos firmemente que **para fomentar el desarrollo sostenible debemos ser sostenibles internamente.**

En 2024, uno de nuestros propósitos fue revisar y ajustar nuestro compromiso y gestión de la sostenibilidad. Para ello, comenzamos actualizando nuestros temas materiales mediante un enfoque de doble materialidad. Como parte de este proceso, llevamos a cabo un análisis de contexto que incorporó las tendencias globales, nacionales y del sector de consultoría en materia social, ambiental y de gobernanza. A partir de dicho análisis, identificamos y priorizamos los temas más relevantes para CCC, considerando tanto el impacto de la organización sobre ellos como los riesgos y oportunidades que representan para nuestra operación.

Este ejercicio incluyó también la participación de integrantes del Consejo Directivo, líderes de CCC, clientes, aliados, proveedores, profesionales y enlaces de las firmas socias, empleados y actores de incidencia en el sector social a través de encuestas y entrevistas. Esto nos permitió comprender sus perspectivas e integrarlas en la evaluación de impactos, riesgos y oportunidades.

Como resultado, se identificaron y analizaron 13 temas materiales, lo que representa una reducción de 13 temas en comparación con el ejercicio anterior. A su vez, priorizamos 8 temas materiales para ser gestionados en nuestra estrategia. Esto nos permitirá definir y focalizar esfuerzos para el logro de nuestros objetivos en materia de sostenibilidad.



MATRIZ DE MATERIALIDAD

CONVENCIONES:

- Mayor importancia para la organización
- Mayor importancia para el entorno
- Mayor importancia tanto para la organización como para el entorno



Posteriormente, con base en los resultados del análisis de materialidad, ajustamos nuestra estrategia de sostenibilidad. Esta abarca no solo el compromiso de gestionar los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza (ASG) inherentes a nuestra operación, sino que también define objetivos, metas e indicadores concretos. Lo anterior, nos permite contar con una estrategia más accionable, con resultados tangibles y progreso medible.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD CCC 2025-2030

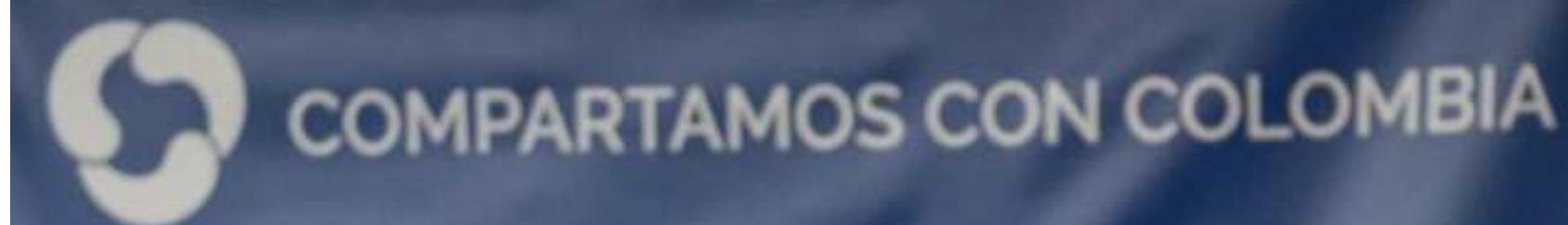


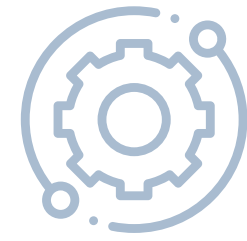


NUESTROS OBJETIVOS Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS



PILAR	OBJETIVO 2030	ODS
Gestión del modelo multifirma	Consolidar a CCC como un aliado estratégico de las firmas socias en el logro de los objetivos de sus estrategias de sostenibilidad y/o responsabilidad social empresarial.	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
Gestión del talento humano	Fortalecer las capacidades del equipo a través de un aprendizaje continuo en un entorno de trabajo positivo y comprometido.	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Diversidad, Equidad e Inclusión	Integrar una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación, e inclusión laboral, garantizando la igualdad de oportunidades para todas y todos los colaboradores.	





PILAR	OBJETIVO 2030	ODS
Gestión del Conocimiento	Fortalecer la generación, documentación y transferencia de conocimiento para maximizar la eficiencia operativa y el impacto de CCC.	
Innovación	Impulsar la innovación en Compartamos para responder a las necesidades cambiantes del mercado que atendemos y ser más eficientes en la manera como atendemos esas necesidades u oportunidades.	
Medición de impacto	Integrar la medición y comunicación periódica del impacto en los proyectos y servicios de CCC.	
Diversidad, Equidad e Inclusión: cobertura y acceso	Ampliar el alcance e impacto de nuestros proyectos, garantizando la Diversidad, Equidad e Inclusión en el acceso a los servicios para poblaciones en zonas remotas y/o grupos tradicionalmente marginados.	
Sostenibilidad financiera	Aumentar la eficiencia presupuestal de manera que se pueda asegurar la generación de excedentes, que sean reinvertidos para generar un mayor impacto y afianzar la sostenibilidad a largo plazo de la Corporación.	

PILAR	OBJETIVO 2030	ODS
Cambio climático	Contribuir con acciones intencionadas a la mitigación del cambio climático y a nuestra adaptación frente al mismo.	



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

En el camino hacia la sostenibilidad, es fundamental reconocer la interdependencia entre nuestra organización y nuestros grupos de interés. Estos conforman un ecosistema cuyas perspectivas, necesidades e intereses deben guiar nuestra conducta. Para construir un futuro más sostenible, es fundamental que en Compartamos actuemos con ética y responsabilidad, promoviendo **relaciones de confianza, transparencia y valor compartido con cada uno de ellos.**

Durante el 2024, en Compartamos Con Colombia priorizamos el fortalecimiento de nuestra visibilidad y el relacionamiento estratégico con nuestros grupos de interés. Para lograrlo, implementamos una estrategia integral que abarcó la creación y participación en eventos, difusión de impacto y posicionamiento en canales propios.



CLIENTES

- ESAL
- Fondos de inversión de impacto
- Empresas
- Fondo de capital privado
- Cooperación internacional



ALIADOS

- Gremios y redes
- ESAL
- Cooperación internacional
- Academia
- Corporativo



FIRMAS

- Enlaces
- Voluntarios
- Profesionales



COMPETIDORES

- Firmas de servicios consultoras que atienden ESAL
- Firmas de servicio profesionales que prestan servicios en sostenibilidad e inversión responsable



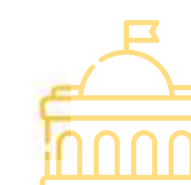
EQUIPO DE TRABAJO

- Equipo interno



PROVEEDORES

- Proveedores



ACTORES DE INCIDENCIA

- Gobierno y reulación
- Medios de comunicación



LOGROS 2024

FRENTE AL RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



01

Lanzamos la consultoría en comunicaciones para organizaciones sociales como un **nuevo servicio** con el apoyo de nuestras firmas socias.

02

Presentamos el primer documental de Compartamos Con Colombia: en septiembre de 2024 presentamos nuestro documental "*Voces de resiliencia: mujeres que construyen paz en Colombia*", en el marco del proyecto Enlaza Sur. Este producto presenta la historia de cinco mujeres líderes sociales y destaca su papel fundamental en el desarrollo de las comunidades y la construcción de paz en Colombia. Este hito es especialmente significativo para la línea de fortalecimiento organizacional, ya que evidencia no solo el compromiso de CCC con el fortalecimiento de las organizaciones, sino también con la visibilización y el reconocimiento del liderazgo en el sector.



[Click aquí para ver el documental](#)

03

Primer evento de impacto CCC: en alianza con la Universidad Pontificia Javeriana, realizamos un evento abierto al público donde abordamos tendencias en sostenibilidad, y reflexiones sobre los retos y oportunidades del ecosistema social y de impacto en el país.

04

Difusión de impacto a través de la creación de contenidos: publicamos en distintos canales más de 20 videos producidos por Compartamos, visibilizando así el impacto de nuestra misión en el fortalecimiento de organizaciones sociales y ambientales.



METAS

Para el 2025 estamos comprometidos en continuar fortaleciendo el valor que ofrecemos a nuestros distintos grupos de interés, enfocándonos en construir relaciones de confianza. Lo anterior, mediante una estrategia que muestre el impacto, la capacidad y el liderazgo de Compartamos Con Colombia.





03

GOBERNANZA Y TALENTOS QUE IMPULSAN

- ✓ Nuestro modelo de gobierno
- ✓ Nuestro talento
- ✓ Diversidad, Equidad e Inclusión
- ✓ Gestión del modelo multifirma



NUESTRO MODELO DE GOBIERNO

GRI 2-9

ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO DE CCC

Nuestro Gobierno Corporativo se compone de:

- Asamblea General de Asociados
- Consejo Directivo
- Director Ejecutivo
- Revisor Fiscal

La Asamblea General es la máxima autoridad de Compartamos Con Colombia. Tanto la Asamblea como el Consejo están compuestos por las mismas personas.

Dentro de estos órganos de gobierno existen distintos comités. Estos comités tienen como función tomar decisiones financieras, de procesos, o relacionadas con el talento humano de CCC, en aras de maximizar nuestro impacto a la sociedad y al país:

- Comité Financiero
- Comité de Talento Humano
- Consejo Directivo
- Comité de seguimiento de Enlaza Sur
- Comité de Coordinación

Organigrama de Compartamos Con Colombia



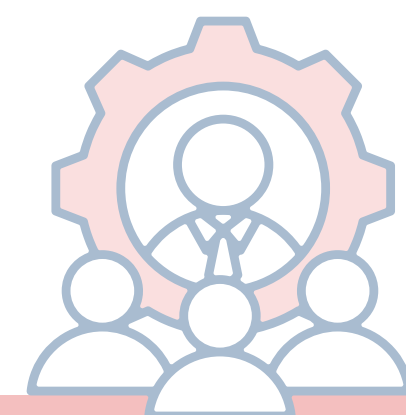


Composición del máximo órgano de gobierno

La Asamblea General de Asociados, el máximo órgano de gobierno de Compartamos Con Colombia, está compuesta por 31 personas: 19 hombres y 12 mujeres. Este órgano incluye representantes de 14 firmas líderes en diversas áreas de especialización, como servicios legales, auditoría, consultoría, banca de inversión y asesoría financiera, así como tres miembros independientes. Los representantes aportan una amplia gama de habilidades y conocimientos fundamentales para potenciar el impacto positivo de nuestra organización.

Las competencias de los miembros nos permiten optimizar nuestros procesos internos, asegurar el cumplimiento normativo, gestionar eficientemente los recursos financieros y desarrollar estrategias de negocio innovadoras. Los representantes independientes, expertos en el sector corporativo y ejecutivo, aportan una perspectiva objetiva y equilibrada en la toma de decisiones estratégicas.

Es importante destacar que, en algunos momentos, las firmas actúan como competidores de Compartamos Con Colombia, por lo que mantenemos la voz representativa de competidores para algunos servicios y líneas. Este enfoque colaborativo y multidisciplinario asegura que la organización esté bien posicionada para enfrentar los desafíos actuales y futuros, beneficiando a todos sus grupos de interés.



INTEGRANTES DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

- ✓ Diego Fernando Quijano Vivas
- ✓ Paula Giraldo Cuellar
- ✓ María Consuelo Pérez Cavallazzi
- ✓ Irma Isabel Rivera Rámirez
- ✓ Jesús Andrés Roa Pascuali
- ✓ Édgar Fernando Sánchez Eslava
- ✓ Ximena Zuluaga Gómez
- ✓ Federico Márquez Aguel
- ✓ Paula Pia del Rosario Samper
- ✓ Patricia de Jesús Arrázola Bustillo
- ✓ Fernando Cortés Mc Allister (independiente)
- ✓ Eulalia María Arboleda de Montes (independiente)
- ✓ Mauricio Manuel Camargo Mejía (independiente)
- ✓ Mauricio Saldarriaga Navarro
- ✓ Andrés Felipe Camacho González
- ✓ Santiago Camilo Uribe González
- ✓ Melissa Caro
- ✓ Juan Sebastián Riomalo
- ✓ Jorge Enrique Di Terlizzi
- ✓ Claudia Amparo Barrero Lozano
- ✓ Daniel Posse Velásquez
- ✓ Alejandro Turbay Estrada
- ✓ Martha Libia Galindo Zuluaga
- ✓ Eliana Patricia Bernal Castro
- ✓ Juan Manuel Duarte Aldana
- ✓ Juliana Sguerra Díaz
- ✓ Andrés Eduardo Giraldo
- ✓ Álvaro Martínez de Bourio Allona
- ✓ Nuno Miguel Sobral Monteiro
- ✓ Michael Phillips
- ✓ Pablo Amaya





DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN

GRI 2-10

Los criterios para elegir a los miembros del máximo órgano de gobierno incluyen la representatividad institucional, al ser los representantes de las firmas socias. En el caso de los miembros independientes, se prioriza la experiencia relevante, el conocimiento del sector social y de impacto, el compromiso con la misión de CCC y los aportes estratégicos al cumplimiento de sus objetivos.

GRI 2-12

FUNCIONES DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

- 1) Elegir los Miembros del Consejo Directivo de conformidad con los estatutos de la Corporación; asimismo, decidir sobre su exclusión, renuncia y/o reactivación.
- 2) Formular las orientaciones generales de la Corporación.
- 3) Aprobar las reformas estatutarias.
- 4) Aprobar el presupuesto y sus modificaciones.
- 5) Considerar el informe anual que deban rendir el Consejo Directivo y el Director Ejecutivo de la Corporación sobre las actividades desarrolladas por la misma.
- 6) Examinar y aprobar las cuentas y el balance que le presente el Consejo Directivo.
- 7) Nombrar y remover libremente al Revisor Fiscal y fijarle su remuneración.
- 8) 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.
- 9) Tomar las demás decisiones que por su naturaleza y alcance excedan las naturales facultades de otro órgano de dirección o administración.





DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

GRI 2-13

Aún no hemos designado a un alto ejecutivo específicamente responsable de la gestión de los impactos. Sin embargo, hemos asignado a una gerencia de proyectos la responsabilidad de diseñar e implementar la estrategia de sostenibilidad de Compartamos Con Colombia. Esto nos ha permitido abordar de manera más estratégica la gestión de nuestros impactos, riesgos y oportunidades en temas ambientales, sociales y de gobernanza.

Además, planificamos seis reuniones anuales con el Consejo Directivo y el Comité Financiero y dos con el Comité de Talento Humano para la rendición de cuentas. Durante estas reuniones, seguimos los lineamientos y directrices emergentes para dirigir y adaptar la gestión de la sostenibilidad de CCC. Hasta ahora, el enfoque de sostenibilidad ha sido mayormente financiero y de talento humano, asegurando una gestión adecuada del equipo y de los recursos financieros. Este enfoque permite a la organización seguir avanzando en aspectos relevantes para la sostenibilidad mientras se prepara para integrar aspectos más amplios de esta en el futuro.

CONFLICTOS DE INTERÉS

GRI 2-15

Hemos habilitado canales de notificación de conflictos de interés al máximo órgano de gobierno a través del correo electrónico y WhatsApp, facilitando una comunicación rápida y eficiente. Para prevenir y mitigar estos conflictos, se ha establecido una **Política de Conflicto de Interés**, creada específicamente para el macroproyecto Enlaza Sur. La política es validada y revisada por el Consejo, asegurando que sus miembros sean los primeros en conocer y aplicar estos mecanismos de prevención y mitigación.

COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS

GRI 2-16

En Compartamos Con Colombia, las inquietudes críticas se tratan de primera mano con el presidente del máximo órgano de gobierno. Posteriormente, se generan las notificaciones pertinentes a través de correo electrónico y WhatsApp, utilizando grupos de difusión establecidos con los miembros del Consejo y personas clave de la Corporación. **Durante el año 2024, se presentó únicamente una inquietud crítica relacionada con una petición legal por parte de un ex empleado, la cual fue comunicada de manera adecuada a todos los involucrados, asegurando una respuesta oportuna y una gestión efectiva.**





CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

GRI 2-17

En Compartamos, hemos implementado una estrategia integral, liderada desde la Dirección Ejecutiva, para involucrar de manera continua al máximo órgano de gobierno en las temáticas clave tanto para el sector como para la Corporación. Esta estrategia tiene como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Consejo, posicionándonos como un actor clave y un aliado estratégico en su desarrollo personal y profesional.

Entre las principales acciones que hemos llevado a cabo se encuentra la socialización de los resultados de los procesos de fortalecimiento de diferentes Entidades Sin Ánimo de Lucro. Además, hemos promovido la vinculación de expertos y entidades aliadas que aporten valor a la Corporación, permitiendo así una visión más amplia y un conocimiento más profundo de nuestras actividades. Por ejemplo, dentro de las sesiones del Consejo, planeamos espacios sobre temas relevantes como la Inteligencia Artificial y su impacto en el sector social e invitamos expertos, como la CEO de Latimpro, para que los integrantes se aproximen más a las temáticas relevantes para Compartamos.

Asimismo, realizamos eventos fuera del Consejo, como el de agradecimiento a las firmas socias, en el cual reconocemos y mostramos los resultados del trabajo de los profesionales de las firmas que trabajaron en proyectos y actividades de pro bono y voluntariado con Compartamos Con Colombia en 2024. Estos espacios permiten que el máximo órgano de

gobierno participe, converse y aprenda sobre temas distintos a los que ven en su día a día, lo que les permite proponer nuevas ideas y enfoques.

Aunque esta estrategia se desarrolla de manera orgánica, su objetivo es claro: fortalecer la relación entre Compartamos Con Colombia y sus miembros, asegurando que la organización sea vista como un aliado estratégico tanto a nivel personal como corporativo.





NUESTRO TALENTO

GRI 3-3

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano es un tema fundamental para nuestra sostenibilidad. Por eso, tenemos el objetivo de fortalecer las capacidades del equipo a través de un aprendizaje continuo en un entorno de trabajo positivo y comprometido.

Una gestión adecuada del talento humano impulsa la productividad, fomenta la innovación y promueve el bienestar, fortaleciendo tanto a la organización como el impacto social que generamos en las comunidades y aliados. Por el contrario, una gestión deficiente podría traducirse en una mayor rotación, desmotivación y un impacto reducido en nuestras causas, debilitando nuestra capacidad para transformar positivamente la sociedad. Por ello, consideramos la gestión del talento como un pilar estratégico clave para maximizar nuestro propósito.

Políticas y procesos para gestionar el talento humano

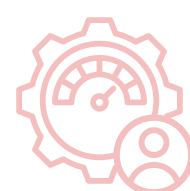


- Manual de talento humano
- Política de crecimiento
- Política de aprendizaje
- Política de trabajo flexible
- Manual interno de trabajo
- Código de ética
- Ruta de acoso laboral
- Plataforma de gestión del talento: Buk



Para garantizar una gestión efectiva del talento humano, contamos con un Comité de Talento Humano integrado por miembros del Consejo Directivo de CCC, el/la Director(a) Ejecutivo(a), el/la Gerente de Desarrollo Organizacional y el/la Analista de Desarrollo Organizacional. Este comité se encarga de evaluar, proponer y supervisar estrategias e iniciativas orientadas a la gestión y desarrollo de las personas en la organización.

Asimismo, realizamos mediciones para evaluar el desempeño de los procesos, iniciativas, políticas y estrategias implementadas en CCC. Entre estas mediciones se incluyen:



Mediciones de ambiente laboral:

Llevamos a cabo mediciones internas de manera semestral y participamos en el Ranking Building Happiness de Buk. Estas acciones nos permiten recibir retroalimentación de nuestros colaboradores para mejorar nuestra gestión en áreas clave como liderazgo, condiciones de trabajo, beneficios, desarrollo profesional y Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

Ranking Building Happiness 2024

Obtuvimos una **puntuación de 75,65 sobre 100, con una participación del 73% de los colaboradores.** Este ranking incluye empresas pequeñas (1-100 colaboradores) de Chile, Colombia y Perú, en la industria consultora, donde estuvimos **4,4 puntos porcentuales** por debajo del promedio de las consultoras, y **4 puntos porcentuales** por debajo del promedio de las empresas pequeñas.

Esta encuesta finaliza con la pregunta **"¿Soy feliz en mi lugar de trabajo?"**

De allí obtuvimos un puntaje de **81.82%**

Mediciones internas

Utilizamos la plataforma Buk para evaluar 10 categorías, incluyendo condiciones de trabajo, satisfacción y colaboración, liderazgo, y DEI, entre otras. En noviembre de 2024, obtuvimos un **resultado general de 4,09 sobre 5,** con una participación del 90% de los colaboradores de Compartamos Con Colombia. Comparado con noviembre del año anterior, disminuimos 0,15 puntos.

Mejor categoría

Condiciones de trabajo, con una **puntuación de 4,4** (recursos y espacios para desempeñar el trabajo, sistema de gestión).

Categoría con mayor oportunidad de mejora

Carrera profesional, con una **puntuación de 3,71** (oportunidades de crecimiento, evaluación de desempeño, desarrollo dentro de la organización).



KPIs anuales:

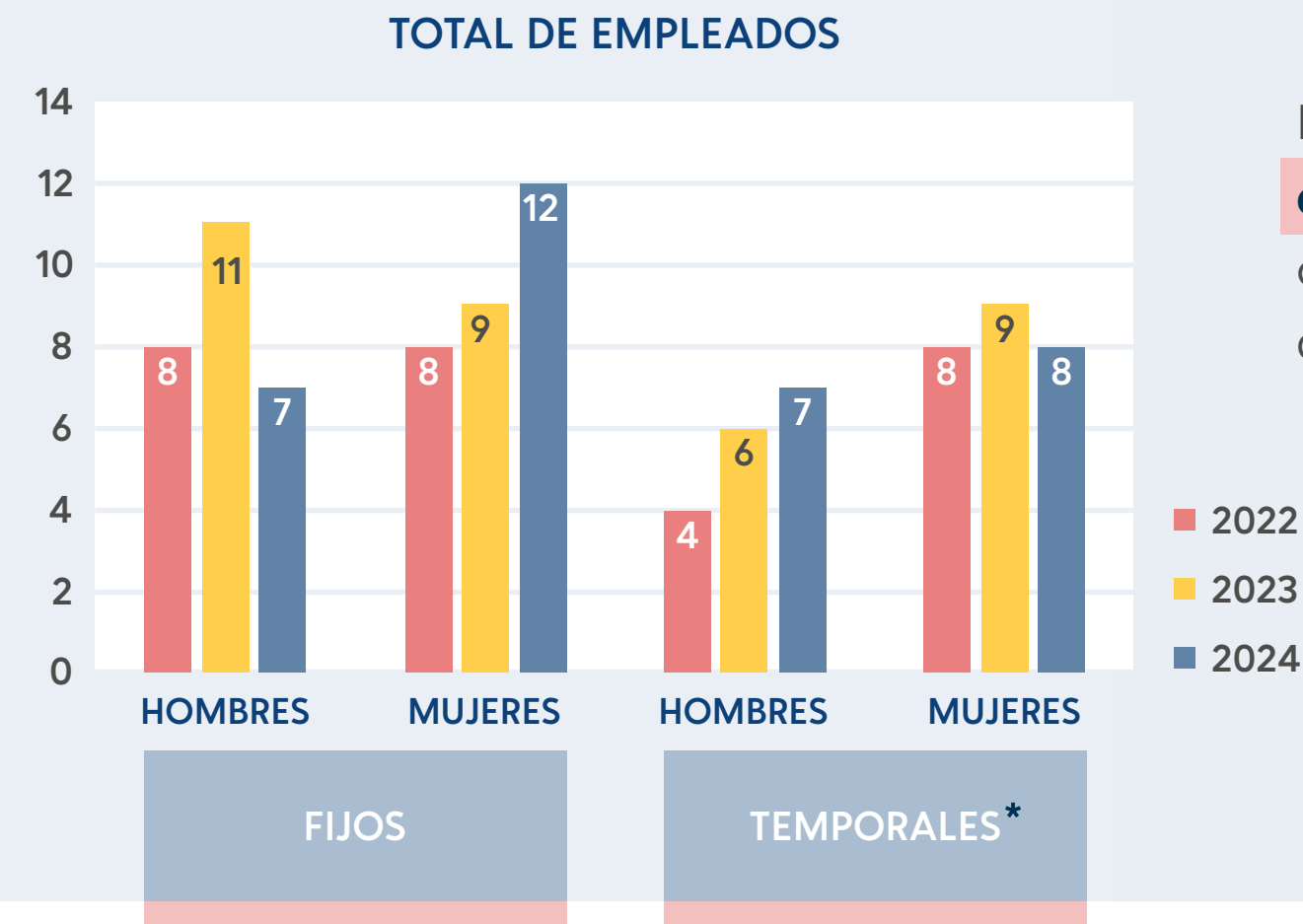
Nuestra gestión del talento se mide con indicadores como rotación, ambiente laboral, incapacidades, desempeño y formación.



NUUESTROS EMPLEADOS

GRI 2-7

El equipo de Compartamos Con Colombia estuvo integrado por 32 personas en 2024:



En 2024, la rotación anual interna fue de **24,6%**. Siete integrantes del equipo culminaron su período/renunciaron durante el año.

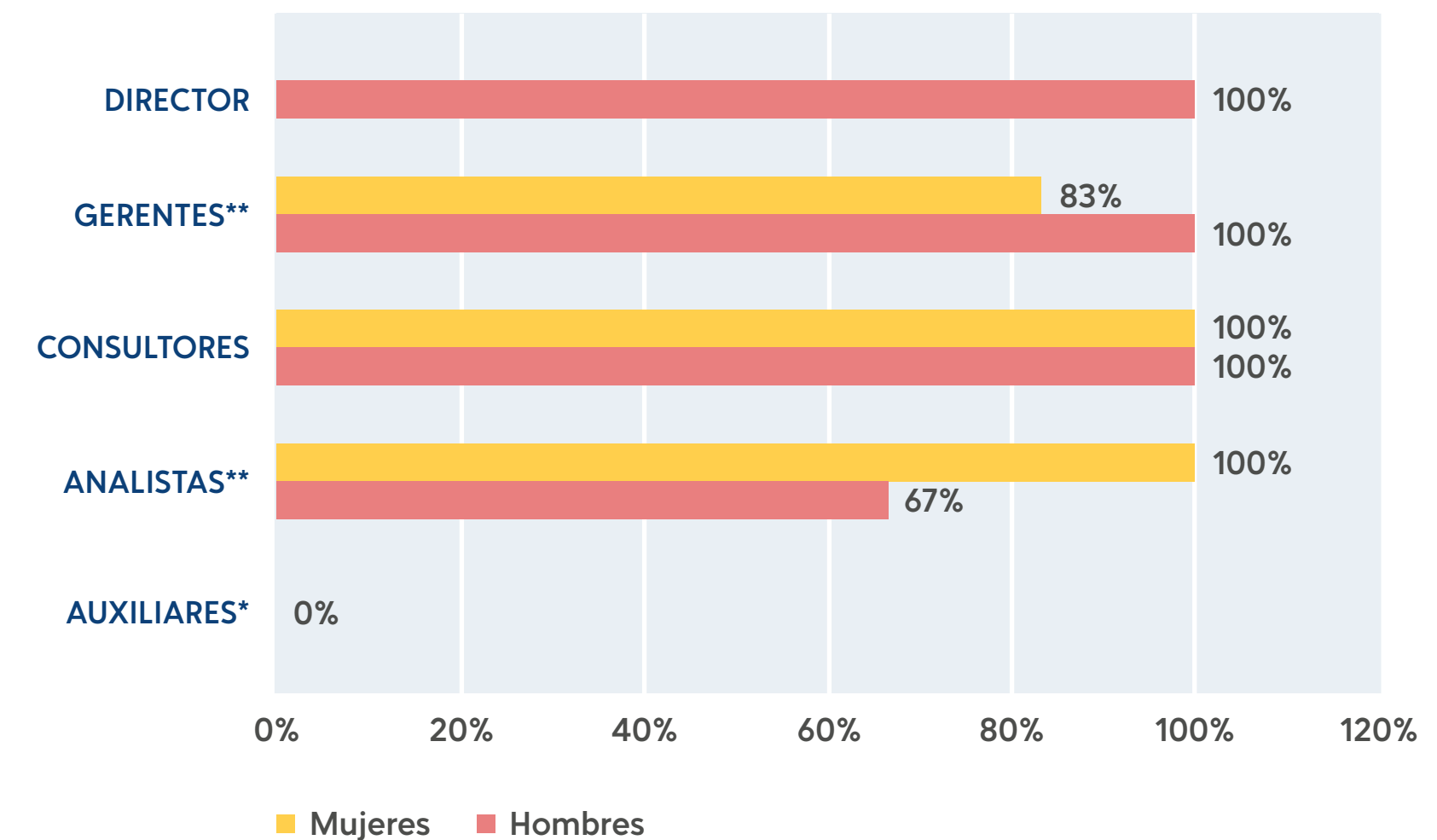
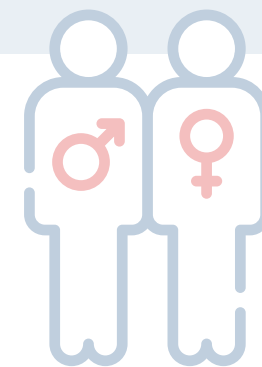
* De acuerdo con los Estándares GRI, los empleados temporales hacen referencia a aquellos con contratos de término definido.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

En 2024, ajustamos nuestro modelo de evaluación de desempeño, el cual está compuesto por un 75% de KPIs por área y un 25% de medición de competencias por niveles.

Porcentaje del total de empleados por género y por categoría laboral que recibieron una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera durante 2024:



*Actualmente no contamos con evaluación de desempeño para el cargo de Auxiliar de Oficina. Para este cargo se manejan sesiones de retroalimentación periódicas.

**Basado en nuestra política de evaluación de desempeño, las personas que lleven mínimo 3 meses en la organización son las que participan de la evaluación de competencias. Teniendo en cuenta esto, hubo 2 colaboradores (un analista y una gerente) que no participaron en esta, según lo mencionado anteriormente.



FORMACIÓN DEL EQUIPO

GRI 404-1 | 404-2

En 2024, continuamos fortaleciendo a nuestro equipo mediante capacitaciones que les brindan las habilidades y recursos necesarios para desempeñar sus roles de manera efectiva en Compartamos.

Promedio Horas Formación



	GÉNERO	
	Hombres	Mujeres
AUXILIARES	NA	5 hrs
ANALISTAS	42h 40 min	42h 40 min
CONSULTORES	42h 40 min	42h 40 min
GERENTES	44h 20 min	44h 20 min
DIRECTOR	44h 20 min	NA

Estrategia de aprendizaje

Formaciones impartidas por nuestras firmas socias u otros aliados:

Capacitación especializada brindada por expertos externos para fortalecer las competencias clave de nuestro equipo.

Sesiones impartidas por el equipo de CCC:

Estas sesiones aprovechan el conocimiento y talento interno, fomentando la colaboración y el aprendizaje colectivo. Este año se abordaron temáticas como el trabajo del área misional, herramientas para mejorar presentaciones, estrategias de comunicación, sostenibilidad corporativa, entre otros.

Estrategia de mentores:

Un programa diseñado para fomentar el desarrollo integral de los colaboradores mediante mentorías proporcionadas por un Gerente de la organización, elegido por cada colaborador según su plan de crecimiento profesional. Actualmente, el 100% de los Analistas y Consultores tienen un mentor asignado. Esta iniciativa ha permitido obtener información valiosa sobre las expectativas de carrera de los colaboradores, facilitando la creación de mallas de aprendizaje personalizadas.

LMS (Learning Management System):

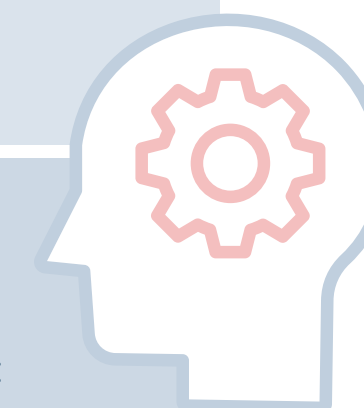
Una plataforma de aprendizaje que ofrece más de 300 cursos disponibles para todo el equipo, facilitando el desarrollo continuo de habilidades y conocimientos.

Auxilios educativos para cursos individuales:

En 2024, cinco miembros del equipo recibieron apoyo económico para acceder a formaciones personalizadas que potencian su desarrollo profesional.

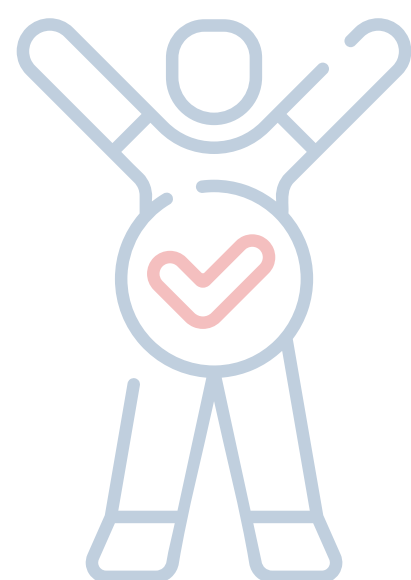
Aprendizaje autónomo:

Una iniciativa orientada a complementar nuestra estrategia de desarrollo a través de recursos como TED Talks, libros, videos y artículos académicos. El objetivo es fomentar el aprendizaje asincrónico e individual. Durante este año, compartimos un total de cuatro recursos con el equipo.





BENEFICIOS Y ACCIONES DE BIENESTAR EN CCC



Reconocimiento de fechas especiales:

Procedimiento para el manejo de fechas especiales en CCC, como el cumpleaños de un colaborador, ascensos, entre otros, de manera que podamos reconocer y enaltecer los hitos profesionales y personales de nuestro equipo.

Implementación de la extensión de trabajo remoto a otros países:

Con la Política de Trabajo Remoto fuera de Colombia los colaboradores pueden trabajar en otro país por un máximo de 2 semanas consecutivas y hasta 4 semanas al año.

Plataforma Selia:

En 2024, implementamos esta plataforma de cuidado de la salud mental para el equipo de CCC que ofrece sesiones de coaching, psicología, nutrición, entre otros.

Trabajo híbrido:

Continuamos con el esquema de trabajo 8/12 donde los trabajadores están presencial mínimo 8 días al mes y pueden usar 12 días para trabajar desde su casa, combinando las ventajas de ambas modalidades.

Herramientas para colaboradores en periodo de lactancia:

Ajustes físicos a las instalaciones para las personas que lo necesiten. Específicamente, en 2024, se asignó una nevera de uso exclusivo para leche materna y se facilitaron bolsas de almacenamiento de leche.

Actividades de integración:

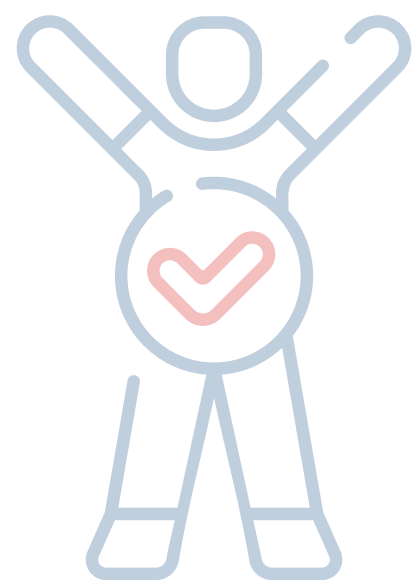
Como parte de nuestro esfuerzo continuo por fortalecer la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia, hemos llevado a cabo diversas actividades de integración. Estas actividades, aunque cotidianas, han sido fundamentales para acercar al equipo en el día

a día, promoviendo una cultura de colaboración y apoyo mutuo. Entre ellas se incluyen: celebraciones, encuentros informales que promueven la interacción en un ambiente relajado y reconocimientos personales que fortalecen los lazos entre los miembros del equipo.





BENEFICIOS Y ACCIONES DE BIENESTAR EN CCC



Posibilidad de escoger horario laboral:

Contamos con dos opciones de horario laboral para que cada colaborador pueda escoger el que mejor se ajuste a sus necesidades.

Ajuste de espacios de trabajo en casa:

Apoyo por parte del Comité de COPASST con materiales y recursos necesarios para un trabajo en casa acorde a las medidas de seguridad en el trabajo.

Salud financiera:

Para fortalecer esta dimensión, hemos impulsado diversas iniciativas, entre ellas: acceso a una cooperativa, flexibilización salarial para ciertos cargos, capacitaciones en manejo de finanzas personales y la posibilidad de recibir salario anticipado. Estas acciones buscan brindar mayor estabilidad y autonomía financiera a nuestros colaboradores, permitiéndoles mejorar su calidad de vida y gestionar sus recursos de manera más efectiva.

Reconocimiento y participación:

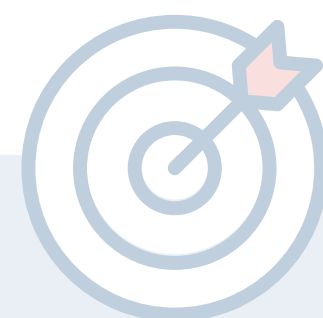
Valoramos y premiamos los logros de los empleados, por lo que contamos con un programa de bonificaciones basado en el desempeño, que incentiva la excelencia y el cumplimiento de metas. Además, celebramos el buen desempeño a través de reconocimientos públicos y oportunidades de ascensos de cargos Jr. a Sr., promoviendo el crecimiento profesional y personal dentro de la organización.





LOGROS 2024

FRENTE A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



01

Escuela de liderazgo y modelo de liderazgo

Implementamos una escuela dirigida a los líderes actuales y futuros de la organización, donde se comparten herramientas y recursos para desarrollar habilidades en liderazgo. Nuestro objetivo principal es desarrollar habilidades en tres roles clave, que enmarcan nuestro Modelo de Liderazgo:

- 1) **Coach:** impulsor del desarrollo, motiva constantemente a sus equipos y los desafía a salir de su zona de confort para alcanzar su máximo potencial.

02

Aplicación de encuesta de salud organizacional OHI por McKinsey

Realizamos una encuesta de salud organizacional en colaboración con McKinsey, con el objetivo de medir la salud organizacional en organizaciones sin ánimo de lucro a través de nueve dimensiones de eficacia organizativa: dirección, liderazgo, ambiente de trabajo, rendición de cuentas, coordinación y control, capacidades, motivación, innovación y aprendizaje, y orientación externa. Obtuvimos una calificación de 78/100 y hubo una participación del 100% de los colaboradores:

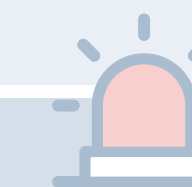
- 2) **Cultura:** vive y transmite la cultura y los valores de la organización, siendo un ejemplo a seguir para el resto del equipo.
- 3) **Coordinador:** motor del avance de la organización, coordina a su equipo de trabajo de manera eficiente para alcanzar los objetivos.

Estas habilidades se desarrollan en sesiones presenciales del equipo, que incluyen partes teóricas sobre los componentes del modelo y momentos de discusión y reflexión.



Puntos mejor calificados:

- Los altos directivos de la organización buscan opiniones de quienes tienen puntos de vista diferentes (97).
- La organización establece objetivos de desempeño desafiantes para los empleados (92).
- La organización tiene objetivos operativos y métricas claras en todos los niveles (92).



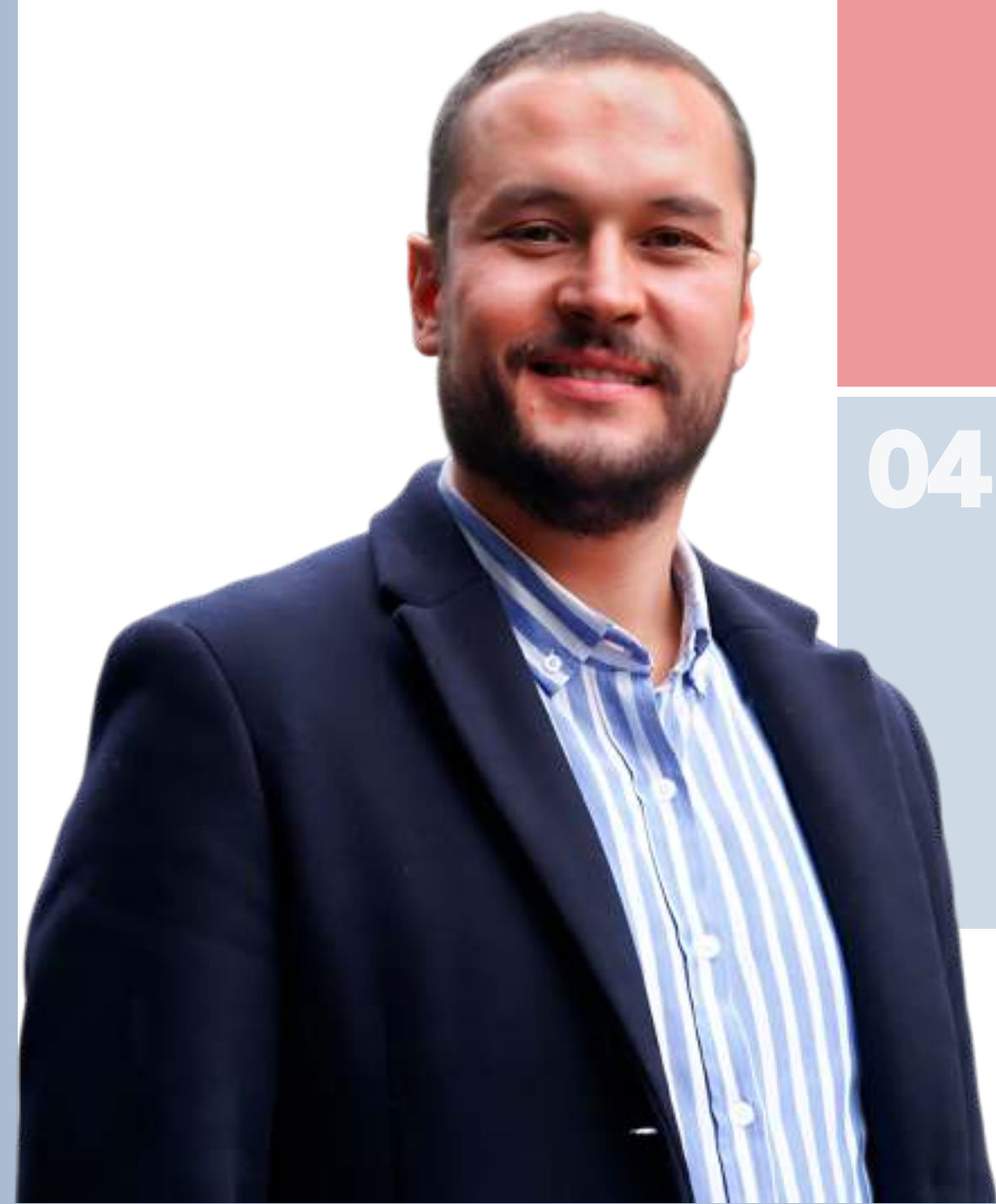
Puntos con mayor oportunidad de mejora:

- La organización aborda la mala conducta y/o el comportamiento inapropiado de manera oportuna (67).
- La organización compara las fortalezas de sus servicios con los de organizaciones similares (por ejemplo, sector privado, organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales, etc.) (64).
- La organización construye relaciones con órganos de supervisión externos relevantes (64).



LOGROS 2024

FRENTE A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



03

Lanzamos la estrategia de voluntariado corporativo de Compartamos con Colombia

Diseñada para fortalecer las competencias y valores de la organización, impulsar el sentido de propósito en el trabajo y alinear las necesidades y proyectos de nuestras organizaciones clientes con causas que generen un cambio positivo y sostenible. **En diciembre, realizamos nuestra primera sesión de voluntariado corporativo junto a la Fundación Soy Oportunidad,** participante del Programa de Fortalecimiento Organizacional 360 en 2024. En esta jornada, alcanzamos una **participación del 81,48% de nuestro equipo, logrando la creación de 70 bitácoras y el reciclaje de más de 7 kg de papel.** Este esfuerzo contribuirá al **proceso de formación de 70 mujeres** en su camino hacia la empleabilidad y el emprendimiento.

04

Desarrollamos y compartimos con todos nuestros colaboradores una guía de manejo emocional

Esta guía brinda herramientas socioemocionales para trabajar frente al estrés laboral, el *burnout*, entre otros puntos clave para mejorar la salud mental

05

Realizamos una capacitación sobre el cuidado emocional

Esta actividad se desarrolló durante el trabajo con organizaciones sociales y de base comunitaria para nuestros colaboradores y líderes. En estas sesiones buscamos desarrollar e implementar herramientas socioemocionales para gestionar emociones y situaciones que puedan afectar la salud mental de nuestros colaboradores.

06

Promovimos la adopción de buenos hábitos en el equipo como lo son las pausas activas

Estas fueron implementadas durante la jornada laboral. Usamos tres estrategias para esto, incluyendo un espacio sincrónico quincenal donde se realizan ejercicios físicos y mentales, fruta los martes y jueves en la oficina, y recordatorio en el calendario para realizar las pausas activas. Esta es una gran apuesta por la salud de nuestros colaboradores.



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En Compartamos Con Colombia, reconocemos que la diversidad en todas sus manifestaciones es esencial para abordar los desafíos actuales de manera efectiva. Por ello, en 2024, creamos nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, la cual es una convicción arraigada en nuestros valores fundamentales y una piedra angular de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Creemos que un entorno diverso e inclusivo enriquece nuestras perspectivas y experiencias, y fomenta la innovación y la creatividad necesarias para generar soluciones sostenibles a largo plazo. **Trabajamos por construir un espacio donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y empoderadas para contribuir plenamente a nuestra misión común.** La equidad es un pilar fundamental en este proceso, garantizando que todos y todas tengan igualdad de oportunidades para crecer y prosperar, independientemente de su origen étnico, cultural, de género o cualquier otra característica.

Integrar la diversidad en nuestra estrategia de sostenibilidad va más allá de la inclusión de personas diversas. También implica fomentar la diversidad de ideas, pensamientos y enfoques para abordar los problemas sociales y ambientales. Al hacerlo, estamos promoviendo la justicia social y fortaleciendo nuestra capacidad para generar un cambio positivo y perdurable en nuestra sociedad y en nuestro entorno natural.



METAS

Nuestro objetivo en materia de DEI es integrar una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación, e inclusión laboral, garantizando la igualdad de oportunidades para todos(as) los colaboradores.





En 2024 se definió la **estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión**, en la cual establecimos tres objetivos fundamentales:

01

Establecer los lineamientos y la posición de Compartamos Con Colombia con relación a la promoción de una cultura de respeto a la diversidad, igualdad, no discriminación e inclusión laboral, garantizando la igualdad de oportunidades para todos(as) los colaboradores.

OBJETIVOS

02

Transversalizar el enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión en todos los procesos de Compartamos Con Colombia.

03

Establecer una hoja de ruta para el desarrollo de actividades de sensibilización y concientización sobre la importancia de la implementación del enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión.

El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión ha desempeñado un papel fundamental en la estructuración de nuestra Estrategia de DEI. A través de este órgano, hemos implementado acciones para integrar estos principios en nuestras políticas y procedimientos, asegurando el respeto por la diversidad y promoviendo la equidad en la participación de todos nuestros colaboradores.

Si bien los líderes desempeñan un papel crucial en la implementación efectiva de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, reconocemos que todas y todos somos veedores de que nuestra Corporación sea un espacio donde se celebre la diversidad en todas sus formas. Por eso, fomentamos una cultura de participación y responsabilidad compartida, donde cada miembro del equipo se compromete a crear un entorno libre de discriminación, donde todas las voces se escuchen y valoren.



DIVERSIDAD DE ÓRGANOS DE GOBIERNO

GRI 405-1-a

	ASAMBLEA / CONSEJO DIRECTIVO
HOMBRES	19
MUJERES	12
MENOR DE 30	0
ENTRE 30-50	14
MAYOR DE 50	17

DIVERSIDAD DE EMPLEADOS

GRI 405-1-b

	AUXILIAR	ANALISTA	CONSULTOR	GERENTE	DIRECTOR
HOMBRES	0%	33,3%	60%	27,27%	100%
MUJERES	100%	66,6%	40%	72,72%	0%
MENOR DE 30	0%	100%	75%	0%	0%
ENTRE 30-50	100%	0%	25%	100%	100%
MAYOR DE 50	0%	0%	0	0%	0%



LOGROS 2024

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



01

Hicimos un **primer mapeo de los ajustes** que se deben realizar para que personas con discapacidad física o visual puedan acceder de manera independiente a nuestras instalaciones.

02

Incluimos **preguntas de Diversidad, Equidad e Inclusión** como eje fundamental para **medir el ambiente laboral** de la organización.

03

Generamos un **cuestionario dentro de la organización** para que los colaboradores, de manera voluntaria, **pudieran evidenciar su identidad de género** y usar los pronombres con los que se sienten identificados.

GESTIÓN DEL MODELO MULTIFIRMA

La gestión del modelo multifirma es esencial para CCC, ya que sin nuestras firmas socias no sería posible materializar nuestra propuesta de valor de ser un vehículo de impacto colectivo. **A través de este modelo, logramos agrupar a 14 firmas de servicios profesionales en un mismo objetivo: contribuir al desarrollo social y sostenible.** Gracias a este enfoque, conectamos al sector privado con el sector social, actuando como un puente que facilita la transferencia de buenas prácticas, conocimientos y experiencia de uno hacia el otro.

El modelo multifirma de CCC genera un impacto colectivo al combinar recursos de diversas firmas con las necesidades de organizaciones sociales. Este modelo fortalece áreas clave de nuestros proyectos de fortalecimiento como la financiera, estratégica y legal, amplificando el impacto de las organizaciones en los territorios. Sin embargo, existen desafíos como la dependencia de la disponibilidad de profesionales y las diferencias entre los sectores privado y social. Para mitigar estos retos, **CCC actúa como puente entre ambos sectores, asegurando soluciones adaptadas a las necesidades sociales.**

Los grupos de interés son esenciales para la gestión y evolución del modelo multifirma. Su influencia se da en distintos niveles:

Colaboradores CCC:

Identifican oportunidades de mejora, optimizando tiempos, ajustando expectativas y creando nuevas actividades pro bono, contribuyendo así a la evolución del modelo.

Profesionales:

Pilar del modelo, brindan retroalimentación a través de encuestas de satisfacción, lo que permite garantizar experiencias alineadas con sus intereses y conectarlos con causas inspiradoras.

Organizaciones/clientes:

Reciben apoyo para potenciar su impacto y brindan retroalimentación clave para ajustar el modelo.

Enlaces:

Representan los intereses de las firmas y mantienen una comunicación constante con CCC.

Consejo Directivo:

Define las políticas y estrategias para asegurar la sostenibilidad del modelo.



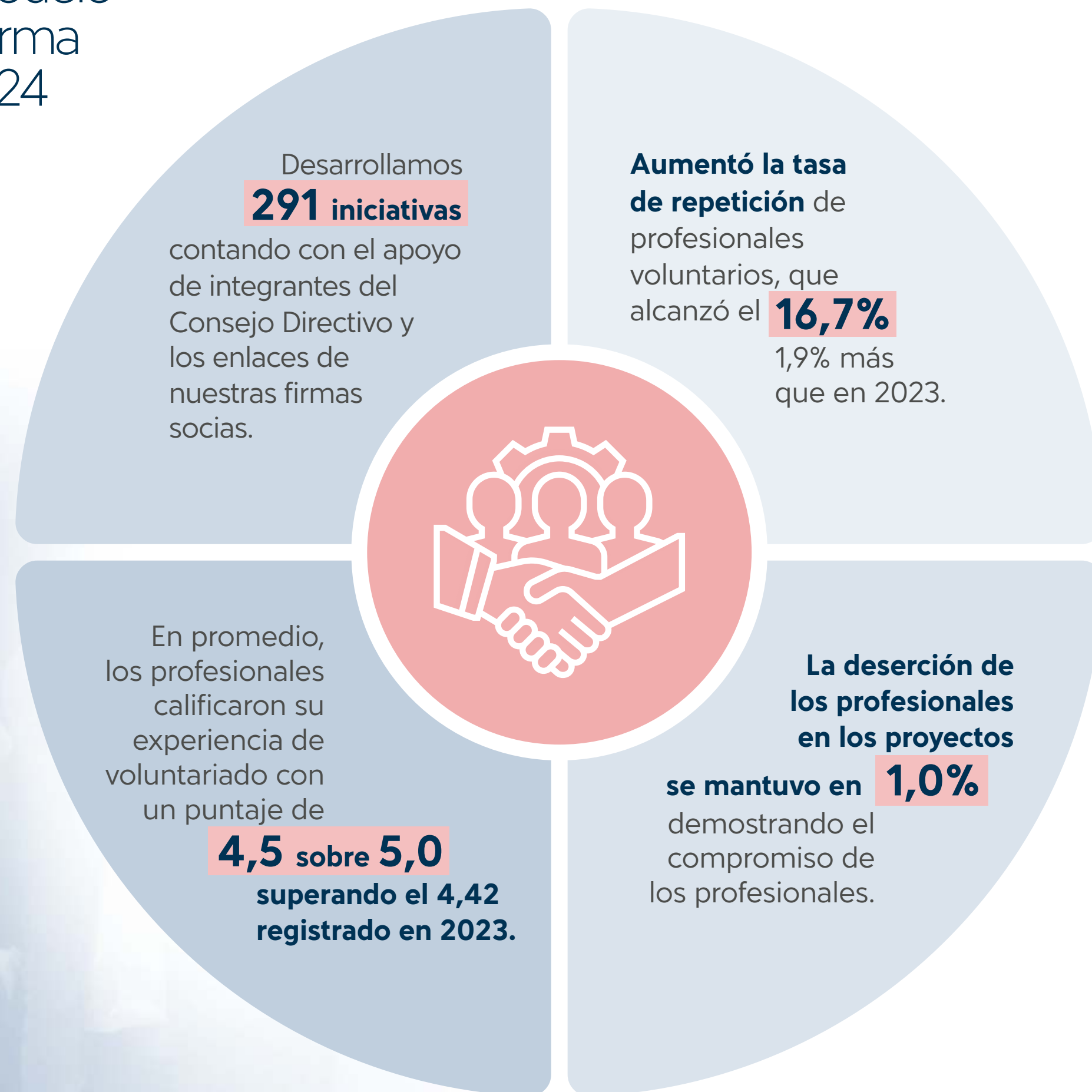


Además, implementamos los siguientes instrumentos y mecanismos para la gestión efectiva del modelo:





Algunas cifras del modelo multifirma en 2024



Desarrollamos **291 iniciativas** contando con el apoyo de integrantes del Consejo Directivo y los enlaces de nuestras firmas socias.

Aumentó la tasa de repetición de profesionales voluntarios, que alcanzó el **16,7%** 1,9% más que en 2023.

En promedio, los profesionales calificaron su experiencia de voluntariado con un puntaje de **4,5 sobre 5,0** superando el **4,42** registrado en 2023.

La deserción de los profesionales en los proyectos se mantuvo en 1,0% demostrando el compromiso de los profesionales.





TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

GRI 2-8

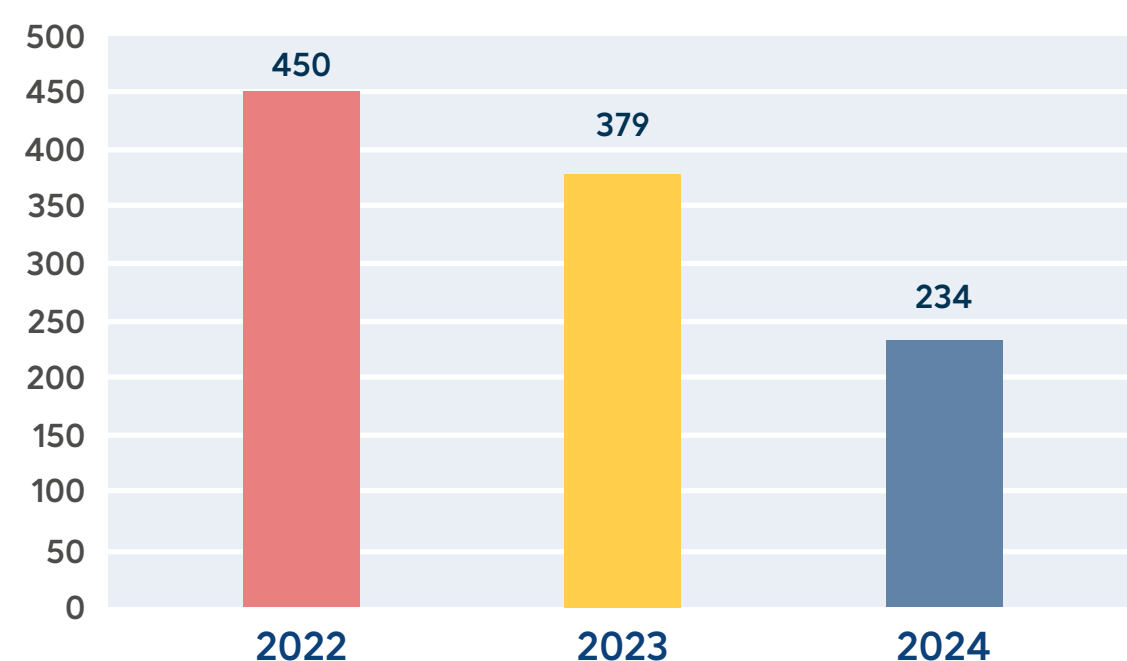
La relación con los voluntarios de las firmas socias es fundamental para el éxito de nuestros proyectos. Estos profesionales participan en iniciativas de voluntariado corporativo y probono, aportando su experiencia en áreas como consultoría, auditoría, servicios legales y banca de inversión. No tienen una relación contractual directa con Compartamos Con Colombia, sino que colaboran a través de sus respectivas firmas, que son nuestras socias. Este modelo permite que los profesionales contribuyan estratégicamente al desarrollo del país, trabajando junto a otras firmas de alto nivel y generando un impacto alineado con su estrategia de negocio. Además, ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional a los colaboradores de las firmas.

En 2024, desarrollamos 291 iniciativas con la colaboración de 234 profesionales.

- 149 profesionales júnior.
- 56 profesionales sénior.
- 29 champions.

Esto representó una reducción frente a 2023, donde alcanzamos 453 iniciativas con 379 profesionales. Esta disminución responde a la optimización de recursos de las firmas socias, al agrupar necesidades comunes de las organizaciones. desarrollo del país, trabajando junto a otras firmas de alto nivel y generando un impacto alineado con su estrategia de negocio. Además, ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional a los colaboradores de las firmas.

VARIACIONES Y NÚMERO DE VOLUNTARIOS DE FIRMAS



LOGROS 2024

FRENTE A LA GESTIÓN DEL MODELO MULTIFIRMA



01

Implementamos la ruta de experiencia diseñada para los profesionales de las firmas socias que participan en nuestros proyectos, garantizando una experiencia enriquecedora tanto a nivel personal como profesional.

02

Desarrollamos la fase inicial e impulsamos una nueva oportunidad de negocio corporativa: iniciativas de voluntariado corporativo. Nos salimos del esquema tradicional probono, brindando nuevas propuestas de voluntariado a las firmas socias.

03

Incorporamos a FTI Consulting como una nueva firma socia, fortaleciendo nuestro modelo multifirma.

04

Hicimos el lanzamiento oficial de la Red Alumni para conectar a antiguos colaboradores CCC y potenciar su impacto desde cualquier lugar.

05

Diseñamos y ejecutamos una estrategia de reconocimiento para los profesionales de las firmas socias, destacando su número de participaciones y casos de éxito en proyectos.



04

SERVICIOS QUE IMPACTAN

- ☺ Diversidad, Equidad e Inclusión: ampliando cobertura y acceso a la población
- ☺ Sostenibilidad financiera
- ☺ Innovación
- ☺ Medición de Impacto
- ☺ Gestión del conocimiento



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**, realizar **consultorías en sostenibilidad** y desarrollar **asesorías en impacto**.

En 2022, nos propusimos aumentar el número de proyectos.

En 2024 **logramos este propósito** alcanzando un total de **100 proyectos**



SERVICIOS

1 Fortalecimiento organizacional

Nuestros servicios de fortalecimiento organizacional se basan en la siguiente premisa: las organizaciones con impacto social y ambiental que se fortalecen en su gestión organizacional tienen mayores capacidades para ampliar y potenciar su impacto y ser sostenibles en el tiempo.

Para ello, nos enfocamos en **tres frentes de trabajo**:

01 Programa de Fortalecimiento Organizacional 360

(antes conocido como Proceso de Fortalecimiento a Organizaciones Sociales): Fortalecemos y acompañamos a organizaciones con alto potencial de impacto que requieren de un fortalecimiento organizacional y no cuentan con los recursos económicos para financiarlo en su totalidad.

02 Servicios hechos a la medida

Fortalecemos y acompañamos las necesidades y requerimientos específicos que una organización de impacto social y ambiental requiere para escalar su impacto y/o garantizar su sostenibilidad en el tiempo.

03 Proyectos, programas o iniciativas de fortalecimiento

Estructuramos proyectos, programas o iniciativas que fortalezcan y acompañen a organizaciones o iniciativas en zonas de incidencia o interés para potenciales financiadores.





SERVICIOS

Para desarrollar estos tres frentes de trabajo, desde CCC diseñamos una oferta de servicios que responde a algunos de los principales retos en la gestión interna de las Entidades Sin Ánimo de Lucro. Esta oferta se agrupa en los siguientes **cuatro ejes de trabajo**:

EJE ESTRATÉGICO

Construimos estrategias únicas que agregan valor en el sector y potencian las capacidades actuales y futuras de la organización.

EJE OPERACIONAL

Potenciamos el modelo operativo, conectando la estrategia con el impacto deseado y alineando las operaciones con las capacidades organizacionales.

EJE LEGAL

Instalamos capacidades para mitigar riesgos legales, promover la transparencia y fortalecer el modelo de gobierno para una toma de decisiones efectiva.

EJE FINANCIERO

Consolidamos información y herramientas para entender el desempeño financiero y facilitar decisiones informadas, garantizando la sostenibilidad. decisiones efectiva.

ORGANIZACIÓN CON IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL

A su vez, estos ejes se han robustecido con servicios adicionales enfocados en fortalecer las capacidades de las organizaciones sociales para:

- La estructuración de propuestas.
- La gestión comercial.
- Su relacionamiento con grupos de interés.
- Sus estrategias de movilización de recursos y de comunicaciones estratégicas.

SERVICIOS



LOGROS 2024

FRENTE A LA LÍNEA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL



01

El 2024 fue el año con mayor cantidad de proyectos de Fortalecimiento Organizacional:

Fortalecimos a **87 organizaciones** de la sociedad civil (OSC) y de base comunitaria (OBC), en Colombia y en América Latina. Aumentamos en un 34% los proyectos de fortalecimiento entre 2023 y 2024.

- 15 fortalecimientos organizacionales en Colombia y 20 fortalecimientos adicionales fuera del país, en el marco del proyecto Enlaza Sur Ciclo 2.
- 15 fortalecimientos organizaciones en Colombia, en el marco del proyecto Enlaza Sur Ciclo 3.
- 29 proyectos de fortalecimiento con clientes independientes.
- 4 proyectos de fortalecimiento, en el marco del Programa de Fortalecimiento Organizacional 360 del 2023, y otros 4 proyectos de fortalecimiento, en el marco del Programa de Fortalecimiento Organizacional 360 del 2024.



[Click aquí para conocer más sobre los resultados del proyecto Enlaza sur Ciclo 2](#)





SERVICIOS



LOGROS 2024

FRENTE A LA LÍNEA DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL



02

Micro cursos para el fortalecimiento organizacional:

Desarrollamos **5 micro cursos virtuales** orientados a desarrollar capacidades y conocimientos de las OSC y OBC. **Certificamos a 157 organizaciones** en las siguientes cinco temáticas:

- Modelo de negocio.
- Conceptos financieros básicos.
- Estructuración de proyectos.
- Comunicaciones organizacionales.
- Gestión de alianzas.

03

Encuentros regionales:

En el marco del proyecto Enlaza Sur, realizamos **dos encuentros regionales, uno en el Caribe y otro en el Pacífico, en los que participaron 24 y 20 organizaciones**, respectivamente. Estos encuentros tuvieron como fin favorecer el reconocimiento y establecimiento de vínculos entre las organizaciones de una misma región, promoviendo la colaboración, el intercambio de saberes, culturas, conocimientos y experiencias, con el objetivo de fomentar un ambiente de apoyo mutuo y potenciar el impacto social de cada una de ellas en la región.

04

Guía Legal para ESAL:

Realizamos una versión actualizada de la Guía Legal para ESAL, un documento que recoge todo el régimen jurídico de las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL) en Colombia. Allí se abordan temas como gobernanza corporativa, aspectos tributarios, laborales, de financiación, protección de datos, contratación estatal, *compliance* y propiedad intelectual.



[Click aquí para acceder a la Guía Legal para ESAL](#)



SERVICIOS



CASOS DE ÉXITO

Profamilia y Compartamos Con Colombia: una relación duradera y de confianza

En 2024, acompañamos a Profamilia en dos procesos: el primero de ellos, en la formulación de un proyecto de alto impacto para el país y la región, el cual ya ha pasado su primera etapa de evaluación; y, el segundo, en el acompañamiento a la estructuración de su gestión y movilización de recursos, así como su gestión de alianzas desde el área de proyectos. Estos dos procesos se suman a ejercicios de planeación estratégica realizados previamente.

Sin duda algunos de los logros y resultados que ha tenido Profamilia en estos años han sido en gran parte a ese ejercicio de colaboración que inició hace muchos años con Compartamos y que tanto aún disfrutamos.

Marta Royo,
Directora Ejecutiva de Profamilia



Red Mujer Sur: una apuesta por la unidad de las mujeres en el sur de Colombia

La Red Mujer Sur está liderada por tres organizaciones clave: Asomujer Sur (Putumayo), Fundación Cultural Guaneña (Pasto) y Fundación Floreciendo el Campo (Tumaco). Estas organizaciones han trabajado para visibilizar y apoyar las iniciativas de mujeres negras, campesinas e indígenas del sur del país, brindándoles formación y acompañamiento que contribuyen a la paz territorial y al bienestar comunitario.

Esta Red nació del proceso de fortalecimiento organizacional liderado por Compartamos Con Colombia en el marco del proyecto Enlaza Sur en 2024. A partir de este proceso de fortalecimiento, facilitamos la interacción, la toma de decisiones y el enfoque estratégico necesario para consolidar una articulación territorial efectiva.

Gracias al acompañamiento logramos crear una red que impacta al sur del país, uniendo la misión de 3 organizaciones y el fortalecimiento de las mismas.

Nancy Ponce,
Directora Ejecutiva de la Red Mujer Sur



Compartamos Con Colombia y Enlaza Sur: una apuesta por la inclusión de personas con discapacidad en el país

En los últimos dos años hemos fortalecido a cinco organizaciones sociales que trabajan por la inclusión de personas con discapacidad en el país, en el marco del proyecto Enlaza Sur. Nuestro trabajo con ellas nos ha permitido evidenciar el papel fundamental que desempeñan las organizaciones sociales en la implementación de políticas públicas y programas para personas con discapacidad. Nuestro fortalecimiento organizacional ha significado un impacto positivo para estas organizaciones y para sus beneficiarios, impulsando su impacto y potenciando su sostenibilidad en el largo plazo.

Gracias por el apoyo. Con estas herramientas que aprendimos, lograremos seguir adelante con nuestra organización.

Jorge Ortiz,
Director Ejecutivo de DISCUVICH





SERVICIOS



CASOS DE ÉXITO

Actuar Famiempresas del Atlántico y su acompañamiento en el diseño de una estrategia de comunicaciones

Las comunicaciones representan uno de los retos para las organizaciones del sector social en el país. Desde Compartamos Con Colombia, luego de un trabajo de fortalecimiento estratégico como parte del Proceso de Fortalecimiento a Organizaciones Sociales 2023 (antes PFOS, hoy Fortalecimiento 360), detectamos que uno de los retos de Actuar Famiempresas del Atlántico tenía que ver con su estrategia de comunicaciones. Ante esto, nuestro equipo consultor y nuestra Gerencia de Comunicaciones y Mercadeo trabajaron de la mano en la necesidad de esta organización, potenciando su impacto y fortaleciendo su relevancia en el sector.

Queremos agradecerles profundamente por ser parte de esta nueva etapa que iniciamos en Actuar con el área de comunicaciones. Todo lo aprendido con ustedes ha sentado las bases de este nuevo comienzo, y su apoyo nos hizo sentir acompañados y respaldados en cada paso. Su desempeño superó nuestras expectativas y fue clave para los resultados obtenidos.

Rosa Paulina Espinosa,
Directora Ejecutiva de Actuar Famiempresas del Atlántico



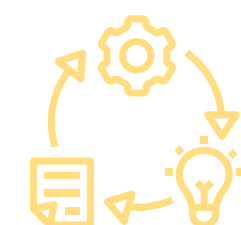


SERVICIOS

2

Consultoría en Sostenibilidad

Desde CCC ofrecemos servicios de sostenibilidad que ayudan a organizaciones de los sectores social, privado y de impacto a crear e implementar iniciativas efectivas. Estos servicios brindan soluciones integrales que permiten a las organizaciones:



SOLUCIONES

Para ello, nos enfocamos en **seis frentes de trabajo:**

- 1, Diagnóstico y referenciación
- 2, Gestión de Grupos de Interés
- 3, Análisis de doble materialidad
- 4, Estrategia e iniciativas de sostenibilidad
- 5, Reporte
- 6, Capacitaciones





SERVICIOS



LOGROS 2024

FRENTE A LA LÍNEA DE **CONSULTORÍA EN SOSTENIBILIDAD**

01

En 2024 trabajamos en 4 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.

02

Trabajamos para fortalecer nuestros servicios de sostenibilidad

Nuestro objetivo fue asegurar que la oferta estuviera alineada con las últimas tendencias y que fuera accesible y pertinente para los distintos tipos de organizaciones con las que trabajamos. En este sentido, **actualizamos nuestra metodología de análisis de materialidad y diseño de estrategias de sostenibilidad**, incorporando las últimas directrices de la Unión Europea, pionera en este ámbito.



03

Diseñamos una herramienta web de autodiagnóstico

Esta permite a las organizaciones identificar su nivel de madurez en la gestión de la sostenibilidad.



[Click aquí para acceder a la herramienta de autodiagnóstico](#)

04

Capacitamos a nuestro equipo misional

Con 3 sesiones de formación para que puedan implementar las actualizaciones de las metodologías en los proyectos con los clientes.





SERVICIOS



CASOS DE ÉXITO

Banco AV Villas

En el 2024 trabajamos de la mano del Banco AV Villas para identificar las principales prácticas en sostenibilidad de la organización, así como sus oportunidades de mejora para fortalecer los avances alcanzados en esta materia.

Este proceso incluyó un análisis de doble materialidad para identificar y priorizar los asuntos más relevantes, la actualización del modelo de sostenibilidad del Banco en alineación con su modelo de negocio, y la elaboración del informe de sostenibilidad bajo los estándares internacionales GRI, SASB y TCFD.

Adicionalmente, con el objetivo de fortalecer las capacidades del equipo de sostenibilidad y sensibilizar a los órganos de gobierno sobre la importancia de la sostenibilidad, se llevó a cabo una capacitación a la Junta Directiva, buscando maximizar el impacto y la efectividad de su estrategia corporativa.

El acompañamiento, experiencia y compromiso de Compartamos con Colombia fueron claves para la construcción y actualización de nuestro Modelo de Sostenibilidad y para integrar de manera efectiva los aspectos materiales y no materiales que afectan tanto nuestro negocio como a la comunidad. Nos quedan valiosas enseñanzas para avanzar en nuestros procesos de Sostenibilidad y fortalecer nuestro futuro y el de nuestro entorno.

Ada Marcela Herrera Gómez,
Directora de Comunicación Corporativa y Sostenibilidad Banco AV Villas



SERVICIOS

3

Consultoría en Impacto

Los servicios que ofrecemos en la consultoría de impacto se enfocan en asesorías a las organizaciones para que puedan adoptar estándares de medición que permitan comunicar los resultados, tomar decisiones más informadas y crear capacidades organizacionales para la implementación efectiva de iniciativas de alto impacto. Además, hacemos una valoración o estimación del retorno económico generado por unidad de impacto de iniciativas o programas sociales y/o ambientales.



LOGROS 2024

FRENTE A LA CONSULTORÍA DE IMPACTO



01

Lanzamos la línea de servicios de impacto, definiendo su alcance y los frentes de trabajo.

02

En 2024, trabajamos en 9 proyectos en nuestra nueva línea de impacto, enfocados en el diseño de modelos de evaluación de resultados e impactos, de estudios de inversión de impacto y de estructuración de iniciativas con impacto social y ambiental.

FRENTE DE TRABAJO

01 Diseño de esquemas de monitoreo y evaluación

02 Evaluación de Impacto

03 Retorno social de la inversión

04 Estructuración y apoyo a iniciativas de alto impacto



GRI 3-3

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Ampliando cobertura y acceso a la población

En CCC, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son principios fundamentales que guían nuestras acciones para garantizar el acceso equitativo a nuestros servicios y fortalecer el impacto social de nuestros proyectos. **Reconocemos la importancia de abordar las barreras estructurales que enfrentan las poblaciones en zonas remotas y los grupos tradicionalmente marginados**, por eso nuestro objetivo es asegurar la participación efectiva de estos grupos en nuestras iniciativas de fortalecimiento organizacional, de impacto y de sostenibilidad.

Para lograrlo, estamos trabajando en la definición e implementación de políticas y programas que aseguren la representación de la diversidad en nuestras intervenciones. Como parte de un primer esfuerzo, desarrollamos indicadores con enfoque DEI, diseñados específicamente para los procesos de selección de organizaciones en el marco del proyecto Enlaza Sur. Asimismo, adaptamos nuestras metodologías a las necesidades específicas de cada comunidad.





LOGROS 2024

FRENTE A LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



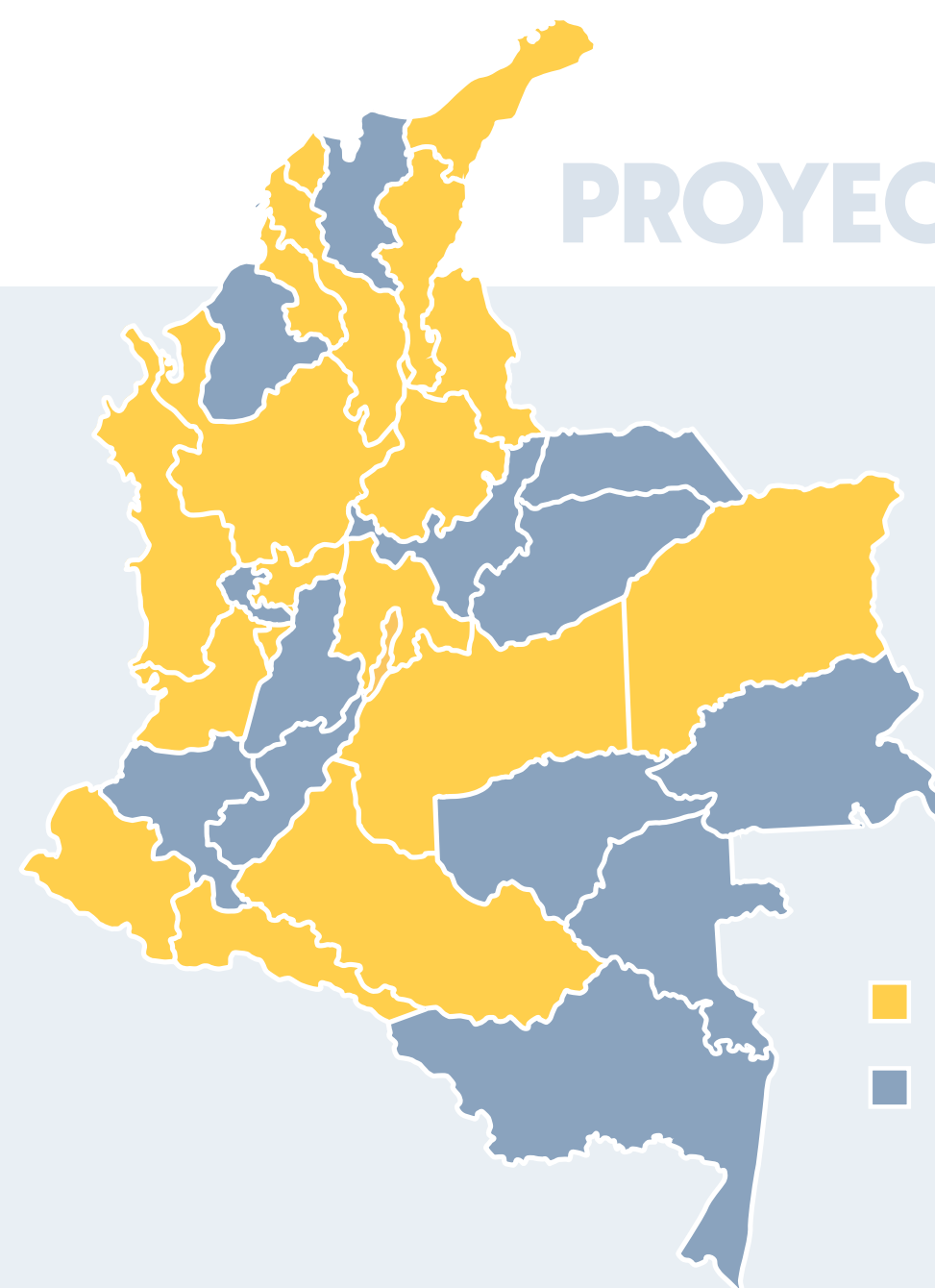
01

En el 2024 desarrollamos **100 proyectos** (87 de Fortalecimiento organizacional, 9 de Consultoría en impacto, y 4 de Consultoría en sostenibilidad), los cuales se ejecutaron en **19 departamentos de Colombia** (31 municipios) y en **2 países de Latinoamérica**. En 2025 nuestra cobertura regional se extenderá a Perú con la selección de 22 organizaciones para el Ciclo 3 de Enlaza Sur.



PROYECTOS

100 proyectos



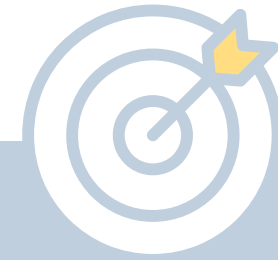
19 departamentos

- | | |
|--------------|--------------------|
| Antioquia | Meta |
| Atlántico | Nariño |
| Bogotá D.C. | Norte de Santander |
| Bolívar | Putumayo |
| Caldas | Quindío |
| Caquetá | Santander |
| Cesar | Sucre |
| Chocó | Valle |
| Cundinamarca | Vichada |
| La Guajira | |



LOGROS 2024

FRENTE A LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



02

En 2024, **trabajamos con organizaciones sociales de diversas temáticas**, impulsando la participación efectiva de múltiples comunidades y garantizando un enfoque inclusivo que atiende sus necesidades específicas. Este compromiso nos permitió fortalecer su impacto social, fomentando la equidad y la representación de diferentes grupos poblacionales en nuestras iniciativas.

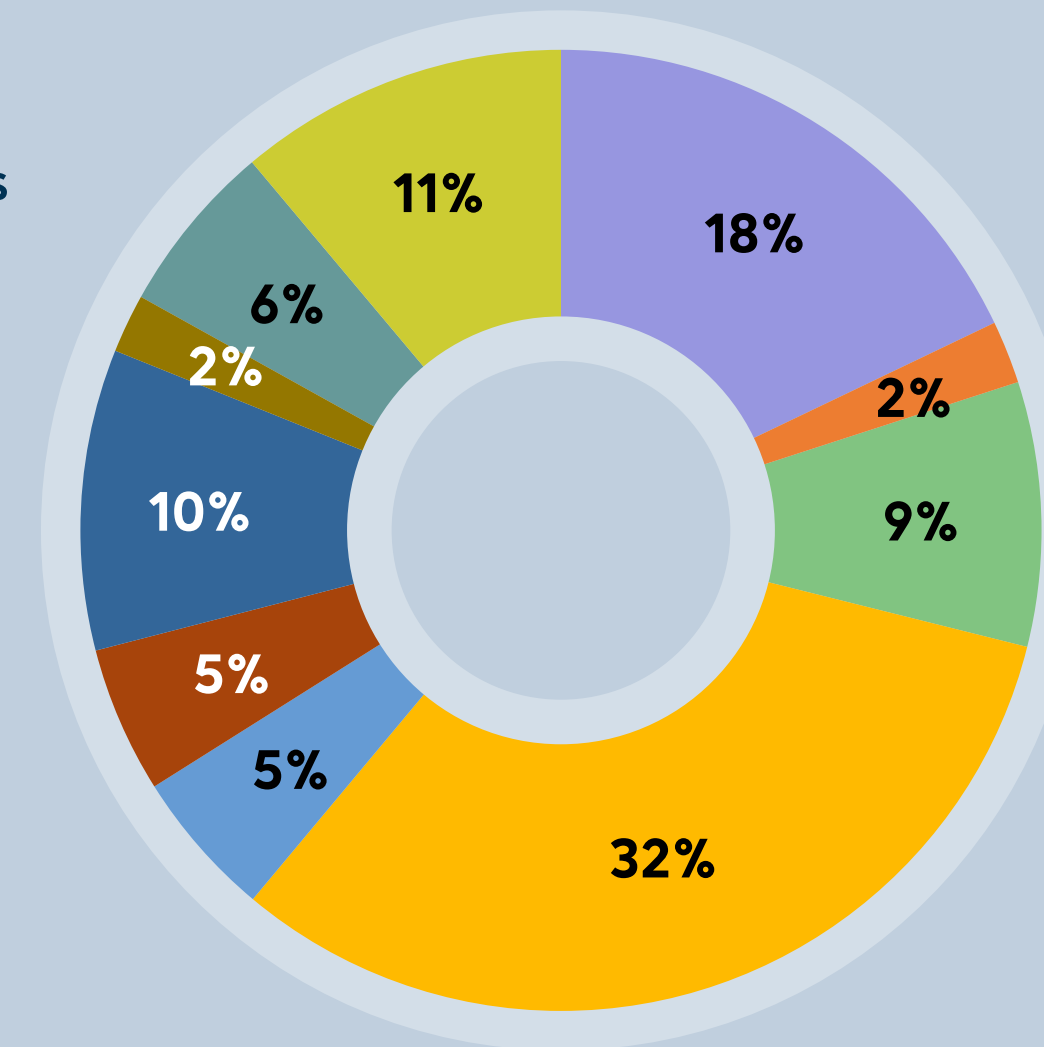
03

Participamos en distintos espacios para fortalecer el ecosistema de **Diversidad, Equidad e Inclusión** en el país con aliados como la Cámara de Diversidad, Aequales y ACIDI/VOCA.

04

Diseñamos e implementamos una **estrategia de comunicación organizacional con un enfoque en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, orientada a sensibilizar a nuestros grupos de interés sobre fechas clave y temas relevantes para distintas poblaciones, promoviendo un mayor reconocimiento y respeto por la diversidad. Asimismo, **realizamos ajustes en la página web** para que las personas con discapacidad visual puedan acceder y disfrutar de nuestro contenido multimedia.

Porcentaje de las organizaciones con quienes trabajamos



TEMÁTICA

- Organizaciones de mujeres
- Organizaciones para la inclusión de personas con discapacidad
- Organizaciones étnico-raciales
- Organizaciones ambientales
- Organizaciones de DDHH
- Organizaciones de primera infancia
- Organizaciones que fomentan la cultura
- Organizaciones del sector privado
- Organizaciones de ruralidad y campesinado
- Otras



SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Desde CCC 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, el cumplimiento de la normativa y la estricta adhesión a las políticas y procedimientos establecidos.

Políticas y procesos para gestionar la sostenibilidad financiera



- Comité Financiero
- Diseño del Presupuesto y Flujo de Caja
- Maestro de Proyectos
- Política de Proveedores y Adquisiciones
- Política de Inversiones
- Política de Viajes
- Seguimiento a la ejecución presupuestal y contractual
- Registro y control de proyectos





Adicional a lo anterior, implementamos las siguientes **medidas de control:**

01

Registro semanal de la ejecución de gastos y consecución de ingresos en el flujo de caja validando la proyección de recursos de acuerdo con lo establecido en el presupuesto.

02

Revisión mensual del plano contable de la Corporación, variación en estados financieros y comportamiento de excedentes generados.

03

Presentación de informes periódicos al Consejo Directivo para detallar el estado del cumplimiento de las metas establecidas para el año en curso.

04

Conciliación bancaria mensual para verificar que el detalle de movimientos bancarios este acorde con lo reportado contablemente.

05

Seguimiento al avance de los proyectos para la gestión de facturación.

GRI 201-1

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG) 2024	
INGRESOS	\$6.210.577.000
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED) 2024	
COSTOS OPERACIONALES	\$5.639.698.000
SALARIOS Y BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS	\$3.851.305.000
PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	\$0
PAGOS AL GOBIERNO	\$0
INVERSIONES EN LA COMUNIDAD	\$0
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (VEDG - VED) 2024	\$570.879.000



Click aquí para consultar nuestros estados financieros



LOGROS 2024

FRENTE A LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA



01

A pesar de ser un año retador en términos de consecución de recursos, **cumplimos con el presupuesto de gastos y la meta de ingresos ajustada**, logrando además el excedente proyectado.



INNOVACIÓN

En CCC asumimos la innovación como la capacidad de desarrollar, adaptar y aplicar soluciones nuevas, creativas y efectivas para resolver problemas o mejorar procesos en el sector social y de impacto.

La innovación, más que una política, representa un enfoque integral para transformar y mejorar continuamente nuestra manera de operar. **Se fundamenta en un conjunto de acciones estratégicas, un entorno propicio y una cultura orientada a la búsqueda constante de nuevos conocimientos.**

En este sentido, la innovación se convierte en un pilar fundamental para CCC, ya que nos permite **mejorar la efectividad de nuestras soluciones**, haciéndolas más sostenibles y alineadas con las necesidades de las organizaciones con las que trabajamos. La adopción de herramientas, como el análisis de datos y la tecnología, no solo **potencia nuestros procesos**, sino que también **optimiza el uso de recursos**, permitiéndonos reducir costos operativos y maximizar el impacto de nuestras iniciativas.



Además, la innovación **fortalece nuestra relevancia y competitividad**, posicionándonos como una organización líder basada en el conocimiento que genera valor y confianza entre nuestros grupos de interés. Más allá de los beneficios internos, la innovación también **fomenta un trabajo colaborativo y de co-creación**, impulsando la inteligencia colectiva y facilitando la transferencia de conocimiento y el desarrollo de capacidades en las organizaciones sociales. Finalmente, la innovación nos **proporciona un marco de flexibilidad y adaptación al cambio**, fomentando una cultura de experimentación continua que nos permite enfrentar desafíos con una **mentalidad ágil y proactiva**.

En Compartamos Con Colombia, hemos **ampliado nuestra oferta de servicios** para abordar temáticas emergentes y de alta demanda en el mercado, como la gestión y movilización de recursos, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), la inversión y medición de impacto, así como el desarrollo de mecanismos innovadores de financiación. Paralelamente, **hemos diseñado espacios de formación de alto valor** dirigidos al sector social y de impacto, con el objetivo de fortalecer sus capacidades y responder a sus necesidades específicas.



Todas estas iniciativas se han implementado **bajo enfoques de consultoría más acotados en el tiempo, promoviendo metodologías ágiles** que optimizan las intervenciones y generan resultados eficientes y sostenibles.

Asimismo, para fortalecer nuestro compromiso con la innovación y evaluar su impacto, **utilizamos indicadores clave de desempeño que monitorean las iniciativas implementadas.** Estos indicadores requieren la participación de nuestros colaboradores, especialmente gerentes, en espacios del sector, generando valor y posicionándonos como referentes, además de promover liderazgo intelectual, nuevos conocimientos y la satisfacción del cliente.

Sin embargo, **aún identificamos desde CCC una oportunidad significativa para adoptar enfoques más disruptivos e impulsar soluciones que nos posicionen a la vanguardia del sector.** Nuestro compromiso es seguir explorando nuevas formas de innovar, consolidando nuestra capacidad de respuesta ante los desafíos emergentes y maximizando nuestro impacto en las organizaciones con las que trabajamos.



LOGROS 2024

FRENTE A LA INNOVACIÓN

01 Lanzamos la línea de **Consultoría en impacto** como una respuesta a nuestro ejercicio de evaluación de resultados y de impacto desde fortalecimiento organizacional.

02 Realizamos un pilotaje de una serie de servicios de fortalecimiento organizacional, enfocados en la gestión y movilización de recursos, así como el acompañamiento en la formulación de propuestas de alto impacto.

03 Ofrecimos una oferta de **servicios gratuitos** como los micro cursos virtuales y el alistamiento (y próximo lanzamiento) de una biblioteca de contenidos para la autogestión y el aprendizaje de los líderes de las organizaciones del sector social en Colombia.

04 En el marco de Enlaza Sur, **reconfiguramos nuestros procesos de fortalecimiento organizacional, reduciendo su duración de 9 a 6 meses.** Esta transformación ha requerido una adaptación significativa para optimizar los tiempos de consultoría, con un enfoque particular en mejorar la eficiencia de la etapa de diagnóstico.

05 Realizamos nuevos ejercicios de **alineación o planeación estratégica exprés**, lo que implica la adopción de nuevas metodologías, más participativas y compactas, en función de las necesidades del cliente. Este ejercicio se destaca en clientes como la Asociación de Fundaciones Familiares y Empresariales (AFE Colombia).

06 Como resultado de las herramientas con las que contamos para hacer seguimiento a los proyectos, **alcanzamos una tasa del 84,6% de proyectos cerrados a tiempo**, lo que refleja una mejora significativa en la eficiencia operativa de CCC frente al año anterior, donde se tuvo un 41,7% de proyectos cerrados a tiempo.



MEDICIÓN DE IMPACTO

GRI 3-3

La medición de impacto es el eje central de nuestra promesa de valor y hace referencia a la evaluación y monitoreo sistemático del efecto que nuestros servicios tienen en el entorno en el que operamos, permitiéndonos ser transparentes con nuestros grupos de interés frente a nuestra promesa de escalar el impacto y la sostenibilidad. En ese sentido, tenemos el objetivo de integrar la medición y comunicación periódica del impacto en los proyectos y servicios de CCC.

Actualmente, no contamos con políticas y procedimientos establecidos para llevar a cabo la medición de impacto de manera continua. Esta labor se encuentra en fase piloto dentro del proyecto Enlaza Sur, con planes de expansión a las demás líneas de servicio en 2025, en particular a la línea de Sostenibilidad y al Programa de Fortalecimiento Organizacional 360.

Mecanismos y herramientas

En este momento contamos con los siguientes:

Actas de inicio y de liquidación de contratos, así como certificados de experiencia del cliente, por medio de los cuales recopilamos la percepción sobre nuestros resultados y el cumplimiento de expectativas de los clientes frente al mismo.

Matriz de entendimiento de las organizaciones, la cual se aplica antes y después de recibir el servicio contratado en la línea de Fortalecimiento Organizacional, con el fin de medir los resultados de dicho proceso.

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 para 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.





LOGROS 2024

FRENTE A LA MEDICIÓN DE IMPACTO

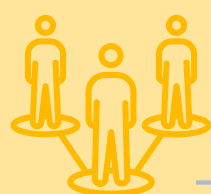


01

Realizamos nuestra primera evaluación de resultados e impacto, con la que medimos nuestro proceso de fortalecimiento organizacional en el marco del proyecto Enlaza Sur, financiado con recursos de la Fundación Ford.

A QUIÉN

La evaluación de resultados se realizó a:



22
Organizaciones

Todas ellas participantes del **Ciclo 1 de Enlaza Sur**, un año después de haber finalizado su fortalecimiento.

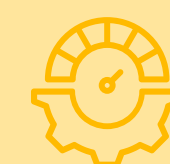
La evaluación de impacto se realizó a:

20
Organizaciones

CÓMO

Tras completar el proceso de acompañamiento ofrecido por CCC, las 22 organizaciones

evaluaron su progreso en una



escala de 0 a 10

donde 0 indica un deterioro significativo, 5 refleja estabilidad en sus capacidades y 10 representa una mejora sustancial.

[Click aquí para conocer el informe completo de la evaluación](#)

RESULTADOS

En promedio:

Las organizaciones reportaron un puntaje de

7,7



evidenciando **avances** en sus capacidades **estratégicas, financieras, operativas y legales corporativas.**

Además, se registró un **incremento** del

13,3% ↑

en la **sostenibilidad a largo plazo.**

Y un **aumento** del

18,5% ↑

en el **potencial de impacto de las organizaciones,**

Ambos resultados con significancia estadística.

02

Desarrollamos nuestro primer **Índice de Fortalecimiento Organizacional**, una herramienta diseñada para medir el efecto de los procesos de fortalecimiento proporcionados por CCC en las organizaciones sociales.

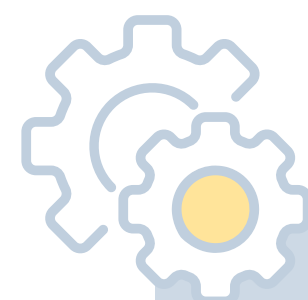
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Desde el 2022, emprendimos una ruta para implementar buenas prácticas en Gestión del Conocimiento, la cual se fundamenta en fortalecer la generación, documentación y transferencia de conocimiento de CCC. **La gestión efectiva del conocimiento es esencial para CCC, ya que nuestros servicios se basan en él, fortaleciendo nuestra propuesta de valor y permitiéndonos liderar como consultora en el sector social.**

Los impactos positivos en la Gestión del Conocimiento de CCC se reflejan tanto a nivel interno como externo. A nivel interno, optimiza los procesos al mejorar la eficiencia operativa y facilitar la toma de decisiones informadas. Además, aporta valor a los grupos de interés al ofrecer soluciones alineadas con sus necesidades y fortalece al equipo mediante el acceso a información clara y oportunidades de desarrollo. A nivel externo, facilita la transferencia de herramientas útiles que potencian el trabajo de nuestros aliados y clientes, fortaleciendo sus capacidades estratégicas y operativas. También contribuye a la escalabilidad del impacto, permitiendo replicar y adaptar soluciones en diversos contextos para ampliar su alcance.

La falta de gestión oportuna y precisa de la información podría generar también impactos negativos tanto a nivel interno como externo. Internamente, existe el riesgo de sobrecarga de información, lo que puede dificultar la identificación y uso efectivo de los recursos disponibles. Además, la resistencia al cambio por parte del equipo puede obstaculizar la adopción de nuevas prácticas y

herramientas, afectando la eficiencia y la integración de los procesos. Externamente, pueden surgir brechas de acceso a la información, limitando la participación de algunos aliados. Asimismo, si no se promueve adecuadamente su autonomía, podría generarse una dependencia excesiva de los recursos proporcionados, afectando su sostenibilidad y capacidad de gestión independiente.



Instrumentos y procedimientos

Desde CCC, hemos identificado los siguientes:

01 Estrategia de Gestión del Conocimiento

Para la organización y, de manera complementaria, ha establecido los **Lineamientos de Gestión del Aprendizaje para el proyecto Enlaza Sur**. A partir de estos insumos, se han implementado acciones coordinadas que permiten una gestión unificada del conocimiento en toda la organización. La Estrategia de Gestión del Conocimiento, como documento guía, ha impulsado iniciativas clave, como la salvaguarda de la documentación institucional y de proyectos en la intranet corporativa, lanzada en 2024. Además, ha facilitado la identificación de nuevas oportunidades para el desarrollo del conocimiento dentro de la organización.

02 Plataforma interna de Gestión del Conocimiento

La cual ofrece herramientas para la creación, almacenamiento y compartición de contenido, facilitando la generación y transferencia de conocimientos entre equipos de CCC.

03 Plataforma externa de Gestión del Conocimiento

Actualmente en desarrollo, que proporcionará herramientas y contenidos de calidad dirigidos a nuestros grupos de interés, en especial a organizaciones sociales y de impacto.

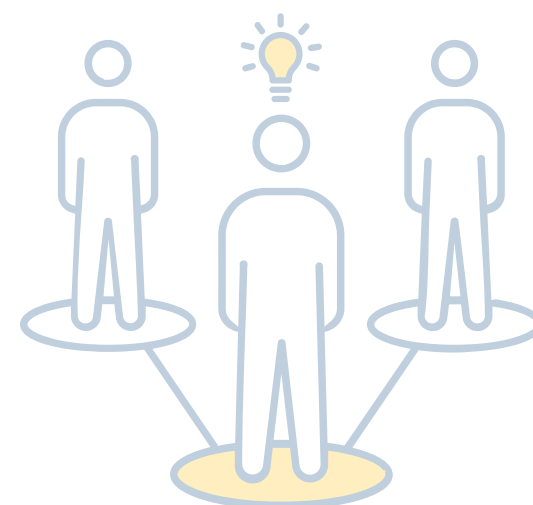




Para hacerle seguimiento a esta estrategia y plataformas de Gestión del Conocimiento, contamos con un **Plan de Gestión del Conocimiento**, un documento estratégico que detalla los objetivos, metas, y actividades relacionadas con la gestión del asunto.

La Gestión del Conocimiento en CCC se ha transformado gracias a la interacción con actores externos e internos. Cada grupo ha contribuido de manera significativa a fortalecer los procesos y herramientas para generar, compartir y capitalizar conocimiento.

Contribuciones de los grupos



Los clientes y organizaciones aliadas han manifestado un creciente interés en espacios que faciliten el intercambio de conocimiento. En respuesta, hemos desarrollado herramientas, como el autodiagnóstico de sostenibilidad, que permiten a las organizaciones acceder a recursos gratuitos y fortalecer sus capacidades, fomentando un aprendizaje colaborativo y democratizando el acceso a soluciones estratégicas.

Los grupos de interés externos han sido clave al compartir sus necesidades, lo que permitió diseñar experiencias de aprendizaje como los Micro Cursos de formación. A través de grupos focales, CCC identificó prioridades específicas, asegurando que los contenidos fueran pertinentes y alineados con los requerimientos de las organizaciones, aumentando así su impacto y relevancia.

Internamente, hemos reconocido la importancia de estructurar y capitalizar el conocimiento generado. Esto garantiza la sostenibilidad de los aprendizajes acumulados y su adaptación a nuevos contextos, mejorando la eficacia organizacional y ampliando el impacto del trabajo realizado. Al respecto, hemos trabajado en la documentación del 100% de los procesos realizados en el marco de Enlaza Sur y, del mismo modo, hemos trabajado en la documentación de metodologías como la usada en el Programa de Fortalecimiento Organizacional 360, y la metodología para el diseño de Encuentros y Espacios de colaboración con las organizaciones en el marco del proyecto Enlaza Sur.

La creación de una plataforma para compartir conocimiento es un esfuerzo que integra tanto las demandas de los actores externos como las necesidades internas. Esta plataforma pondrá a disposición de las organizaciones contenido especialmente diseñado para fortalecer sus capacidades, mientras que su implementación asegura que el conocimiento sea reutilizado, fortalecido y adaptado a contextos cambiantes, maximizando su alcance y utilidad en el desarrollo organizacional.

Reconocemos que tenemos retos muy importantes en este tema, por eso, en 2025, seguiremos fortaleciendo nuestra gestión. Así, reactivaremos el Comité de Gestión del Conocimiento, el cual estuvo en pausa durante el año. También, actualizaremos el plan de Gestión del Conocimiento para establecer tareas claras de seguimiento y control, garantizando así un funcionamiento más efectivo.



LOGROS 2024

FRENTE A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



01

Gestión del Conocimiento en actividades transversales a CCC:

- Formación y capacitación del equipo de CCC a partir de sesiones planeadas desde la Gerencia de Operaciones y Desarrollo Organizacional.
- Sistematización de herramientas y metodologías de sostenibilidad desde la Gerencia de Proyectos de Sostenibilidad y el Equipo de Formación y Encuentros de Enlaza Sur.
- Sistematización de herramientas y metodología de Enlaza Sur y el Programa de Fortalecimiento Organizacional 360.
- Elaboración de lineamientos desde la Gerencia de Operaciones y Desarrollo Organizacional, enfocados en la estandarización y organización de los documentos vinculados a cada proceso de fortalecimiento realizado con las organizaciones acompañadas.
- Definición de lineamientos desde la Gerencia Financiera y Administrativa, mediada por sistemas de gestión para la estandarización de los procesos relacionados con el trámite de recursos y gestión de viajes.

02

Organización documental en espacios colaborativos:

Consolidación de documentos de proyectos y materiales clave en la plataforma de Gestión del Conocimiento, facilitando su acceso, trazabilidad y uso por parte del equipo.

03

Documentación de la memoria institucional:

creación del primer Registro Único de Compartamos Con Colombia (RUO), una herramienta para mapear organizaciones y documentar sus trayectorias en procesos liderados por CCC, es la fase 1 que permitirá consolidar el histórico de organizaciones beneficiadas por Compartamos Con Colombia.

04

Diseño de recursos de aprendizaje:

Inicio del diseño de contenidos para fortalecer las capacidades de organizaciones aliadas, enmarcado en la fase inicial de la construcción de la plataforma de aprendizaje de Compartamos Con Colombia.

05

Construcción del plan estratégico para el lanzamiento de la plataforma de aprendizaje de Compartamos Con Colombia:

Previsto para finales de 2025. Este plan, se implementará en dos fases:

- Primera fase:** se pondrá a disposición del ecosistema social una serie de recursos fundamentales, como infografías y documentos, enfocados en el fortalecimiento de capacidades estratégicas, operacionales, financieras y legales.
- Segunda fase:** se ofrecerán cursos de formación autogestionada, permitiendo a las organizaciones acceder a procesos de aprendizaje más completos e integrales.



05

ACCIONES QUE COMPENSAN

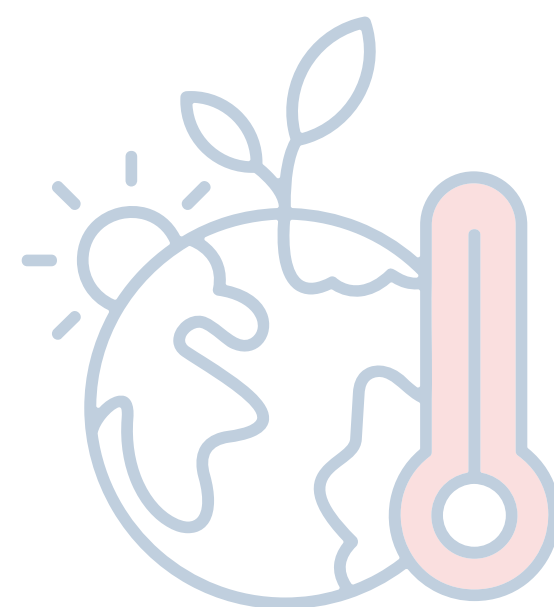
 Cambio climático



CAMBIO CLIMÁTICO

En Compartamos entendemos y priorizamos en nuestra estrategia acciones para mitigar el cambio climático, las cuales se enfocan en gestionar nuestra huella de carbono y en ser más ecoeficientes; es un compromiso que asumimos con plena conciencia de nuestra responsabilidad ambiental.

Hemos identificado áreas clave de impacto en las que podemos generar cambios significativos en materia de ecoeficiencia, las cuales son el uso eficiente de la energía y la adecuada gestión de los residuos sólidos. Estas acciones nos permiten mitigar los efectos negativos asociados a nuestras operaciones, entendiendo que al optimizar nuestros recursos no solo se contribuye a la sostenibilidad ambiental, sino que también fortalece nuestra eficiencia operativa, reduce costos y fomenta una cultura organizacional basada en la responsabilidad ambiental. A través de estas iniciativas, buscamos consolidarnos como una organización comprometida con la sostenibilidad y la adopción de prácticas ecoeficientes.





CONSUMO DE ENERGÍA

GRI 302-1 | 302-4

Nuestra operación se desarrolla en una oficina ubicada en un edificio de propiedad externa, donde la administración del inmueble es la encargada de medir y gestionar mensualmente el consumo energético total. Además, contamos con una metodología de trabajo híbrido, en la que cada colaborador debe trabajar al menos 8 días al mes desde la oficina y 12 en modalidad remota. Por eso, nuestro consumo energético se divide entre el consumo en la oficina de Compartamos y el consumo de cada trabajador en su hogar.

En términos del consumo en la oficina, hubo una reducción de 777,25 kWh en comparación con el año anterior. Con respecto al consumo en los hogares, no contamos con un indicador que nos permita medir el consumo que corresponde al desarrollo actividades laborales de CCC.

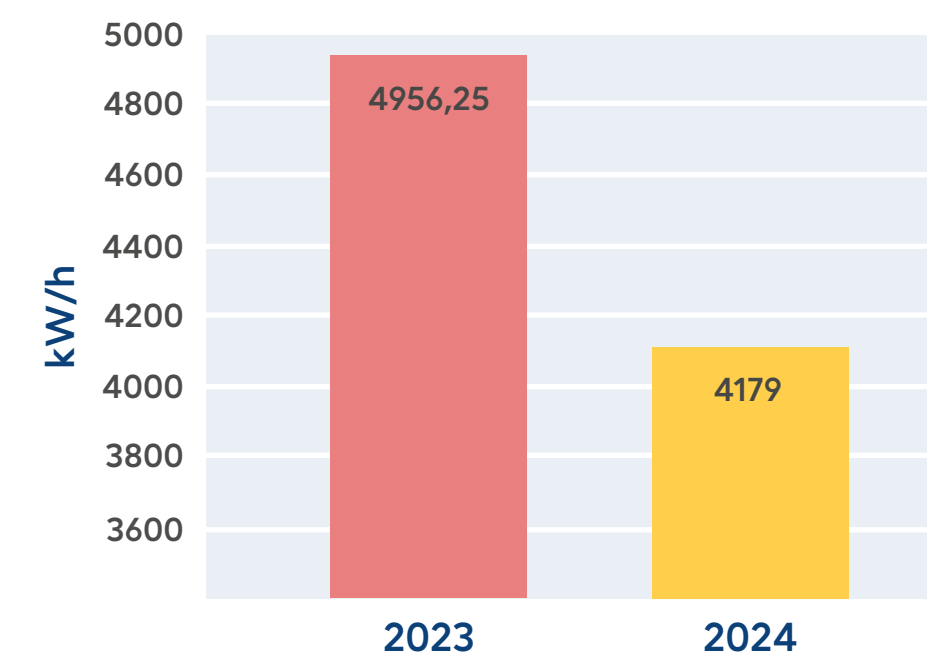
Ratio de intensidad energética del 2024



130,59

KW/trabajador al año

CONSUMO ENERGÉTICO ANUAL (EN LA OFICINA)



En 2025, queremos liderar acciones que impulsen el ahorro y el uso eficiente de la energía en nuestras operaciones. Pondremos en marcha prácticas orientadas a disminuir nuestra huella energética, fomentando la conciencia ambiental entre nuestros colaboradores para así alcanzar los objetivos propuestos en nuestra estrategia de sostenibilidad. Con estas iniciativas, queremos aportar a la mitigación del cambio climático e inspirar a otros a sumarse al esfuerzo de proteger nuestro planeta para las generaciones venideras.



GENERACIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-1, 306-2

En Compartamos Con Colombia, entendemos la importancia de una gestión responsable de los residuos sólidos como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente y la comunidad. Al implementar prácticas efectivas de manejo de residuos, no solo contribuimos a la conservación de los recursos naturales, sino que también ayudamos a reducir los impactos negativos en el ecosistema.

En 2024, iniciamos la cuantificación de los residuos generados por tipo, con el fin de mejorar nuestra gestión y alinearnos con el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS) del edificio. Esta cuantificación, realizada antes de la disposición de los residuos en el *sistema shut*, permite la correcta separación en la fuente y facilita el aprovechamiento o la disposición final adecuada a través de los aliados estratégicos.



Residuos generados por tipo*

RESIDUOS APROVECHABLES (KG)	RESIDUOS NO APROVECHABLES (KG)	RESIDUOS ORGÁNICOS (KG)	RESIDUOS PELIGROSOS (KG)
46,2	31,7	97,2	0

* Datos obtenidos del 31 de enero al 3 de diciembre de 2024.

Teniendo en cuenta las actividades que realizamos como consultora social, nuestros residuos mayoritariamente son provenientes del consumo de productos alimenticios y de oficina. Según el PGIRS del Edificio Av Chile, los residuos aprovechables generados son gestionados por la empresa Ecoreciclaje, y el resto por la empresa del Distrito de Bogotá.

En el 2025, con la definición de nuestra estrategia de sostenibilidad, proyectamos consolidar diferentes prácticas en la organización que promuevan la garantía de la buena gestión de residuos y el aumento de la sensibilización sobre los impactos que estos generan en nuestro entorno.



HUELLA DE CARBONO

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

Compartamos Con Colombia realiza la medición de su huella de carbono para identificar y gestionar su contribución al cambio climático. De esta manera, diseñamos estrategias de reducción y mitigación para una operación más sostenible.

En 2024, nos propusimos mejorar nuestra metodología interna de cálculo de emisiones. Por ello, **participamos y obtuvimos la certificación en el Programa Nacional de Carbono Neutralidad y Resiliencia Climática**, en el nivel de cuantificación de inventarios de Gases de Efecto Invernadero, ofrecido por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADS). A través de este acompañamiento, adquirimos los conocimientos y herramientas necesarias para estandarizar y fortalecer la cuantificación de nuestras emisiones en los Alcances 1, 2 y 3, conforme al *GHG Protocol*.



Comparación de la medición de huella de carbono entre 2021, 2023 y 2024 por tipo*

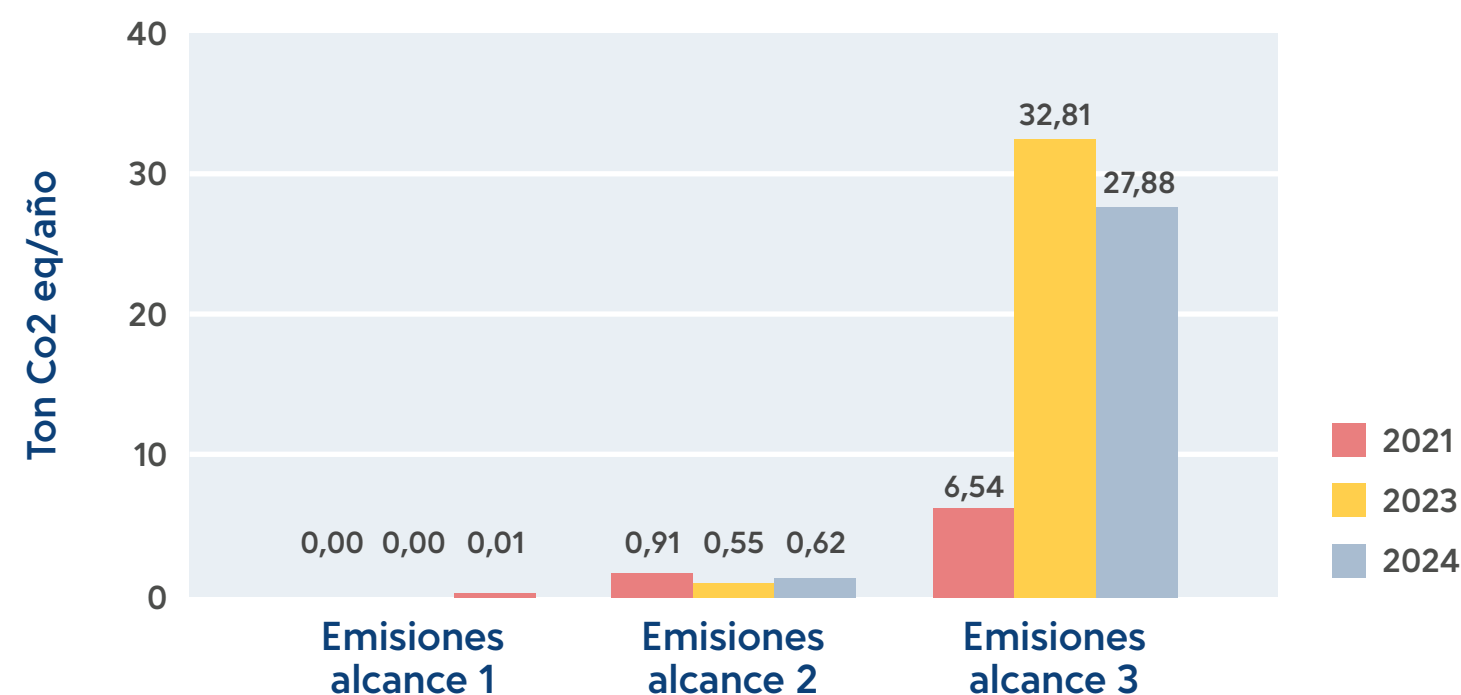
	2021 tonCO2eq/año	2022 tonCO2eq/año	2023 tonCO2eq/año	Variación 2021-2024
Emisiones Alcance 1	0,00	0,00	0,01	1,10%
Emisiones Alcance 2	0,91	0,55	0,62	-29%
Emisiones Alcance 3	6,54	32,81	27,88	2134,00%
TOTAL	7,45	33,360	28,511	2106,10%

* Las cifras reportadas no han sido verificadas por terceros.





CONSUMO ENERGÉTICO ANUAL (EN LA OFICINA)



ALCANCE 1

En **alcance 1**, relacionado con las emisiones directas generadas por los equipos de refrigeración y extintores, hubo un **aumento de 0,0112958 ton CO2eq/año en relación con el año base 2021**. Lo anterior, considerando que ahora incluimos a la medición 4 extintores (2 de CO2 y 2 ABC) y la adquisición de una nueva nevera.

ALCANCE 2

Por otro lado, las emisiones relacionadas con el **Alcance 2**, correspondiente al consumo energético en las oficinas, fueron de 0,62 toneladas de CO₂eq/año. **En comparación con el año base (2021), esto representa una reducción de 0,29 ton CO2eq/año. Sin embargo, frente a las emisiones calculadas para 2023, en 2024 hubo un aumento de 0,07 ton de CO2eq/año.** Es importante tener en cuenta que, debido a la modificación de la metodología, el factor de emisión para el consumo energético se calculó con el promedio de los últimos cinco años publicados por la UPME (2018-2022), ya que aún no se ha divulgado el correspondiente a 2024.

ALCANCE 3

Por último, en las emisiones **Alcance 3** incluimos las actividades de consumo energético de los colaboradores en las jornadas de teletrabajo, viajes en avión*, transporte de colaboradores hacia la oficina y generación de residuos no aprovechables y orgánicos (los cuales van directamente al relleno sanitario de Bogotá). Así, para el 2024, las emisiones fueron de **27,88 ton CO2eq/año**. Estas aumentaron significativamente en comparación con el año base 2021, debido a que durante ese año los viajes corporativos eran limitados por la pandemia y no se contabilizaban los residuos sólidos. No obstante, frente a 2023, se logró una reducción de 4,93 ton CO₂eq/año por la disminución de viajes y traslados a la oficina.

Para 2025, buscaremos refinar la medición de viajes corporativos en avión mediante nuevas herramientas de recolección de los datos. Así, presentaremos información más precisa en el alcance 3.

* Solo se incluyen los viajes gestionados por CCC, por lo que no incluye aquellos que gestionaron los clientes.



06

TABLA GRI



DECLARACIÓN DE USO	Compartamos con Colombia ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2025
GRI 1 USADO	GRI 1: Fundamentos 2021
ESTÁNDARES SECTORIALES GRI APLICABLES	N/A

CONTENIDOS GENERALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
2-1	Detalles organizacionales.	Pág. 7	No			
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Pág. 2	No			
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	Pág. 2	No			
2-4	Actualización de la información.	Se ajustó el número de trabajadores temporales del año 2023, usando la definición de GRI.	No			
2-5	Verificación externa.	CCC no cuenta con una política de verificación de informes y tampoco hará una verificación del presente informe.	No			
2-6-a-c-d	Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales.	Págs. 7-8	No			
2-6-b	Actividades, cadena de valor y otras actividades comerciales.	Págs. 39-45	No			



CONTENIDOS GENERALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
Propio	Total de proyectos en el año.	Pág. 39	No			
Propio	Logros por línea de servicio.	Págs. 39-45	No			
Propio	Casos de éxito por línea de servicio.	Págs. 39-45	No			
2-7	Empleados.	Pág. 25	No			
2-8	Trabajadores que no son empleados.	Pág. 37	No			
2-9	Estructura de gobernanza y composición.	Págs. 18-19	No			
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión.	Pág. 20	No			
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.	El presidente del Consejo Directivo es un miembro independiente.	No			
2-12	Función del máximo órgano de gobierno de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	Pág. 20	Sí	Información no disponible o incompleta.	El máximo órgano de gobierno no tiene asignada la función explícita de supervisar temas relacionados con el desarrollo sostenible y los impactos, riesgos y oportunidades de la organización.	



CONTENIDOS GENERALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Pág. 21	No			
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.	La Asamblea y el Consejo Directivo son los encargados de aprobar el informe de sostenibilidad presentado.	No			
2-15	Conflictos de interés.	Pág. 21	No			
2-16	Comunicación de inquietudes críticas.	Pág. 21	Sí	Información no disponible o incompleta.	CCC aún no cuenta con un proceso formal y estandarizado para comunicar inquietudes al máximo órgano de gobierno.	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobiernos.	Pág. 22	No			
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.		Sí	Información no disponible o incompleta.	No se relizan evaluaciones del desempeño de los órganos de gobierno de Compartamos Con Colombia.	
2-19	Políticas de remuneración.		Sí	No procede.	No existe una política de remuneración, pues el modelo de Compartamos con Colombia indica que los miembros del Consejo Directivo no reciben ninguna remuneración.	
2-20	Proceso para determinar la remuneración.		Sí	No procede.	No existe una política de remuneración, pues el modelo de Compartamos con Colombia indica que los miembros del Consejo Directivo no reciben ninguna remuneración.	
2-21	Ratio de compensación total anual.	El ratio de Compensación anual en CCC fue de 5,25. El ratio del porcentaje de incrementos de la compensación total anual fue de 0,16	No			



CONTENIDOS GENERALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	Págs. 3-4	No			
2-23	Compromisos y políticas.	Pág. 10	No			
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas.	Pág. 10	No			
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos.		Sí	Información no disponible o incompleta.	CCC aún no cuenta con un proceso formal y estandarizado para remediar sus impactos negativos.	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.		Sí	Información no disponible o incompleta.	CCC no cuenta en el momento con un canal para la recepción y la atención de quejas y reclamos por parte de sus grupos de interés.	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las Normativas.	No se ha incurrido en ningún tipo de multas en el período.	No			
2-28	Afiliación a Asociaciones.	Latimpacto.	No			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Págs. 15-16	No			
2-30	Covenios de negociación colectiva.	En CCC no hay convenio de negociación colectiva.	No			
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales.	Págs. 11-12	No			
3-2	Lista de temas materiales.	Págs. 11-12	No			



TEMAS MATERIALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Págs. 23-24	No			8.5
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado.	Pág. 26	No			
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Pág. 26	No			
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	Pág. 23	No			
Propio	Beneficios y acciones de bienestar para el equipo de CCC.	Págs. 27-28	No			
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (INTERNA Y EXTERNA)						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Pág. 31	No			8.5 10.2
405-1-a	Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	Pág. 33	No			
405-1-b	Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	Pág. 33	No			
Propio	Cobertura de los proyectos de CCC por departamento.	Pág. 48	No			
Propio	% de los proyectos de CCC por temática.	Pág. 49	No			



TEMAS MATERIALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
GESTIÓN DEL MODELO MULTIFIRMA						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Págs. 34-37	No			17.7
SOSTENIBILIDAD FINANCIERA						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Pág. 50	No			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 51	No			
INNOVACIÓN						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Págs. 52-53	No			
MEDICIÓN DE IMPACTO						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Págs. 54-55	No			
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Págs. 56-58	No			17.16



TEMAS MATERIALES

ESTÁNDAR GRI / OTRO	CONTENIDO	UBICACIÓN EN EL INFORME	¿OMISIÓN?	RAZÓN DE OMISIÓN	EXPLICACIÓN	RELACIÓN CON LOS ODS
CAMBIO CLIMÁTICO						
3-3	Gestión de los temas materiales.	Pág. 60	No			13.3
302-1	Consumo de energía dentro de la organización.	Pág. 61	No			
302-4	Reducción del consumo energético.	Pág. 61	No			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	Págs. 63-64	No			
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2).	Págs. 63-64	No			
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Págs. 63-64	No			
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	Pág. 62	No			
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos.	Pág. 62	No			



CRÉDITOS

Agradecemos al equipo de Compartamos Con Colombia, al Consejo Directivo, a nuestras Firmas Socias y a todas aquellas personas que fueron parte de nuestro camino durante el 2024. Este documento evidencia el trabajo y esfuerzo de todas y todos.

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO

Mauricio Camargo Mejía

DIRECCIÓN EJECUTIVA

Nicolás Salcedo Ospina

COMITÉ DE COORDINACIÓN

Johnatan Jesús Clavijo Taborda
Gerente Misional

Camilo Andrés García Cáceres
Gerente Administrativo y Financiero

Juan Esteban Marthá Erazo
Gerente de Operaciones y Desarrollo Organizacional

Daniela Reyes Galindo
Gerente de Comunicaciones y Mercadeo

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Marcela Aguinaga Arcón
Gerente de Sostenibilidad y Proyectos

Laura Gaviria Schlesinger
Consultora

Laura María Camargo Gómez
Consultora

Paula Valencia Salazar
Analista





COMPARTAMOS CON COLOMBIA



20
24

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

