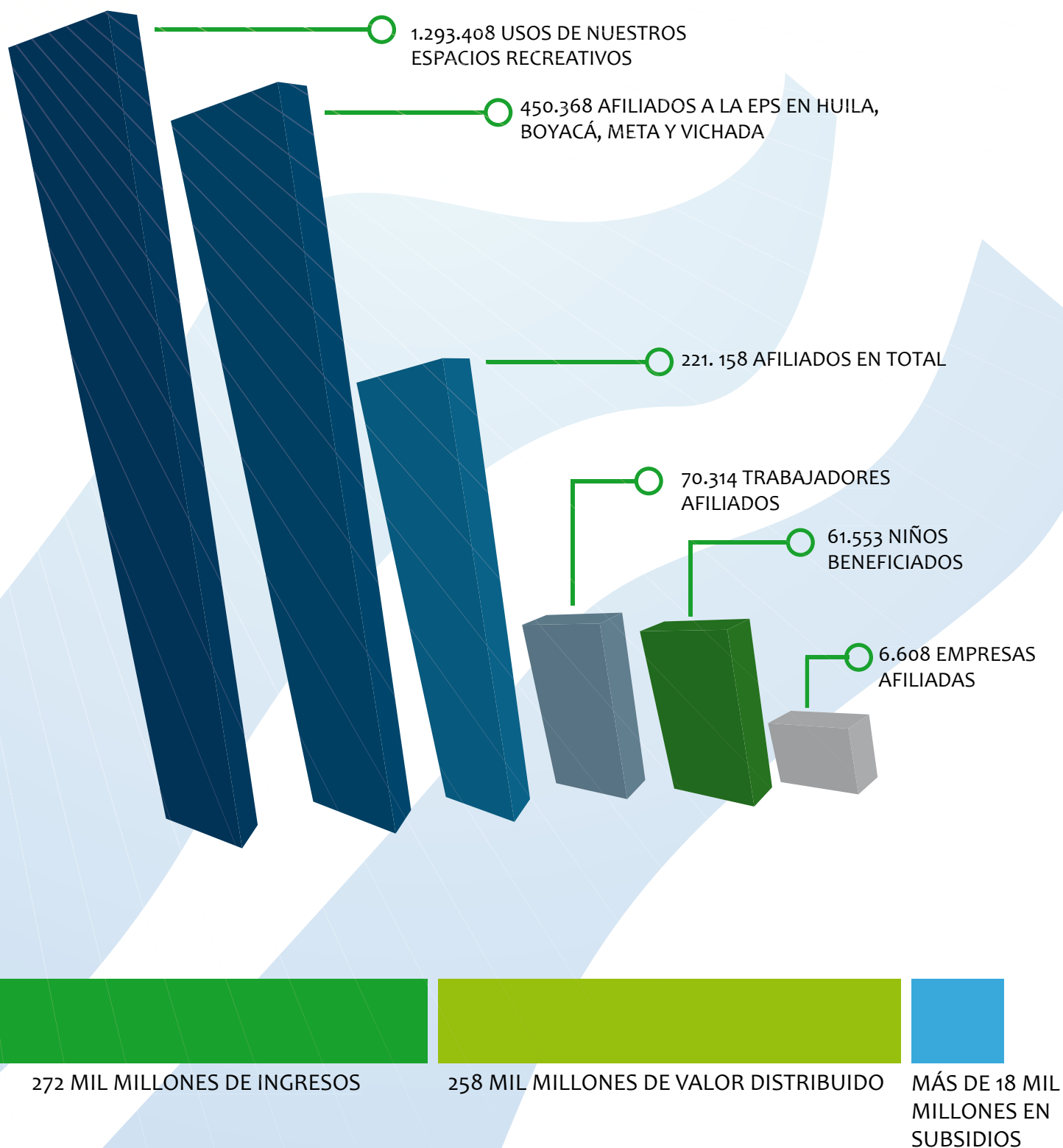


Nuestra Gestión 2010



Contenido

COMFAMILIAR HUILA

Dirección
Armando Ariza Quintero

Coordinación General
Comunicaciones Comfamiliar

Coordinación Editorial
Andrei Naumov

Coordinadora Responsabilidad Social
Larissa Calderón Ortíz

Asesor en Responsabilidad Social
Constructores de
Responsabilidad y
Ética
Organizacional
-CREO-

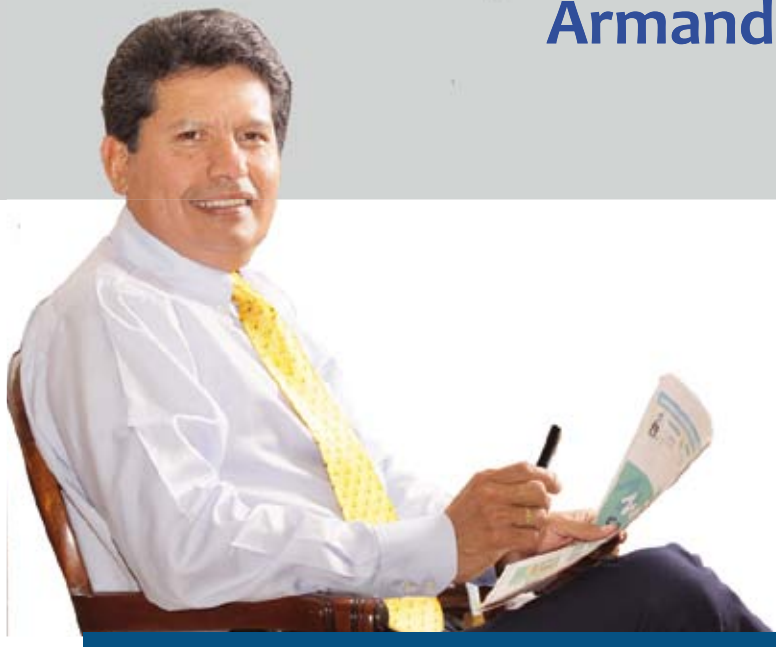
Diseño
Área de Comunicaciones
Corporación CREO

Impresión
Litocentral SAS

Carta del Director	4
Acerca del Informe	5
Perfil	6
Gobierno COMFAMILIAR	14
Desempeño Económico	26
Relación con nuestros Trabajadores	32
Relación con nuestros Proveedores	39
Desempeño Ambiental	44
Salud	45
Educación	55
Vivienda	65
Recreación	69
Mercadeo Social	74
Tabla GRI	

Carta del Director Administrativo

Armando Ariza Quintero



Para todo el equipo humano de Comfamiliar Huila es un orgullo presentar nuestro primer informe de responsabilidad social empresarial, documento que incluye las principales acciones a través de las cuales nos esforzamos por honrar el compromiso que hemos adquirido con los huilenses y con los colombianos, y las actividades mediante las cuales trabajamos por la protección del medio ambiente y la sostenibilidad de nuestra organización, y del esquema de las Cajas de Compensación Familiar en nuestro país.

La solidaridad y la igualdad constituyen la base fundamental de la filosofía bajo la cual fue creado el sistema de subsidio y compensación familiar, espíritu que guía nuestras acciones y estrategias, las cuales tienen como objetivo principal contribuir al bienestar de las comunidades y a la mejora constante de sus condiciones de vida.

La gente y las familias constituyen nuestra razón de ser y son el propósito esencial de las unidades de negocio que componen a Comfamiliar Huila, las cuales contribuyen, a través de la prestación de servicios de calidad sobresaliente, a ofrecer alternativas de atención especializada en salud, recreación, vivienda, educación, mercadeo y subsidio familiar, que incrementan la calidad de vida de nuestros afiliados y clientes.

El propósito de alcanzar un desempeño responsable en lo económico, lo social y lo ambiental nos ha llevado a trabajar por la construcción de relaciones de confianza con los diferentes grupos de interés con los cuales interactuamos, a través de la comunicación constante y el diálogo permanente. A su vez nos ha motivado a impulsar los beneficios de la gestión socialmente responsable entre las empresas de la región, liderando la plataforma de RSE Huila a través de iniciativas de sensibilización y trabajo conjunto, en pro del bienestar de los huilenses.

Es así que desde ese papel de promotores de la sostenibilidad hemos asumido el reto de presentar en este informe un primer análisis de nuestras acciones y del impacto de nuestras actividades, ejercicio que ha contribuido de forma decidida a identificar las oportunidades de mejora en la gestión que desarrollamos, así como los temas en los cuales nos destacamos, con el objetivo de corregir aquello que es necesario corregir y de continuar haciendo bien lo que hacemos bien.

Lo invitamos a reconocer en estas páginas el fruto del esfuerzo de nuestro equipo humano y la realización de nuestro propósito de transparencia en la comunicación con todos aquellos con quienes interactuamos, los mismos que nos motivan a seguir trabajando por el bienestar de los huilenses y de los colombianos.



Acerca del Informe

En Comfamiliar somos conscientes de la importancia que tiene trabajar por el bienestar de nuestros afiliados, mientras adelantamos una gestión responsable con el medio ambiente y contribuimos permanentemente al desarrollo social del Huila y del país. Para lograrlo, hemos definido como fundamentos básicos de nuestra labor la sostenibilidad y la responsabilidad con las personas y comunidades con las que interactuamos.

Socializar con nuestros grupos de interés el desempeño ambiental, social y económico que venimos realizando es muy importante para nuestra corporación. Por ello en las siguientes páginas presentamos el Informe de Responsabilidad Social, que comprende la totalidad de las actividades que desarrollamos en cada una de nuestras unidades de negocio durante el año 2010.

El documento está estructurado para que los lectores conozcan quiénes somos como entidad y cuál es nuestro accionar a través de las unidades de servicio:



Salud



Recreación



Mercadeo Social



Educación



Vivienda



Quiénes somos

En abril de 1966 se constituyó la Caja de Compensación del Huila, **COMFAMILIAR HUILA**, una entidad privada sin ánimo de lucro, que cumple las funciones de protección y seguridad social otorgadas por el Estado. Comfamiliar es vigilada por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

Desde nuestra creación hemos prestado a los trabajadores del Huila servicios de salud, vivienda, educación, recreación, subsidios, crédito y mercadeo social (supermercados y farmacias). Estos servicios forman parte integral de la promoción de la salud, incidiendo de forma directa y positiva sobre los determinantes de la salud de los trabajadores y sus familias.

Propendemos por una mejor calidad de vida para la comunidad y por ello redistribuimos los aportes de los empresarios orientándolos al beneficio de las familias de los trabajadores de ingresos bajos y medios.

Nos hemos consolidado como una de las empresas más fuertes en el sur de Colombia, gracias al fortalecimiento de nuestras unidades de negocio, a la excelencia en la prestación de nuestros servicios y al profundo interés por aportar al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en las que hacemos presencia.



Visión

EN EL AÑO 2020 SEREMOS
REFERENTES DE LA
INTERVENCIÓN SOCIAL EN
COLOMBIA



Misión

LIDERAR PROGRAMAS
DE INTERVENCIÓN
SOCIAL QUE GENEREN
INCLUSIÓN Y BIENESTAR

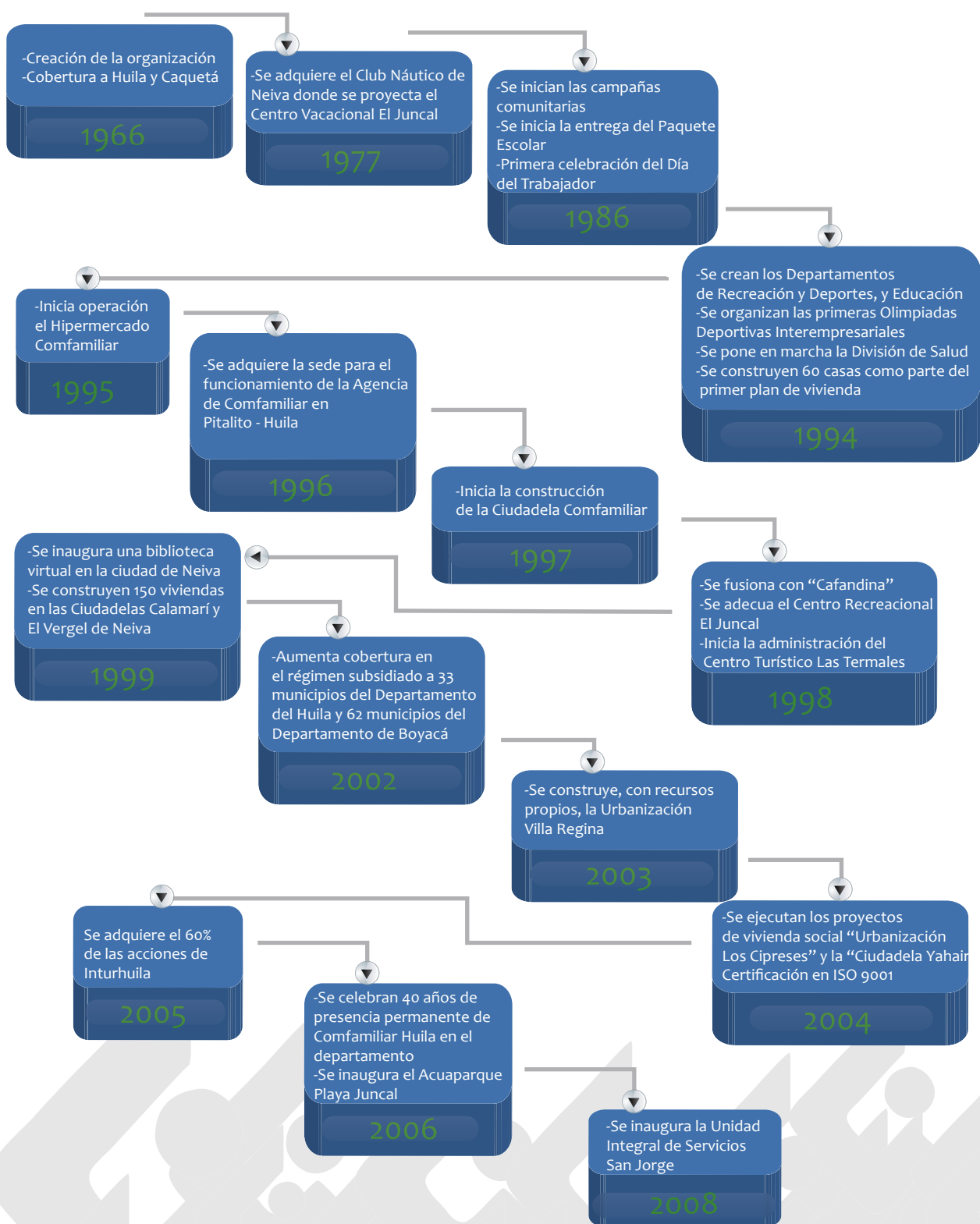


COMFAMILIAR





Historia de Nuestra Organización

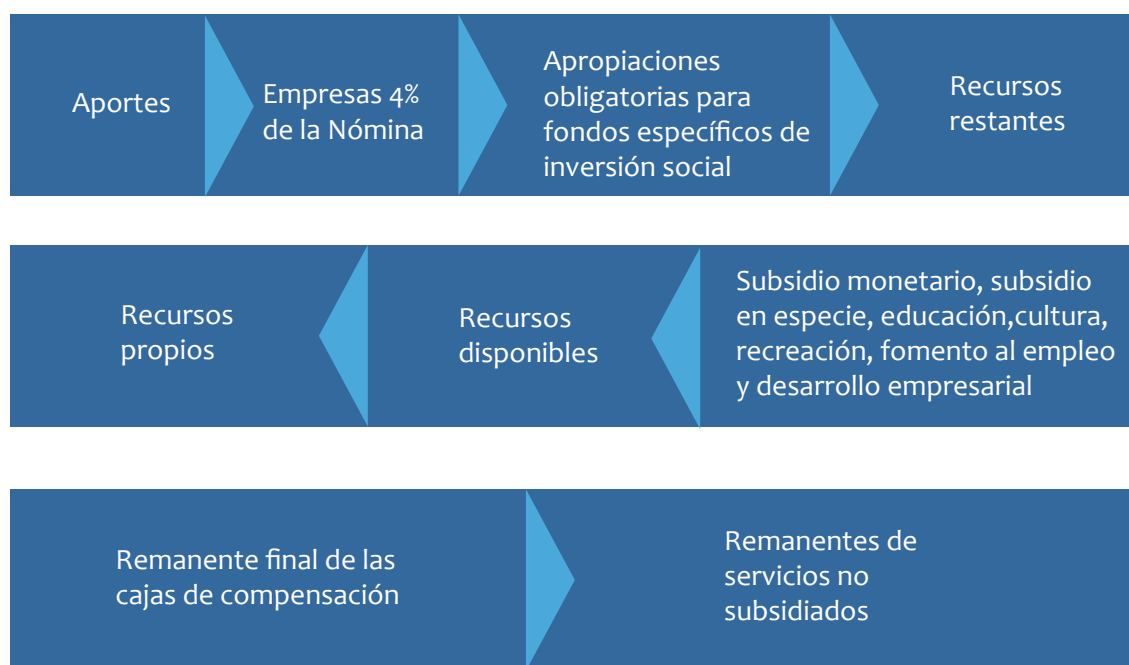


Sistema Nacional de Cajas de Compensación

Hacemos parte del Sistema Nacional de Cajas de Compensación Familiar, a través del cual se fomenta la solidaridad entre empleadores y trabajadores, promoviendo la equidad y promocionando oportunidades para mejorar las condiciones de vida de los empleados y sus familias.

Este sistema recoge los aportes que hacen los empleadores, trabajadores independientes y pensionados, y los canaliza hacia servicios y ayudas en materia de salud, vivienda, recreación, educación y necesidades crediticias.

Sistema de Cajas de Compensación ¹



Según las cifras presentadas por SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR durante los últimos años nos hemos caracterizado por ocupar los primeros lugares entre las 45 Cajas que existen en todo el país. En 2010 fuimos reconocidos como la octava Caja de Compensación de Colombia en ingresos totales.

¹ Las apropiaciones obligatorias definidas por el gobierno se dirigen a fondos de inversión social como el Fondo de Solidaridad y Garantía – FOSYGA, el Fondo de Vivienda de Interés Social - FOVIS, el Fondo para el Fomento del Empleo y el Subsidio al Desempleo – FONEDE, el Fondo para la Atención Integral de la Niñez – FONINÉZ; de este rubro también hacen parte los gastos administrativos de la Caja y los recursos de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

Sedes

Infraestructura Corporativa

Prestamos la totalidad de los servicios (salud, vivienda, recreación, educación y necesidades crediticias) en el departamento del Huila; en Boyacá, Meta y Vichada prestamos servicios de salud. Contamos con seis sedes administrativas ubicadas en Neiva, Garzón, Pitalito y La Plata, en Huila, una en Villavicencio y otra en Tunja.

Nuestra EPS presta atención en 36 de los 37 municipios del Huila, en 58 sedes en igual número de municipios de Boyacá y en dos sedes en Meta.

Infraestructura Operativa

En Neiva hemos puesto a disposición de nuestros usuarios la Unidad Integral de Servicios UIS. Un espacio de 2.500 m2 que cuenta con biblioteca, gimnasio, centro de salud, droguería y área de capacitación, donde desarrollamos programas que buscan atender las necesidades e intereses de la comunidad.

Otras Sedes



Centros vacacionales

⇒ Las Termas (Rivera, Huila)

⇒ Playa Juncal (Palermo, Huila)

⇒ Los Lagos (Neiva, Huila)



Educación

⇒ Centro de Formación Empresarial (Neiva, Huila)

⇒ Colegio Comfamiliar (Neiva, Huila)

⇒ Colegio Campestre Los Lagos (Neiva, Huila)



Mercadeo social

⇒ Hipermercado (Neiva, Huila)

⇒ 6 Droguerías (Neiva, Huila)



Hoteles

⇒ Timanco (Pitalito, Huila)



IPS

⇒ 2 sedes en Neiva

⇒ Garzón

⇒ Pitalito

Planeación estratégica

Los servicios que prestamos y el bienestar social que estos generan deben ser sostenibles en el tiempo; Comfamiliar ha establecido el compromiso de buscar fórmulas que sostengan la labor realizada hasta ahora y le permitan continuar beneficiando a los afiliados y las comunidades a las que estos pertenecen.

Para lograr la sostenibilidad analizamos nuestra posición a nivel económico, político legal, tecnológico, social y ambiental, y nos hemos planteado cinco grandes retos en aras de esa meta:

1. Perdurabilidad de las opciones sociales: autosostenibilidad

En el año 2015 dependeremos en máximo 10% de las necesidades de dinero de los aportes parafiscales; para el año 2020 seremos cero-dependientes de los aportes parafiscales.

2. Perdurabilidad de las opciones sociales: nuestro mercado... El mundo

En el año 2015 el 30% de nuestros ingresos será por negocios de fuera del departamento del Huila. Actualmente son del 11%.

3. Perdurabilidad de las opciones sociales: vender nuestro conocimiento

En el año 2020, el 20% de nuestros ingresos será por proyectos de intervención social de terceros.

4. Sostenibilidad ecológica: futuro para las próximas generaciones

Como resultado de la adopción de políticas de consumo responsable, nos proponemos las siguientes metas para el año 2020:

- Reducir en un quince por ciento (15%) el consumo de agua, con respecto al consumo de finales de 2009.

- Reducir en un veinte por ciento (20%) el consumo de energía eléctrica, con respecto al consumo de 2009.

- Reducir el consumo de Co2, a través de la siembra de árboles y recuperación de un ecosistema. Igualmente, incorporar el concepto de hábitat en sus proyectos de construcción.

- Aplicar procedimientos que aseguren que el 100% de los residuos sólidos y líquidos, tenga la disposición y destrucción certificada.

5. Los socios de valor de conocimiento: nuestros colaboradores.

En el año 2015, Comfamiliar se propone como resultado de la adopción de políticas de gestión de talento humano:

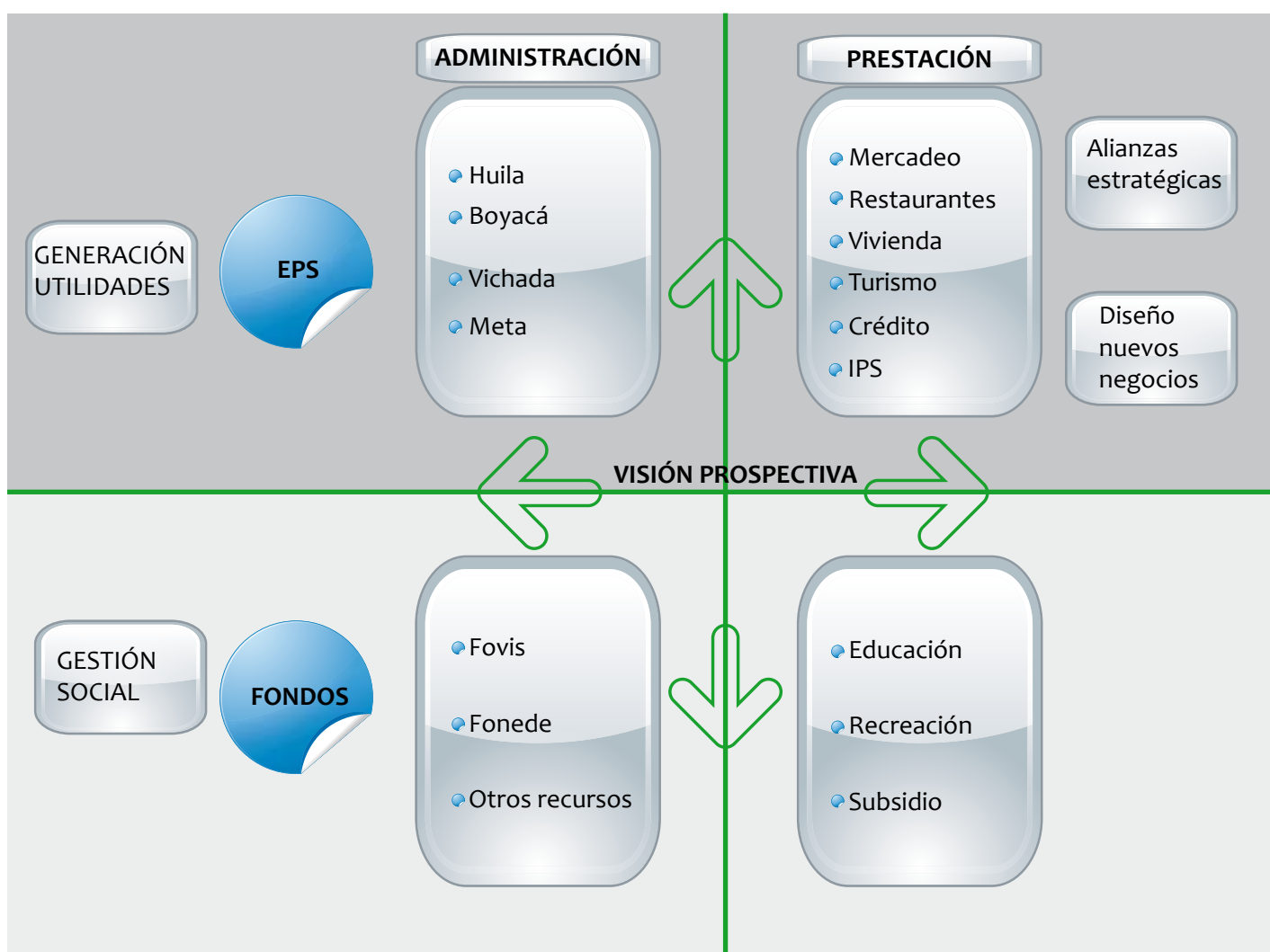
- Generar un ambiente de trabajo motivador y retador, siendo considerados como la mejor empresa para trabajar en el Departamento del Huila.

- Desarrollar el portal de gestión de conocimiento para empresas de intervención social.

- Contar con las mejores personas al nivel del saber, hacer y ser.

Teniendo en mente estas metas Comfamiliar se constituye como un holding que combina la prestación de servicios sociales con inversiones que generen utilidades que son utilizadas para la generación de bienestar para los trabajadores, sus familias y las comunidades a las que pertenecen.

Grupo Comfamiliar



Premios, Distinciones y Membresías

Como parte de la gestión sostenible y buscando ser la mejor Caja de Compensación del país, en febrero de 2005 nos certificamos bajo la norma de calidad ISO 9001:2000, verificada en 2009, y denominada actualmente como ISO 9001:2008. De igual forma, contamos con reconocimiento nacional e internacional a través del certificado IQNET (The International Certification Network ²).



Certificado N° SC 2876-1



Comunicaciones

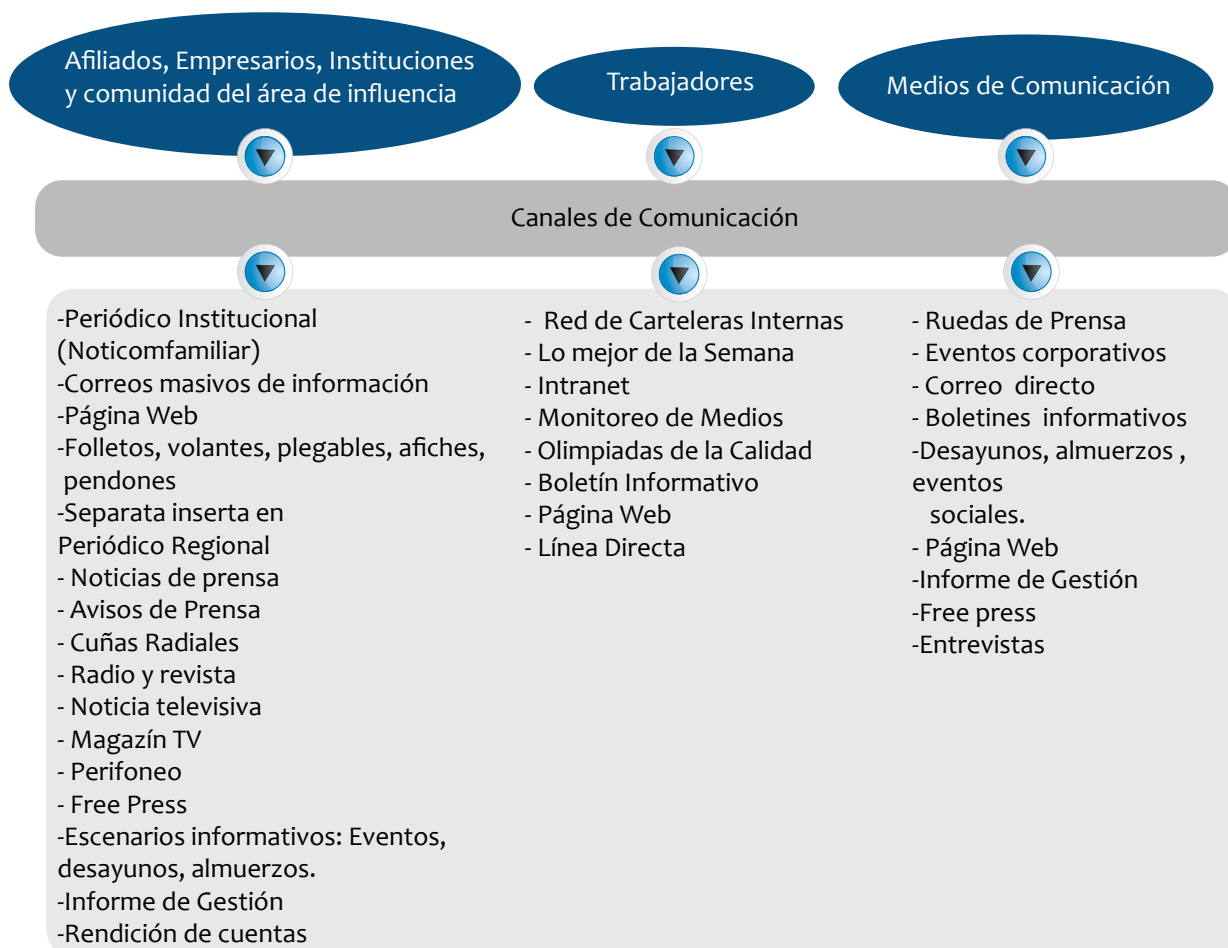
Las comunicaciones en Comfamiliar Huila desarrollan estrategias que buscan una adecuada promoción y divulgación de los servicios que ofrecemos. El área de comunicaciones brinda información constante, precisa y veraz a todos los grupos de interés, haciendo uso eficiente de los medios disponibles para este fin.

Hemos logrado un mayor cubrimiento y divulgación de la labor que realizamos en los más reconocidos medios locales y nacionales, así como la interiorización de los principios y políticas empresariales.



² Red Internacional de Certificación: es la red internacional de proveedores más confiable para proporcionar servicios de certificación de sistemas de gestión y evaluación de la conformidad en todo el mundo por medio de los organismos certificadores miembros.

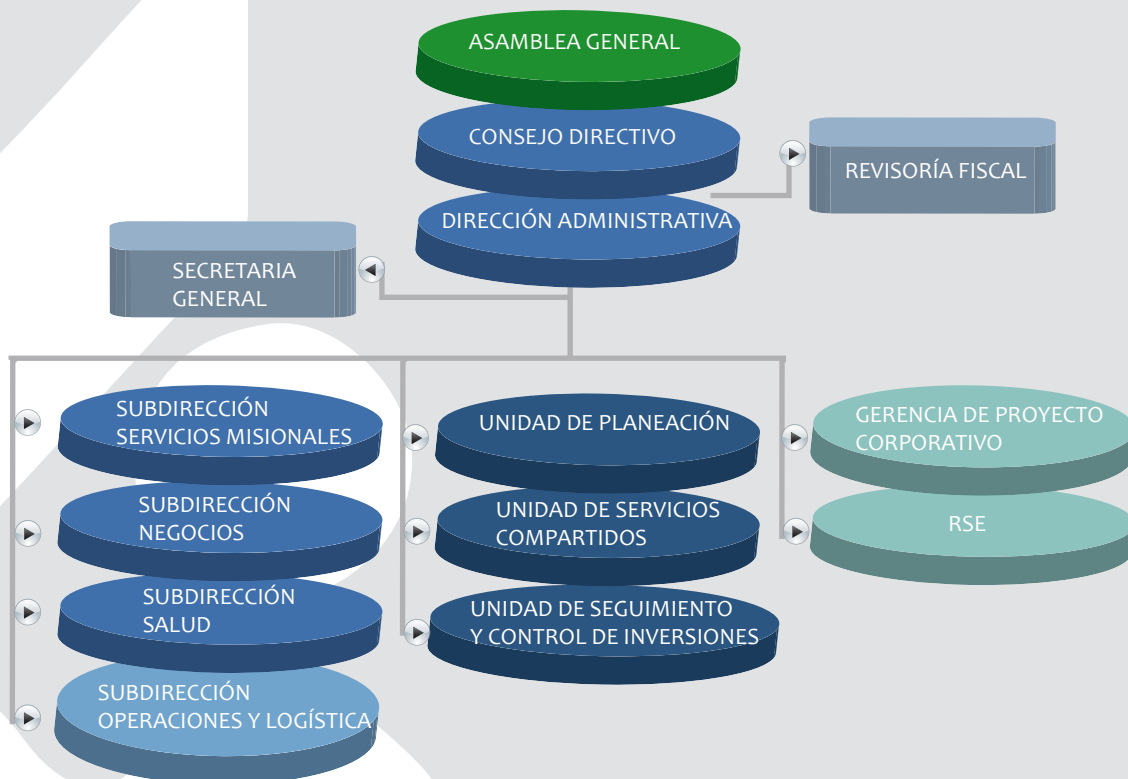
Audiencias



Gobierno Comfamiliar

Los órganos de gobierno corporativo velan por el buen funcionamiento y el adecuado desempeño económico, social y ambiental de cada uno de los servicios que prestamos a nuestros afiliados y a la población en general. Es su responsabilidad velar por la sostenibilidad y perdurabilidad de la organización, generando rentabilidad desde la plataforma social que componen la totalidad de las áreas y unidades de negocio.

El máximo órgano social de dirección de la Caja es la Asamblea General de Afiliados, que a su vez se apoya en el Consejo Directivo y la Dirección Administrativa.



Gobierno Corporativo

Asamblea General de Afiliados

Miembros de la Asamblea

La Asamblea General está compuesta por los empleadores, afiliados, personas naturales o jurídicas que están obligados a pagar aportes parafiscales, representados por sí mismos o por sus apoderados o por representantes legales, cuando los mismos se hallaren reunidos con el quórum y las condiciones previstas en los estatutos y la ley. La Asamblea cuenta con más de cinco mil empresas activas.

Relación número de acciones, número de votos

Cada afiliado tiene derecho a un voto en las reuniones de la Asamblea por el solo hecho de serlo, y a un voto adicional por cada 100 trabajadores beneficiarios del subsidio en dinero que presten sus servicios al empleador afiliado.

Reuniones

Se realiza una reunión ordinaria anual y, de ser necesario, se cita a extraordinarias.
Cada reunión está presidida por el Presidente del Consejo Directivo y deberá contar como mínimo con el 25% de la totalidad de sus miembros.

Votaciones

Para que una decisión sea válida, deberá contar con una mayoría simple de los asistentes, salvo cuando se trate de la disolución y liquidación de la corporación, lo cual requiere el voto afirmativo de las tres cuartas partes de los asistentes.

Funciones de la Asamblea General de Afiliados

- A.** Aprobar o reformar los estatutos de la corporación.
- B.** Elegir para períodos de cuatro (4) años y de acuerdo con lo estipulado en los presentes estatutos, cinco (5) miembros del Consejo Directivo con sus respectivos suplentes personales, mediante el sistema de cociente electoral. El período del Consejo Directivo tendrá vigencia de cuatro (4) años e iniciará el primero (1) de julio del año en curso en que se realice la elección. No podrá figurar un mismo nombre en más de una lista.
- C.** Nombrar o remover libremente para períodos de cuatro (4) años al Revisor Fiscal y a su suplente y fijar la asignación ensual para períodos de un año. La elección de Revisor Fiscal se efectuará separadamente de la del Consejo Directivo.
- D.** Examinar, aprobar e improbar, las cuentas, balance y demás estados financieros que el Consejo Directivo, el Director Administrativo o el Revisor Fiscal presenten después de cada ejercicio.
- E.** Decretar la liquidación y disolución de la corporación con sujeción a las normas legales y reglamentarias que se expidan sobre el particular.
- F.** Velar por el cumplimiento de las directrices y orientaciones que para la prestación del subsidio familiar haya promulgado las autoridades competentes.
- G.** Fijar en salarios mínimos mensuales vigentes, la competencia del Director Administrativo para celebrar contratos.
- H.** Velar porque se cumplan en la corporación las normas legales y estatutarias sobre el régimen de incompatibilidad, inhabilidad y prohibiciones.
- I.** Ejercer las funciones que por derecho propio le corresponden como entidad suprema de la corporación y que no estén expresamente atribuidas por estos Estatutos a otros órganos.
- J.** Las demás que le asigne la ley.

Composición	Está conformado por 10 miembros principales y 10 suplentes, de los cuales cinco son representantes de los empleadores afiliados y cinco representantes de los trabajadores. Para conservar la calidad de miembro del consejo, se requiere permanecer como afiliado durante el periodo de vigencia, nombres y a quien representan.
Vigencia	Cuatro años, iniciando el primero de julio del año en que se realice su elección. El Consejo que ejerció en 2010 rige hasta junio de 2011.
Reuniones	El Consejo se reúne regularmente una vez por mes, o cuando es citado por el Presidente, por cinco de sus miembros, por el Revisor Fiscal o el Director Administrativo.
Honorarios	Los honorarios de los miembros del Consejo serán determinados por la Asamblea General de afiliados.
Evaluación	Sus miembros serán evaluados anualmente, esa evaluación debe incluir la programación y asistencia de reuniones, el cumplimiento de las tareas asignadas, preparación de los temas y el respeto al Código de Buen Gobierno.
Funciones	<p>A. Adoptar la política administrativa y financiera de la CAJA, teniendo en cuenta el régimen orgánico del Subsidio Familiar, las directrices impartidas por el Gobierno Nacional y la Asamblea de afiliados.</p> <p>B. Aprobar los planes y programas a que deban ceñirse las inversiones y la organización de los servicios sociales de la CAJA, de conformidad con la Ley.</p> <p>C. Autorizar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la entidad y someterlo a la aprobación de la autoridad competente.</p> <p>D. Determinar el uso de los rendimientos líquidos o remanentes a que arrojen en el respectivo ejercicio de las correspondientes operaciones de la CAJA de conformidad con la ley.</p> <p>E. Dictar y reformar, dentro de las normas legales, los reglamentos a que se someterá el otorgamiento del subsidio, la consignación de aportes y las obligaciones que afiliados y beneficiarios tengan con la corporación.</p> <p>F. Vigilar y controlar la ejecución de los programas, la prestación de servicios y el manejo administrativo y financiero de la CAJA.</p> <p>G. Evaluar y aprobar los informes trimestrales de gestión y resultados que debe presentarle el Director Administrativo.</p> <p>H. Constituir reservas de fácil liquidez que garanticen el cumplimiento de las obligaciones de la corporación, todo de conformidad con la Ley.</p> <p>I. Aprobar o improbar el ingreso de afiliados a la corporación y resolver sobre la suspensión o expulsión de la calidad de miembro de la misma, de conformidad con las disposiciones legales del Artículo 47 del Decreto 341 de 1988.</p> <p>J. Designar y remover libremente al Director Administrativo, asignar su remuneración y crear las dependencias y cargos que estime necesarios para el funcionamiento de la entidad.</p> <p>K. Presentar a la Asamblea General, en asocio con el Director Administrativo las cuentas, balances e inventarios de la corporación.</p> <p>L. Autorizar al director administrativo para celebrar contratos cuya cuantía fuere superior a la suma que anualmente la Asamblea General determine.</p> <p>M. Aprobar los contratos que suscriba el Director Administrativo cuando su cuantía fuere superior a la suma que anualmente determine la Asamblea General.</p> <p>N. Interpretar y reglamentar los estatutos de la entidad, y dirimir conflictos que sobre el particular se presenten.</p> <p>O. Fijar tarifas para los servicios y obras sociales que ofrezca la CAJA, que tengan un cometido social en beneficio de los afiliados.</p> <p>P. Velar porque se cumplan en la corporación las normas legales y estatutarias sobre incompatibilidades y prohibiciones.</p> <p>Q. Ejercer la suprema dirección administrativa de la entidad y aquellas funciones que no estén expresamente asignadas a otras competencias.</p>

RELACIONAMIENTO DE MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO	
EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADORES	
PRINCIPALES	SUPLENTES
Luis Fernando Rojas Gómez Miguel Antonio Navia Perdomo Francisco Javier Lozano S. José Adán Rodríguez Rojas Humberto Novoa Sánchez	José Alfredo Gómez Eduardo Villarreal José Lizardo Ramírez Esperanza Rodríguez
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
PRINCIPALES	SUPLENTES
Samuel Pichina Sánchez Miller Silva Castañeda Clara Ruby Flórez Osso Porfidio Quimbaya Campos Franco Arturo Ibarra Narváez	Jorge Daniel Chálela S. Jairo Areiza Sandoval Yeny Maritza González Diego Alexander Pulido

La representación legal de Comfamiliar la ejerce el Director, quien tiene a su cargo el direccionamiento estratégico de la organización. El Director cuenta con el apoyo de la comisión de la Mesa, órgano consultivo y asesor compuesto por el Director Administrativo y por el Presidente y Vicepresidente del Consejo Directivo.

Comités Especiales

El Consejo Directivo cuenta con dos Comités Especiales diseñados para orientar al Consejo Directivo en las materias que corresponden a cada Comité; están compuestos por miembros del Consejo, éste mismo los elige por periodos de un año y sus reuniones son trimestrales.

GOBIERNO CORPORATIVO	COMITÉ DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA
Buen Gobierno	Es el órgano encargado de difundir y promover el cumplimiento del Código de Buen Gobierno al interior de la Caja y entre sus proveedores; evaluar el Desempeño del Consejo Directivo; proponer el perfil y la remuneración del Director Administrativo; proponer el sistema de competencias del talento humano; y velar por la solución a las quejas de los usuarios frente a las normas del Código.
Conflicto de Interés	Tiene como función dirimir las situaciones donde se puedan presentar conflictos de interés, proponer mecanismos de prevención, divulgación, manejo, sanción y administración de los conflictos de interés. También proponer un código ético y una reglamentación de prácticas prohibidas que puedan generar conflictos de interés.
Propiedad Intelectual	Se encarga de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales y las convenciones internacionales en la materia.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar los programas de negocios que presente el Director Administrativo para aprobación del Consejo Directivo. 2. Realizar cada tres meses un análisis de la organización y estructura con que se desarrollan los negocios de la Caja y presentarlo ante el Consejo Directivo. 3. Examinar la conveniencia, para la posterior aprobación del Consejo Directivo, de la constitución de convenios o alianzas estratégicas para ejecutar las actividades relacionadas con los servicios de la Caja y administrar el programa de microcrédito. 4. Evaluar y presentar al Consejo Directivo la viabilidad de que la Caja participe, se asocie o invierta en el sector financiero a través de bancos, cooperativas financieras, compañías de financiamiento comercial y organizaciones no gubernamentales para lo relativo a la operación de microcrédito.

Comités Internos

El Director Administrativo cuenta con la asesoría de dos Comités para desarrollar los principios del Código de Buen Gobierno.

GOBIERNO CORPORATIVO	COMITÉ DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
Composición	Conformado por los coordinadores de cada unidad estratégica de negocio.
Reuniones	Se reúne ordinariamente una vez por semana y extraordinariamente cuando lo cite el director.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar, preparar y coordinar la planeación financiera y presupuestal; y Establecer los mecanismos para la difusión de la información financiera pertinente a los grupos de referencia y de interés. 2. Establecer los criterios y diseñar las macroestrategias comerciales y financieras, para aprobación del Consejo Directivo.
GOBIERNO CORPORATIVO	COMITÉ DE GESTIÓN, CONTROL Y GESTIÓN HUMANA
Composición	Pertenecen a éste el Auditor Interno, el Revisor Fiscal con voz, pero sin voto; el Coordinador de Tecnología Informática; el Coordinador Financiero y el Secretario General.
Reuniones	Se reúne ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente cuando lo cite el Director.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de gestión <ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer al Director un sistema de medición de gestión, basado en el direccionamiento estratégico, con indicadores de impacto y resultados, en conjunto con el equipo directivo de la Caja; adoptar una metodología para el seguimiento de gestión. 2. Realizar cada mes un análisis del avance de la gestión y presentarlo ante el Director; Proponer políticas y estrategias para el mejoramiento de la gestión de la Caja. 3. Proponer al Director Administrativo mecanismos para asegurar la veracidad, confiabilidad y control de la información difundida a la corporación. 4. Proponer al Director un sistema de análisis y evaluación de los riesgos de la corporación; y un análisis de la viabilidad económica y social de los programas y proyectos en ejecución. 5. Proponer al Director Administrativo los ajustes que requiera el modelo de medición y seguimiento de gestión. • Gestión de Control <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar y vigilar la transparencia en el actuar de los funcionarios de la institución. 2. Conocer el plan de auditorías, elaborado por la oficina de Control Interno. Conocer los informes de auditoría interna y hacerles el seguimiento. Desarrollar un sistema de índices de gestión de la auditoría de la Caja. 3. Fijar reuniones mensuales de seguimiento al control de gestión y hacer seguimiento a la ejecución del plan de auditorías. 4. Proponer al Director Administrativo la normatividad necesaria para asegurar el buen uso de los recursos de la Caja y evitar los riesgos operacionales y de control interno de la institución.

GOBIERNO CORPORATIVO	COMITÉ DE GESTIÓN, CONTROL Y GESTIÓN HUMANA
Funciones	<p>5 Reportar al Director Administrativo las alarmas necesarias sobre la violación de la normatividad en la Caja. Velar por las buenas prácticas contables; y la auditoría de otras áreas diferentes a la normativa y financiera se haga en la forma dispuesta en los estatutos y la ley.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Humana <ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir los criterios de selección, evaluación y compensación de los Coordinadores de Área. 2. Proponer al Director Administrativo programas de incentivos, metas periódicas de índices de gestión en área de capital intelectual, para ser aprobados por el Consejo Directivo. 3. Proponer al Director Administrativo el sistema de evaluación de los Coordinadores de área, seguimiento del desempeño, Identificación y definición de competencias de cada nivel. 4. Proponer al Director Administrativo los sistemas de selección, remuneración y evaluación del desempeño de los principales funcionarios de la Caja. 5. Proponer al Director Administrativo los sistemas de remuneración y compensación para cada uno de los grupos laborales, velando por mantener los conceptos de equidad interna y competitividad externa; para aprobación del Consejo Directivo. 6. Proponer al Director Administrativo sistemas objetivos de compensación fijos o variables, o un sistema de bonificaciones extraordinarias, de acuerdo a los resultados de la gestión económica; para aprobación del Consejo Directivo.

Código de Buen Gobierno

Con la intención de establecer relaciones de confianza con la sociedad, los afiliados y en general todos los grupos de interés hemos adoptado el Código de Buen Gobierno, una herramienta que dirige nuestro accionar y da elementos de juicio a los colaboradores, para actuar dentro de los principios de justicia, responsabilidad, transparencia y equidad.

Valores

Dentro del Código están plasmados los valores que nos guían, éstos responden al trabajo que adelantamos por el desarrollo social:

- **Compromiso:** elemento básico para alcanzar las metas y objetivos estratégicos del Plan Corporativo. La dinámica del liderazgo y el trabajo en equipo impulsarán con mayor fuerza el cumplimiento de este principio.
- **Eficiencia:** la capacidad y actitud de los funcionarios de Comfamiliar Huila, en el cumplimiento de las metas y programas sociales, permitirán alcanzar los objetivos definidos en el plan de acción.
- **Honestidad:** conducta recta, de acuerdo con la moral y las buenas costumbres, que lleva a observar normas y compromisos con un cumplimiento exigente por parte de todo el equipo humano.
- **Honradez:** integridad en el obrar.
- **Respeto:** la base de toda relación en Comfamiliar Huila tendrá como fundamento el respeto por los valores, creencias y derechos. La interacción del recurso humano con los afiliados y usuarios será de cordialidad, confianza, compromiso y profesionalismo.
- **Responsabilidad Social:** asegurar el cumplimiento de sus deberes como ciudadano corporativo.
- **Responsabilidad:** cumplimiento de las obligaciones con consideración de los actos frente a terceros.
- **Transparencia:** sinceridad en el actuar, en el pensar y en el decir; conducta y disposición a que la actuación corporativa, en cualquier nivel que sea, esté sometida a normas y reglas claras y conocidas.

Políticas

Asumimos el compromiso de responder las expectativas de nuestros grupos de interés y las exigencias que nos hacen las leyes, nuestros estatutos y la sociedad en general.

Política Ambiental

Propendemos por una administración ambiental sana, que controle el impacto de nuestras actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para esto tenemos en cuenta:

Política de planeación, Mecanismos de educación y promoción, Uso de tecnologías limpias, Manejo de desechos y Uso de recursos no renovables.

Política Antipiratería

De conformidad con las políticas que desarrollará el Consejo Directivo a través de la función especial del Comité de Buen Gobierno, velaremos porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y estableceremos una Política de Antipiratería en la Corporación.

Política frente a las demás Cajas

Garantizamos que actuaremos de buena fe y en cooperación frente a las demás Cajas de Compensación Familiar, evitando cualquier tipo de conducta que pueda implicar competencia desleal o prácticas contrarias a la libre competencia.

Política Antricorrupción

Estamos en contra de toda práctica corrupta y soborno, por lo cual adoptaremos, entre otras, las siguientes medidas para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos en nuestra gestión:

Contemplaremos principios éticos
Promocionaremos las normas éticas y advertiremos sobre nuestra determinación inquebrantable de cumplirlas diariamente
Promoveremos la suscripción de pactos de integridad y transparencia al interior de la Caja.
Garantizaremos que todos los procesos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
Denunciaremos las conductas irregulares.
Capacitaremos al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social.

Política frente a la Comunidad

Conocemos nuestras responsabilidades frente a la Sociedad; por ello, y en aras de contribuir al mejoramiento de la comunidad en que desarrollamos nuestras actividades, propenderemos por el bienestar social de ella.

Sin poner en riesgo los recursos que manejamos, invertiremos y desarrollaremos programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y promoveremos la participación de las personas vinculadas con la Corporación en proyectos de interés social.



Grupos de Interés

Dentro de nuestros grupos de interés incluimos aquellos grupos de interés social estipulados por la ley, los que están incluidos en los Estatutos y aquellos que son relevantes para nuestra gestión.



Riesgos

Hemos identificado una serie de ámbitos que pueden presentar riesgos. Sobre ellos adoptamos mecanismos que nos permitan promover una cultura y una gestión integral de riesgos, minimizando el impacto de nuestras decisiones y reforzando la responsabilidad que tenemos con los grupos de referencia e interés.

Ámbitos que conllevan riesgos

Legal y regulatorio	Operacional	Ambiental
Comunidad	Orden Público	Control interno
Mercado	País	Tributario, cambiario y aduanero

Otras definiciones

En el Código de Buen Gobierno también se definen:

- Las conductas que puedan presentar conflictos de interés para los afiliados, los miembros del Consejo Directivo y nuestros colaboradores; también se encuentran definidos los procedimientos a asumir ante estos casos.
- Los riesgos que presentan nuestras operaciones
- Los derechos y deberes de los afiliados.
- La administración y resolución de controversias.
- El control interno y externo.
- Las conductas relacionadas con la información.

Estrategia de RSE

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) llega al centro de nuestro accionar, todas las actividades que realizamos y las iniciativas que emprendemos buscan lograr el bienestar de las comunidades en las que trabajamos, acompañándolo de una gestión económica sólida que garantice nuestra permanencia y de un manejo ambiental que proteja el entorno.

Política de Responsabilidad Social

COMFAMILIAR HUILA sustenta su política de Responsabilidad Social en la aplicación de su misión, su visión y los objetivos estratégicos corporativos, buscando siempre el cumplimiento de los objetivos del milenio y la sostenibilidad empresarial.

COMFAMILIAR HUILA hace explícita su Responsabilidad Social a través del direccionamiento estratégico de sus servicios y negocios, generando procesos de mejora continua en lo económico, lo social y lo ambiental, y consolidando las relaciones con sus grupos de interés.

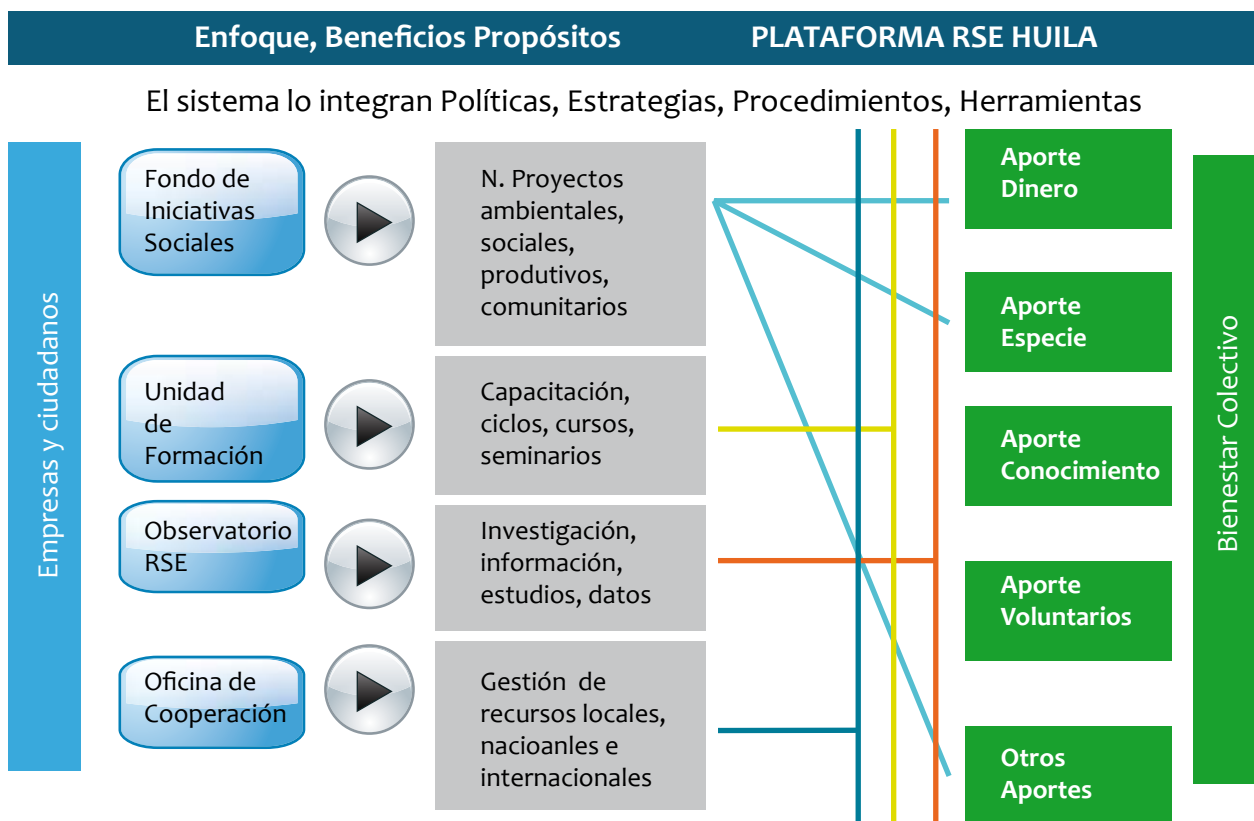
Durante 2010 se inició la planeación de una estrategia interna de RSE que involucrara todos los aspectos de nuestra operación y la relación con los grupos de interés con los que interactuamos.

Es así que esta estrategia pretende colaborar para que nuestra gestión sea verdaderamente responsable hacia todas aquellas personas o instituciones que tienen una relación con la empresa, aquellas que tienen una influencia sobre el desarrollo de nuestros objetivos y actividades, y aquellas que hacen parte de los organismos de control que vigilan nuestras labores. Con todos ellos buscamos entablar unas excelentes relaciones basadas en la confianza mutua.

RSE para el Huila

Promovemos la RSE como una herramienta para la articulación regional, donde actores como el Gobierno, el sector empresarial, el sector productivo y la comunidad funcionen sinérgicamente para construir unas sólidas bases del desarrollo social, ambiental y económico de la región. Basados en nuestro accionar como caja de compensación y teniendo en cuenta que buena parte de las empresas del Huila son miembros de Comfamiliar, estamos en una posición que nos permite actuar como un motor que impulse el desarrollo de la RSE en el departamento.

Para lograrlo, hemos diseñado una iniciativa de RSE que integra las acciones colaborativas del sector empresarial, con el propósito de incrementar el desarrollo humano y potenciar el bienestar de las comunidades del Huila. Esta iniciativa que debe evolucionar a una plataforma, comprende unos programas, acciones y aportes que buscan generar un impacto positivo en el bienestar colectivo de los habitantes de la región.



El sistema se organiza por medio del diálogo y la participación de empresas, apalancando diversos aportes y modalidades de colaboración.

El sistema opera por medio de un comité directivo, un grupo técnico y algunas áreas de apoyo articuladas siempre en ciclo de mejoramiento continuo

Esta iniciativa parte de una sensibilización del sector empresarial sobre la relevancia de la RSE en la región, de forma que se vincularan a los programas planteados dentro de la misma y trabajaran de forma conjunta en los cuatro programas:

- **Fondo de iniciativas sociales**

Se empezó a desarrollar desde 2009 el proyecto “Alcancías comunitarias, grupos de ahorro y crédito local”. El objetivo del proyecto es fortalecer las condiciones económicas de familias habitantes de Neiva, mediante la capacitación y la asistencia técnica sobre la gestión, movilización y administración de sus propios recursos.

Este proyecto se inicia con el trabajo realizado entre las organizaciones de base, para que sean éstas quienes lo promuevan y logren generar interés entre las comunidades para que se vinculen. A partir de allí, los Promotores Comunitarios apoyan la formación de las personas vinculadas, hasta que estén en capacidad de manejar adecuadamente la administración de sus recursos. Esto garantiza que los participantes apropien los conocimientos y estén en capacidad e replicarlos, haciendo de éste un proyecto sostenible en el tiempo.

- **Unidad de formación**

El foco de este programa es la capacitación del empresariado huilense en temas de RSE. Comfamiliar ya ha liderado dos diplomados en RSE, a los que han asistido 47 representantes de empresas de la región.

- **Observatorio de RSE**

Busca generar estudios sobre el desarrollo y las perspectivas de la RSE en la región. Desde este programa se realizará en 2011, en conjunto con la Universidad Externado de Colombia, un estudio sobre la prospectiva de la RSE en la región suroriental del país.

- **Oficina de Cooperación**

Tiene como objetivo gestionar recursos y promover la cooperación internacional para que soporten el funcionamiento de los otros tres programas.

Premio Nacional a la Responsabilidad Social Empresarial

El número de empresas que se involucran y promueven la responsabilidad en sus prácticas es cada vez mayor; ya no se habla solamente de crecimiento económico, sino que éste debe verse acompañado de una gestión que propenda por el bienestar de la sociedad y fomente la sostenibilidad ambiental. Este giro ha llegado con gran fuerza al país y ha permitido que el sector empresarial se vea involucrado en un mejoramiento continuo del bienestar de toda la sociedad.

Es por esto que Comfamiliar ha decidido hacer un reconocimiento a las empresas de la región que tengan prácticas socialmente responsables, por ello, desde 2009 lideramos el Premio Nacional a la Responsabilidad Social Empresarial, que ya ha tenido dos versiones.

En 2010 se amplió la convocatoria a empresas de todo el país, buscando vincular aliados que fueran reconocidos por la promoción e investigación de la RSE, lo que nos permitió evidenciar el alto interés que genera el tema a lo largo del territorio nacional.

El proyecto “Contribución a la erradicación del trabajo infantil” de la Fundación Telefónica, fue reconocido en la categoría de Beneficio Comunitario. La empresa Carvajal se destacó en la categoría de Desempeño Ambiental, gracias a la iniciativa de recuperación ambiental, paisajística y social que adelantaron en Agua Blanca (Cali, Valle del Cauca).



Convenios

Gestionamos recursos a través de convenios de cooperación que permiten ampliar la cobertura de servicios a la comunidad.

Estos programas están dirigidos a población con mayor vulnerabilidad económica, psicosocial y nutricional; prioritariamente pertenecientes a los niveles 1 y 2 del Sisbén y en situación de desplazamiento.

Programa primera infancia: El Jardín social “Amorosa, Encantadora y Soñadora”: es un convenio entre el ICBF y COMFAMILIAR HUILA, con el objeto de brindar atención integral a niños y niñas, cuyas edades oscilen entre los 6 meses y los 5 años de edad, mediante acciones que contribuyan a mejorar y mantener su estado nutricional, fortalezcan los vínculos afectivos y apoyen su desarrollo humano integral.

Para el desarrollo de este programa el ICBF aportó \$93.546.502 y desde nuestra Caja de Compensación aportamos \$250.000.000 que sustentan los costos y gastos del mismo.

Programa Hogares Sustitutos: brindar atención psicosocial, a niños, niñas y adolescentes por condición de vulnerabilidad y discapacidad, con el fin garantizar el restablecimiento de derechos en: educación, salud, documentación, cualificación de los hogares sustitutos, conformación de redes, apoyo familiar y social y actividades complementarias en recreación, fortalecimiento de la ruta vocacional y proyecto de vida.

Contribuimos al desarrollo de este programa a través de actividades recreativas así como permitiendo que niños, niñas y adolescentes disfruten de los beneficios de los centros vacacionales de la Caja. De otra parte proporcionamos talleres en temas relacionados con la prevención del embarazo para adolescentes, prevención y cuidado del VIH dirigida a Madres Sustitutas, talleres de higiene oral, terapias Intensivas con especialistas, dirigida a niñas y niños con discapacidad (fonoaudiología, terapia ocupacional) con el propósito de mejorar su calidad de vida.

Comfamiliar Opera este programa con recursos del ICBF por un monto de \$2.795.884.284, que financia los costos de salud, educación, manutención, dotación personal, dotación para los hogares.

Programa Restaurantes Escolares: busca garantizar el servicio de alimentación durante la jornada escolar a los niños, niñas y adolescentes escolarizados en las aéreas rural y urbana, acorde a los lineamientos Técnico Administrativos y Estándares para la asistencia alimentaria al escolar – Programa de Alimentación Escolar – PAE del ICBF, con el fin de contribuir a mejorar el desempeño académico, la asistencia regular, así como promover la formación de hábitos alimentarios saludables con la participación activa de la familia, la comunidad y los entes territoriales.

Estos programas, más que un aporte financiero, son un gran aporte social a nuestra comunidad; es por ello que buscamos apoyar el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes que se benefician con estos programas

Personas beneficiadas en cada programa

Programa	Jardín Social	Hogares Sustitutos	Restaurantes Escolares	Total
Beneficiados	294	4.884	49.677	54.855

Desempeño Económico

Valor Económico Generado y Distribuido

En Comfamiliar Huila, garantizar nuestra capacidad financiera nos permite crecer como organización y ser sostenibles en el tiempo; pero también ofrecer oportunidades de empleo y de desarrollo para Colombia y para las zonas en las cuales hacemos presencia, haciendo así realidad nuestro compromiso con el bienestar de los colombianos.

Valor Económico Generado

Los ingresos representan la estabilidad de nuestro negocio y son la evidencia principal de la dedicación y el esfuerzo del equipo humano de Comfamiliar Huila. En 2010 obtuvimos ingresos superiores a \$272 mil millones, los cuales representan un aumento del 27,89% con relación al ingreso de 2009, que alcanzó los \$213 mil millones.

Valor Económico Generado (Ingresos) 2009 y 2010

	2009	2010
Aportes Empresas Afiliadas 4%	\$ 36.837.658.527	\$ 42.451.615.996
Mercadeo/ restaurantes/cafeterías/otros	\$ 38.785.558.487	\$ 43.782.236.570
Salud (EPS-S y IPS)	\$ 104.323.468.193	\$ 141.283.397.091
Educación	\$ 624.655.000	\$ 1.346.245.949
Formación, capacitación y biblioteca	\$ 965.665.642	\$ 996.138.110
Vivienda	\$ 5.350.735.295	\$ 9.251.212.408
Recreación	\$ 10.194.638.667	\$ 10.507.595.251
Crédito y Fomento	\$ 6.664.714.193	\$ 6.353.608.448
Programas y/o Convenios Especiales.	\$ 5.756.877.392	\$ 13.015.831.838
otros ingresos	\$ 3.542.415.128	\$ 3.471.219.398
Total Ingresos (A)	\$ 213.046.386.523	\$ 272.459.101.060

Valor Económico Distribuido

En 2010 aumentamos nuestras obligaciones, en parte por el incremento del número de clientes que se han sumado a la Caja y en parte por el crecimiento de nuestras unidades de negocio. En 2010 el total de egresos para nuestra organización fue superior a los \$258 mil millones cuya variación fue de 29,7% con respecto a 2009, que alcanzó los \$199 mil millones. Estos egresos fueron invertidos en la ejecución de todas nuestras operaciones y hemos incurrido en ellos con el fin de satisfacer adecuadamente las necesidades que nuestros afiliados y usuarios nos demandan y exigen año tras año.

Valor Económico Distribuido 2009 y 2010		
	2009	2010
Costos operacionales	\$ 30.746.413.965,85	\$ 43.137.804.633,71
Pagos a proveedores de bienes y servicios	\$ 126.796.374.711,56	\$ 165.713.852.209,08
Apropiaciones de ley	\$ 8.561.071.841,00	\$ 9.858.090.170,00
Gastos por servicios Sociales (Mercadeo/Restaurante, cafetería, ARS, Salud IPS, Educación, Formación y capacitación; Vivienda, Recreación crédito y fomento, Programas y/o convenios/ salarios y demás prestaciones sociales)	\$ 29.934.839.176,90	\$ 35.190.775.541,69
Gastos de Administración	\$ 2.939.006.515,33	\$ 3.391.878.086,57
COSTOS Y GASTOS NO OPERAC.	\$ 489.113.067,99	\$ 1.410.406.472,35
Total Egresos (B)	\$ 199.466.819.278,63	\$ 258.702.807.113,40
	2009	2010
Remanente (A) - (B)	\$ 13.579.567.244,39	\$ 13.756.293.946,26



La diferencia entre nuestra generación de valor y nuestra distribución de valor representa un remanente en 2010 de \$ 13.756 millones y en 2009 de \$13.579 millones. Dicho remanente muestra la buena gestión que estamos haciendo y nos motiva para continuar trabajando en función de ofrecer los mejores servicios a todos nuestros usuarios y afiliados.

Para nuestra organización mantener los estados financieros al día hace parte del compromiso con las regiones en las cuales hacemos presencia y con nuestros afiliados y usuarios, principalmente porque esta información es fundamental para la toma de decisiones, ya que nos proporciona datos exactos acerca de nuestra disponibilidad de dinero y de nuestras obligaciones económicas.

BALANCE GENERAL 2010

TOTAL ACTIVOS	\$ 211.488.955.408	TOTAL PASIVOS	\$ 87.458.723.621
		TOTAL PATRIMONIO	\$ 124.030.231.787
		TOTAL PASIVOS + PATRIMONIO	\$ 211.488.955.408

Impuestos

Cumpliendo a cabalidad con nuestras obligaciones fiscales, en 2010 realizamos pago de impuestos por un valor superior a los \$4.860 millones, de los cuales el 72,5% corresponde al impuesto de retención en la fuente. Efectuamos pagos por concepto de IVA, impuesto al patrimonio, renta y timbre que equivale al 27,5% del total pagado.

IMPUESTOS 2010

IVA	\$ 1.053.451.000
PATRIMONIO	\$ 126.659.000
RENTA	\$ 143.075.000
RETEFUENTE	\$ 3.525.363.000
TIMBRE	\$ 11.602.000
TOTAL	\$ 4.860.150.000

Subsidios

Una de las funciones más relevantes de nuestra organización es administrar las prestaciones sociales que cada afiliado realiza al fondo en pro del desarrollo y bienestar de ellos mismos y su familia. Ofrecemos diferentes tipos de subsidios que son una contribución para que nuestros afiliados estén cobijados en las diferentes carencias o necesidades que se puedan presentar, brindando respaldo y buscando mejorar su calidad de vida, sin importar la categoría a la que pertenecen.

Para otorgar cualquier tipo de subsidio, el afiliado debe cumplir con algunos requisitos mínimos que estipula la ley según el subsidio al que está aplicando.

En 2010 el total de subsidios fue cercano a los \$19 mil millones, los cuales fueron entregados en dinero y en especie.

SUBSIDIOS	2.009	2.010
SUBSIDIO EN DINERO	14.587.712.777	16.797.778.433
SUBSIDIO CUOTA MENSUAL	13.177.318.186	14.871.686.469
SUBSIDIO AL DESEMPLEO	345.728.793	398.107.349
SUBSIDIO PARA TRANSFERENCIA	1.064.665.798	1.527.984.615
SUBSIDIOS EN ESPECIE	484.421.894	2.116.154.857
UTILES ESCOLARES	484.421.894	473.767.022
SUBSIDIO INTENCIONAL	0	1.642.387.835
TOTAL SUBSIDIOS	15.072.134.671	18.913.933.290

Para los subsidios en dinero manejamos una cuota monetaria la cual es entregada mensualmente por cada beneficiario a cargo del trabajador. La cuota para 2010 fue de \$20.186 mensuales. Para trabajadores afiliados a empresas del sector Agropecuario que cumplan con las condiciones establecidas en la Ley 789/02 la cuota fue de \$22.178. En 2010 los subsidios en dinero representaron el 88% del total de los subsidios entregados

Dentro de los subsidios en dinero manejamos cuotas monetarias así:

- Cuota Monetaria Simultánea (Reconocimiento de cuota a ambos cónyuges)
- Doble Cuota Monetaria (Para beneficiarios con invalidez o capacidad física o mental disminuida).
- Cuota Monetaria Extraordinaria (Por muerte del trabajador o persona a cargo beneficiaria)
- Los subsidios de cuota representan el 88% del total de los desembolsos de subsidios en dinero.

Subsidio al Desempleo: Es otorgado por una sola vez a las personas que hayan perdido su empleo, equivalente a 1.5 (uno y medio) salario mínimo mensual legal vigente, representado en bonos alimenticios, salud o educación. En ningún caso se entregará dinero a los favorecidos por el Subsidio al Desempleo, de acuerdo con lo estipulado por la Ley 789 de diciembre de 2002 y Reglamentado según Decreto 02340 de agosto de 2003. El Subsidio al Desempleo representa el 2,37% del total de los subsidios en dinero.

Los Subsidios en Especie se reflejan a través de los servicios que ofrecemos, tales como vivienda, Educación, Recreación Social, Crédito y Salud, que se reconocen a través de obras y programas sociales. Adicionalmente subsidiamos los alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, medicamentos y demás frutos o géneros diferentes al dinero que determine la reglamentación de esta ley. En 2010 los subsidios en especie representan el 12% del total de subsidios entregados.

El Subsidio Intencional hace parte de los subsidios en especie y está orientado hacia la emisión de bonos de alimentación, ingreso a centros deportivos y de recreación, los cuales representaron un 46,4% del total de este subsidio. El otro 53,6% fue destinado a educación (ingreso a parques con el fin de fomentar la cultura, compra de computadores y presentación de pruebas del Saber). Este subsidio representa el 67% de los Subsidios en Especie.

Créditos

Con el propósito de contribuir a la satisfacción de las necesidades de nuestros afiliados, en 2010 ofrecimos 10.840 créditos por valor de \$21.832.353.749.

Las modalidades de crédito que actualmente manejamos en la Caja están dirigidas a nuestros afiliados, con los cuales proporcionamos soluciones en educación, vivienda, turismo, libre inversión, salud, vehículo y mercadeo, además de microcréditos para ayudar a nuestros afiliados que deseen iniciar o potencializar su empresa.

Créditos otorgados, valor desembolsado por categoría en 2009 y en 2010.

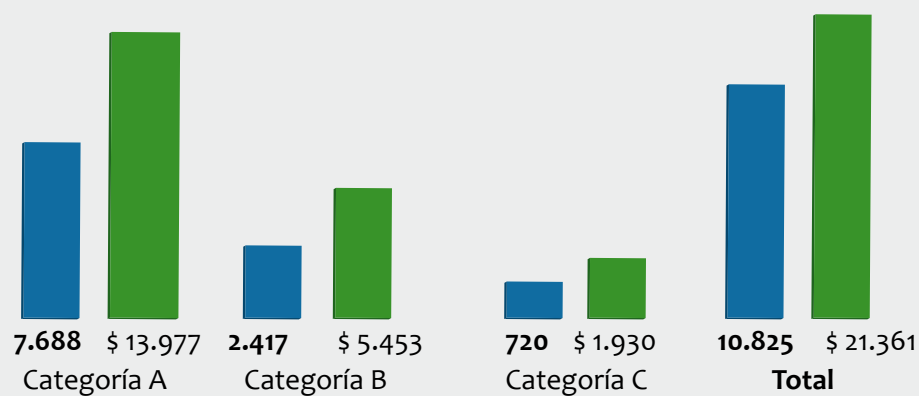
Categoría	No. de Créditos	Valor	% ³	Categoría	No. de Créditos	Valor	%
A	6.209	\$ 13.293.982.498	67%	A	7.688	13.977.713.608	65%
B	1.320	\$ 3.776.686.784	19%	B	2.417	5.453.242.305	26%
C	1.019	\$ 2.798.557.802	14%	C	720	1.930.697.836	9%
Total	8.548	19.869.227.084		Total	10.825	21.361.653.749	

Hemos llevado nuestro esfuerzo a otorgar gran parte de los créditos hacia la categoría A, donde se encuentran nuestros afiliados con ingresos más bajos; es así que el número de créditos y desembolso más alto se ha presentado en dicha categoría con un 67% de participación con respecto a las otras categorías. En 2009 fue similar con un 65% y también presentando el número más alto de créditos desembolsados. Todo esto en pro de satisfacer las necesidades materiales y personales en todas las categorías.

³ Tabla Créditos: Porcentaje de participación de la categoría frente al valor total de créditos desembolsados.

Créditos Comfamiliar Huila

No de Créditos ■
Valor (millones) ■



Los créditos desembolsados en 2010 para cada línea de crédito se efectuaron de la siguiente manera:

LÍNEA	CRÉDITO	COLOCACIÓN
VIVIENDA	62	539.693.780
EDUCACIÓN	16	25.320.032
RECREACIÓN	55	163.157.069
SALUD	6	8.990.000
LIBRE INVERSIÓN	5.623	14.453.340.000
MERCADEO	5.063	6.171.152.868
TOTAL	10.825	21.361.653.749

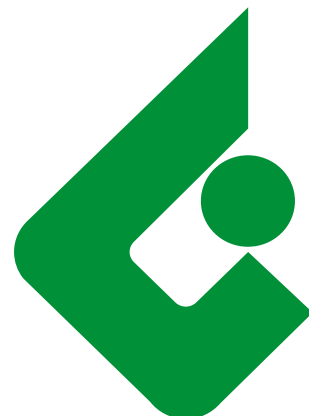
Relación con los Trabajadores

Somos una organización que trabaja por el beneficio social y estamos convencidos de que esta labor debe iniciarse con nuestros colaboradores, por esto propendemos por su bienestar integral.

Entendemos que nuestros empleados son el motor que nos permite cumplir con los objetivos y metas que nos proponemos; debido a esto buscamos desarrollar sus potencialidades para contribuir al mejoramiento de su calidad de vida personal, profesional y familiar.

2009		2010	
Colaboradores	Valor de gastos de personal	Colaboradores	Valor de gastos de personal
818	\$13.151'000.000	973	\$ 15.890'000.000

Año	Ingresos	Retiro	Promedio Trabajadores	Rotación
2009	253	108	818	22.07%
2010	320	105	973	22.02%



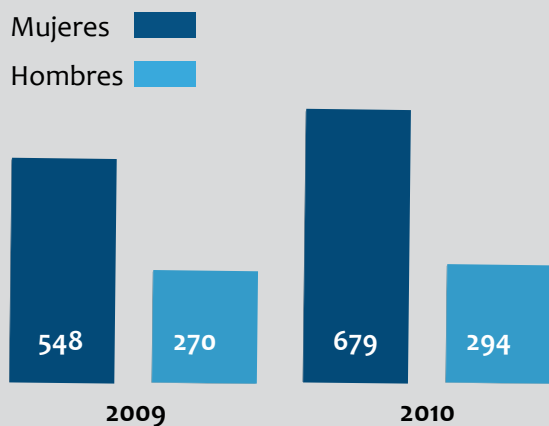
Hitos 2010

- Reorganización por procesos del área de Gestión Humana.
- Contratación de un profesional en Psicología Organizacional para el proceso de Desarrollo de Talento Humano.
- Administración efectiva del servicio de empresas temporales.
- Administración efectiva de la capacidad de endeudamiento de los colaboradores.
- Reducción total del gasto de papel en la impresión de las nóminas y desprendibles.
- Reducción total del gasto de papel en la impresión de informes sicotécnicos.
- Captura de la información básica de los colaboradores en el nuevo software Equidad y Derechos

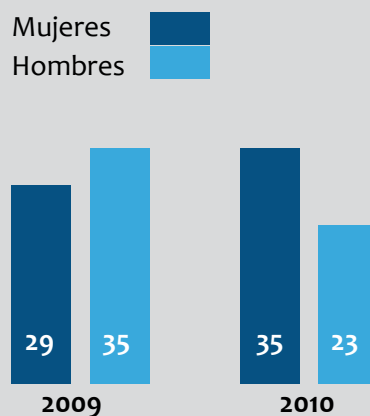
En Comfamiliar las relaciones con los colaboradores se basan en el respeto y la equidad, dentro de los procesos laborales generamos oportunidades equitativas; los únicos factores relevantes son aquellos que se refieren a los requerimientos de cada cargo. La inclusión de las mujeres y su liderazgo se ven reflejados en el porcentaje de plazas de trabajo ocupadas por ellas. Durante 2010 contamos con 973 trabajadores, de los cuales el 70% son mujeres; en el nivel directivo las mujeres ocupan el 60% del total de los cargos, lo que representa un aumento de 20% frente a 2009.

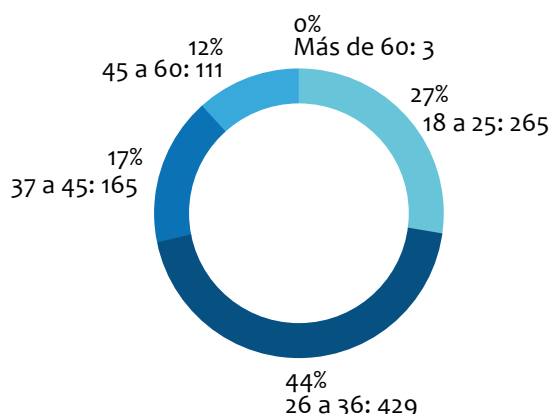
Respetamos la libertad de nuestros colaboradores, ellos pueden suscribir los convenios y asociaciones a los que tienen derecho, sin que haya de por medio intervención de Comfamiliar.

Fuerza laboral por género



Cargos directivos por género



Fuerza laboral por rango
de edad

CLASE ASOCIACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJES
SINDICALIZADOS	30	3%
NO SINDICALIZADOS	943	97%
TOTALES	973	100%

CONVENIOS	CANTIDAD	PORCENTAJES
CONVENCIONADOS	4	0.5%
CONVENCIONADOS CON EXTRALEGALES	31	3.1%
PENSIONADOS POR CONVENCIÓN	9	0.9%
NO CONVENCIONADOS	929	95.5%

Política Salarial

En Comfamiliar buscamos que nuestros trabajadores cuenten con salarios que sean acordes con la labor que realizan y les permitan tener un poder adquisitivo adecuado. Cada cargo tiene un salario asignado, a trabajo igual salario igual; esta asignación no tiene en cuenta condiciones como el género u otras que sean ajenas al desempeño laboral.

Cada año se hace un reajuste salarial de acuerdo al estimado realizado por el Gobierno Nacional. Estos reajustes y cualquier aumento o nivelación salarial deberán ser autorizados por el Concejo Directivo de la Caja.

Todos los colaboradores que ingresen a Comfamiliar por primera vez, reciben durante los tres primeros meses laborados el salario mínimo señalado para cada cargo; una vez evaluada y definida su continuidad, se les nivela el salario al establecido en la escala para el cargo que desempeñan. De la misma forma, quien sea promovido a un nuevo cargo continuará con el salario que tiene durante tres meses, se le nivela el salario después de realizada la evaluación de su desempeño. Con este procedimiento reforzamos el compromiso de nuestros trabajadores, para que logren un óptimo nivel y se esfuercen en alcanzar un mayor crecimiento laboral.

Capacitaciones

A través de capacitaciones adaptadas a las necesidades de los cargos y de nuestros colaboradores, pretendemos mejorar las condiciones laborales para favorecer el crecimiento de cada trabajador y el sentido de pertenencia con la organización.

En 2010 se vieron beneficiados 680 funcionarios (69.5% de la fuerza laboral), a través de 640 horas organizadas en 41 capacitaciones que cubrieron temas como: Servicio al cliente, prevención y cuidado de la voz, BPM, mesa y bar, toma de citologías, indicadores de gestión, cuerpos en equilibrio, responsabilidad social, E-learning, salud ocupacional, calibración en balanzas – básculas, educación para la primera infancia, auditoría, resolución de conflictos e inteligencia emocional.

Todos nuestros colaboradores pasan por un proceso de valoración positiva del talento humano, lo que nos permite identificar las oportunidades de mejora para fortalecer las habilidades de cada trabajador y lograr una mejor gestión empresarial.

Actividades de Bienestar

Tenemos como meta lograr que nuestros colaboradores crezcan integralmente; esto implica lograr una mejor calidad de vida para ellos y sus familias. Para lograrlo, se ha diseñado una serie de actividades que van más allá de lo laboral.

Con estas actividades reforzamos los valores corporativos, velamos por la salud de los colaboradores, creamos espacios de recreación y cultura para los funcionarios y su núcleo familiar, y fomentamos el interés por los lugares turísticos del país.

• Colaboradores

- Celebración de cumpleaños y días profesionales.
- Celebraciones religiosas a cargo de las áreas: una el mes.
- Campeonato deportivo: participaron 107 funcionarios.
- Participación en las Olimpiadas de la Confraternidad
- Semana Saludable. A través de esta iniciativa se realizan valoraciones médicas y oftalmológicas, exámenes de laboratorio, sesiones de higiene oral y charlas de prevención, en 2010 se atendió a 297 colaboradores.
- Donación voluntaria de sangre. En 2010 se recogieron 10 bolsas.
- Celebración de las fiestas de San Pedro, en la que participan todos los colaboradores.
- Semestralmente se realiza una actividad con los jefes de procesos para reforzar sus competencias e integrar el equipo. En 2010 participaron 40 funcionarios en una actividad de rafting, noche de talentos e integración.

• Colaboradores y su núcleo familiar

- Bonos trimestrales para un ingreso a nuestros centros vacacionales. En 2010 se entregaron 1.200 bonos para un cubrimiento del 42% de la fuerza de trabajo.
- Excursiones al exterior. En 2010 participaron 57 funcionarios y sus familias en un crucero por el Caribe.
- Celebración de una noche de gala con los funcionarios y sus parejas, un espacio de integración en familia en el que participaron 1.400 personas.
- Celebración de Navidad con los hijos de los funcionarios. En 2010 participaron 950 niños.
- Actividades mensuales de integración. Estas son recreativas, culturales y educativas.
- Plan Vive Comfamiliar, a través del cual se les da un precio especial para hacer uso ilimitado de nuestros centros recreacionales.
- Patrocinamos clases de danza y fútbol para los hijos de nuestros funcionarios.

Salud y Seguridad

Al reconocer que el talento humano es el factor productivo más importante de nuestro accionar, hemos asumido el objetivo de garantizar su seguridad y bienestar físico, mental y social, mediante la puesta en marcha de programas de control y seguimiento:

1. Implementación del Plan de Salud ocupacional, con la participación del 59% de los trabajadores.

2. Diseño de las Políticas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, y de Alcohol, Tabaco y Drogas.

3. Actualización del Reglamento de higiene y Seguridad Industrial.

4. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:

- Implementación de los exámenes de retiro, para verificar el estado de salud de los colaboradores que dejan de hacer parte de la organización, a partir de julio de 2011.
- Diseño del registro de incapacidades generadas por consulta médica de los trabajadores.
- Realización del programa de Inducción en Salud Ocupacional.
- Actualización de estadísticas de enfermedad común.

5. SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- Actualización del panorama de riesgos
- Realización de inspecciones de seguridad
- Señalización
- Implementación del Plan de Emergencia
- Realización de brigadas de emergencia
- Capacitación a brigadas
- Actualización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Investigación de accidentes de trabajo.

Durante 2010 se hizo la planeación de los programas de prevención que empezarán a realizarse en 2011:

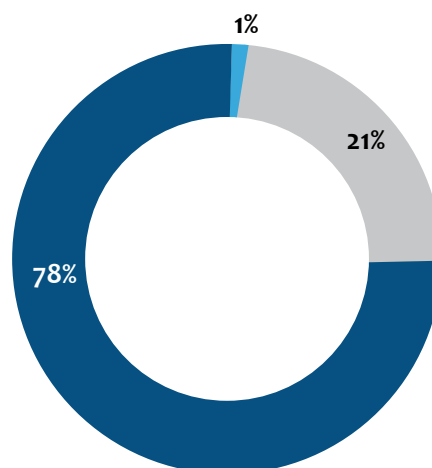
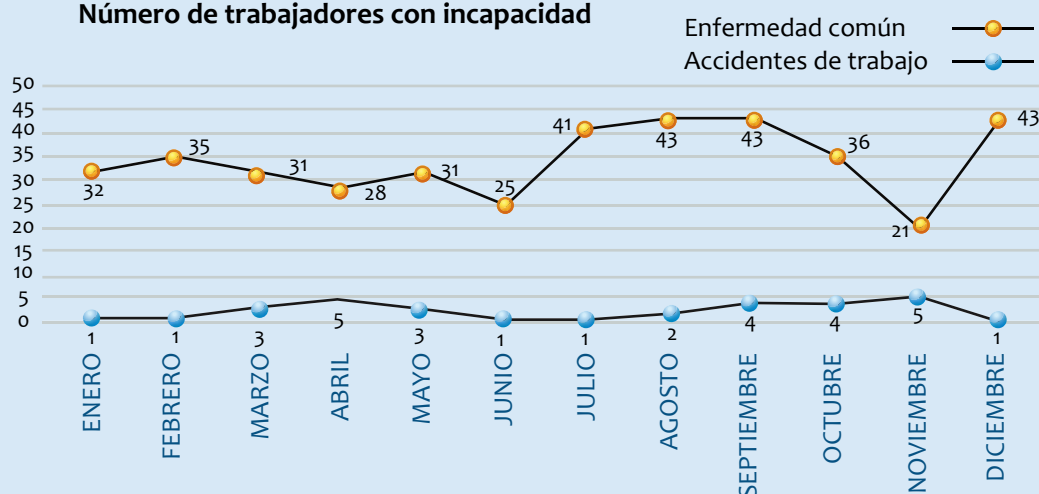
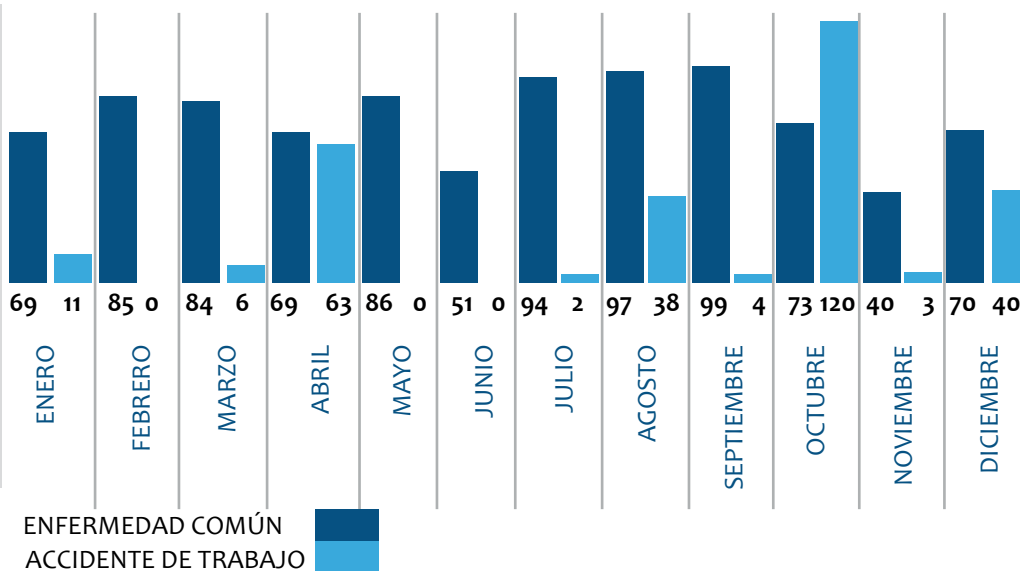
- Riesgo psicosocial
- Higiene postural
- Manejo de residuos

Por medio de estas iniciativas se ha logrado intervenir la accidentalidad, modificar el comportamiento de los individuos y promover actividades proactivas y participativas en todos los niveles de la organización.

El Comité de Salud y Seguridad responde a esa necesidad de brindar a nuestros colaboradores todas las herramientas necesarias para propiciar un ambiente de trabajo sano y saludable. De este comité hacen parte 3 trabajadores y el mismo número de representantes del empleador; en 2010 contamos con 160 brigadistas en toda la organización.

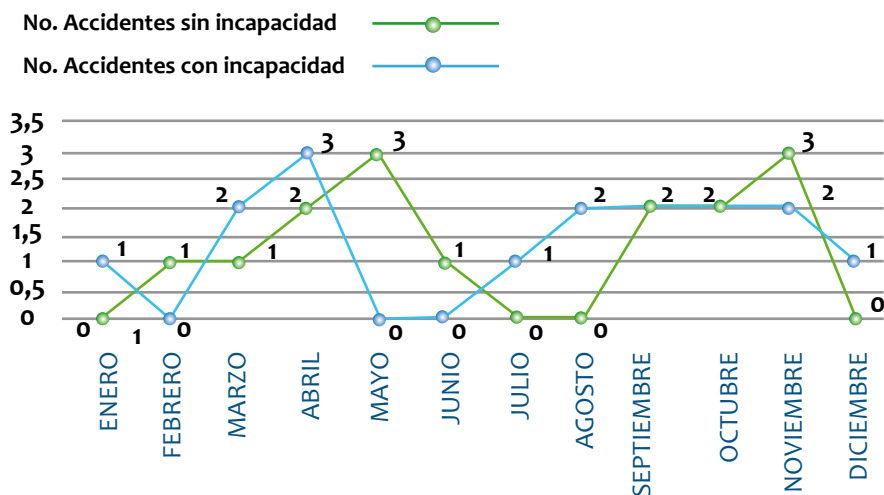
Ausentismo general

INCAPACIDADES	409
PERMISOS DE SALIDA	1525
ACCIDENTES DE TRABAJO	31

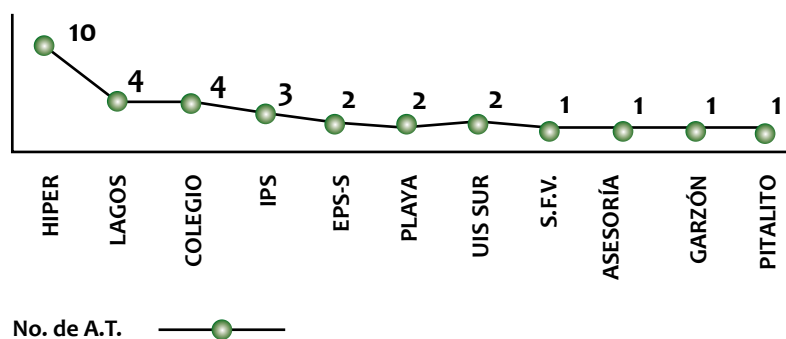
**Número de trabajadores con incapacidad****Días perdidos por incapacidad****Nota**

El alza en las incapacidades por accidente en el mes de abril se debe al accidente de un trabajador que tuvo 59 días de incapacidad. El aumento de esta misma cifra en el mes de octubre se debe a la lesión sufrida por uno de nuestros colaboradores durante un partido de fútbol que tuvo lugar en las Olimpiadas Intercajas.

Accidentes ocurridos en 2010



Número de Accidentes por Áreas



Nota

El área con mayor accidentalidad es el Hipermercado, debido a las labores pesadas que se realizan. Le siguen el Centro Recreativo Los Lagos y el Colegio Comfamiliar Los Lagos; estamos en proceso de mejora continua de nuestros procesos de seguridad, para evitar que se presenten este tipo de eventualidades.

Relación con los proveedores

Para la Caja de Compensación Familiar es de vital importancia mantener una relación de comunicación constante y fluida con la cadena de suministro, para garantizar así la transparencia y la eficacia de nuestros procesos.

En el marco de esta relación y con el propósito de impulsar el desarrollo de la economía regional, Comfamiliar da prelación a las organizaciones que pertenecen a su zona de influencia y que se encuentran afiliadas a la Caja, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los huilenses.

Modelo de Gestión de Compras

De acuerdo con nuestro compromiso con la región, hemos desarrollado un modelo de gestión de compras que tiene como objetivo proporcionar de forma oportuna y eficiente los bienes y servicios necesarios para el adecuado desempeño de las diferentes áreas de la organización.

Para lograr este propósito implementamos la plataforma web SANTI, la cual contribuye a manejar unos adecuados tiempos de respuesta y a centralizar la información sobre las solicitudes de las diferentes áreas, involucrando al coordinador de servicios generales, al coordinador de área y al comité de compras, quienes tienen la responsabilidad de realizar el seguimiento y control de acuerdo con las características del requerimiento.

Durante el proceso de compras, el coordinador de servicios generales, identifica las necesidades existentes en cada área y procede a estudiar las solicitudes recibidas a través de nuestra plataforma web SANTI.

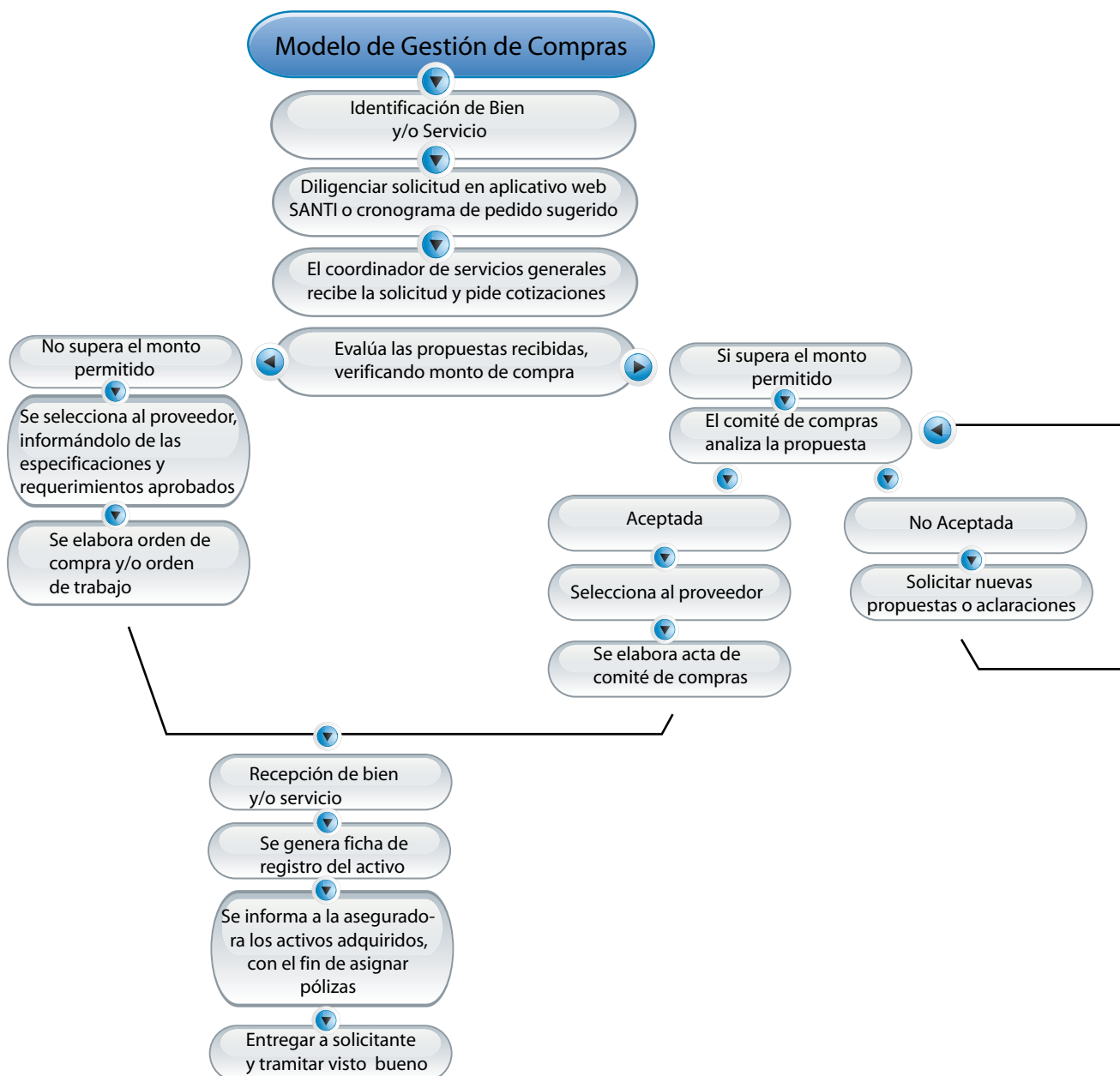
Dichas solicitudes son analizadas con el objetivo de encontrar la mejor relación costo beneficio para nuestra Caja y por consecuencia para nuestros afiliados, por lo cual estudiamos de forma objetiva las diferentes propuestas y cotizaciones presentadas, así como las condiciones de pago, garantías, precios y demás variables a tener en cuenta en el momento de generar la orden de compra y de trabajo, todo con el fin de obtener bienes y servicios de alta calidad, que contribuyen a un mejor desempeño de la organización.

De acuerdo con el compromiso de Comfamiliar con su región, el cual tiene como propósito apoyar la creación de un modelo socioeconómico sostenible, privilegiamos a las organizaciones pertenecientes a nuestro territorio, que deseen ser partícipes del proceso de gestión de compras y que se encuentren inscritas previamente en el registro de proveedores, herramienta supervisada por el área de servicios generales.

Esta misma área es la responsable de controlar y verificar la calidad y correspondencia de los bienes y servicios recibidos, con las solicitudes presentadas por las diferentes dependencias de la organización, para lo cual cuenta con un plan de inspección y con el apoyo del coordinador del proceso y de la auditoría interna, quienes son los encargados de verificar el cumplimiento de todos los requisitos de la compra y los certificados de garantía.

Una vez se completa a satisfacción el proceso de recepción de los bienes, el área de servicios generales elabora la ficha de registro del activo y entrega el informe de los bienes o servicios adquiridos a la aseguradora, con el fin de contar con las pólizas correspondientes y entregar formalmente los activos con las características solicitadas por las diferentes áreas.

Con el objetivo de mantener un adecuado control de la gestión de compras, el coordinador de servicios generales realiza informes detallados durante y después del proceso, los cuales son presentados a la Dirección Administrativa, al área de apoyo administrativo y/o al comité de compras de Comfamiliar, de acuerdo con las características de la compra que se esté realizando.



Certificación y evaluación de proveedores

La implementación de procesos de certificación y evaluación de proveedores, nos permite desarrollar en conjunto con nuestra cadena de valor, una gestión orientada a la mejora continua, que se traduce en beneficios mutuos y contribuye al propósito de Comfamiliar de impulsar el desarrollo de las empresas establecidas en sus áreas de influencia.

La Caja de Compensación se ha propuesto consolidar una red de proveedores certificados, que suministra bienes y servicios dentro de unos parámetros de calidad y cumplimiento definidos en nuestro proceso de evaluación de proveedores, el cual califica de forma objetiva las principales características de las adquisiciones que realiza la Caja y sustenta la confianza en nuestra cadena de valor.

Comfamiliar impulsa el progreso del Huila y de Colombia

Durante 2010 realizamos pagos a proveedores por \$165.713.852.209 pesos, cifra que representa un incremento del 23% con respecto a las compras de 2009, igual a \$38.917.477.498 pesos.

Del total de los pagos realizados el 78%, equivalente a \$129.144.132.325 pesos, estuvo destinado a la compra de bienes y servicios para nuestras Instituciones Prestadoras de Salud, IPS. El 22% restante, \$ 36.569.719.883 pesos, corresponde a la adquisición de suministros para nuestras áreas de mercadeo.

Los gastos relacionados con nuestros servicios de salud estuvieron distribuidos de la siguiente forma en cada uno de los departamentos en los cuales hacemos presencia.



PAGO PROVEEDORES SALUD 2010		PAGO PROVEEDORES SALUD 2009
HUILA	\$ 94.592.770.180	
BOYACA	\$ 25.527.303.523	
VICHADA	\$ 7.898.831.502	\$ 95.369.206.274,53
META	\$ 1.125.227.121	
TOTAL	\$ 129.144.132.326	

Las compras que nos permitieron ofrecer durante 2010 nuestros servicios de mercadeo, fueron adjudicados en un 21,5% a proveedores locales, en coherencia con nuestro propósito de impulsar el desarrollo regional. Los pagos a estos proveedores corresponden a \$7.858.247.788 pesos, mientras que las compras efectuadas a empresas de establecidas en otras zonas del país representaron el 78.5% de estos gastos, equivalente a \$28.711.472.096 pesos.

	PAGO PROVEEDORES SALUD 2010	PAGO PROVEEDORES SALUD 2009
LOCALES	\$ 7.858.247.788	
NACIONALES	\$ 28.711.472.096	\$ 31.427.168.437,03
TOTAL	\$ 36.569.719.884	

Para asegurar el adecuado desarrollo de nuestras actividades, en Comfamiliar realizamos compras por \$5.502.532.465 pesos, a través de las cuales cubrimos los gastos administrativos de nuestras sedes y oficinas. De estos pagos el 51%, correspondiente a \$2.781.823.422 pesos, fue adquirido a proveedores locales de las zonas en las cuales se encuentran las sedes físicas de la Caja y el 49% restante, equivalente a \$2.720.709.043 pesos, pertenece a compras realizadas a proveedores nacionales.

	PAGO PROVEEDORES SALUD 2009	PAGO PROVEEDORES SALUD 2010
LOCALES	\$ 3.017.466.528	\$ 2.781.823.422
NACIONALES	\$ 1.867.450.580	\$ 2.270.709.043
TOTAL	\$ 4.884.917.108	\$ 5.502.532.465

Gestión Ambiental

Durante los últimos años hemos iniciado procesos de medición, evaluación y control de los consumos de recursos naturales y energéticos, acciones que han estado orientadas a concretar nuestro propósito de aportar al cuidado del medio ambiente.

Con este objetivo los colaboradores de Comfamiliar Huila hemos participado en diversas iniciativas de sensibilización y capacitación, las cuales nos han permitido reducir y controlar los consumos de agua, energía y gas natural.

En 2010 realizamos campañas educativas con respecto al ahorro de energía, además de acciones como el cambio de luminarias y la instalación de forma independiente de circuitos de iluminación, lo cual permitió reducir en un 2.9% el consumo de energía con respecto al año anterior.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

2009	2010
\$ 1.275.789.924	\$ 1.253.297.853
Kw/h 4.714.148	Kw/h 4.579.595

Por el ingreso de nuevo personal a nuestras sedes y oficinas, el consumo de agua registró un incremento del 8.7%, lo cual nos ha llevado a diseñar nuevas estrategias de control en su consumo, con el objetivo de contribuir al uso racional de los recursos naturales.

CONSUMO DE AGUA

2009	2010
\$ 63.596.182	\$ 72.680.152
M3 75.172.79	M3 81.754.95





Salud

En Comfamiliar entendemos que la prestación de servicios de salud es una oportunidad de contribuir al bienestar social de las comunidades en donde hacemos presencia, por lo cual asumimos con absoluta responsabilidad y compromiso estas actividades, ofreciendo la mejor atención a través de nuestra Empresa Promotora de Salud del Régimen Subsidiado, EPS-S y nuestra Institución Prestadora de Servicios, IPS.

EPS-S

Con la ley 100 de 1993 se otorgó a las Cajas de Compensación Familiar la posibilidad de formar parte del Régimen Subsidiado de Salud, lo que nos permitió crear Comfamiliar EPS-S, una entidad que tiene como objetivo el aseguramiento en la prestación de salud de la población más vulnerable y de escasos recursos del país, de acuerdo con el Plan Obligatorio de Salud (POS) reglamentado para el régimen subsidiado.

Actualmente nuestra EPS-S cuenta con un reconocimiento sólido en el sector y una imagen transparente, ética y de calidad, lo cual le ha permitido fortalecerse en el mercado competitivo y posicionarse como una de las mejores alternativas para los usuarios de este sistema.

Nos encontramos en cuatro departamentos: Huila, Boyacá, Meta y Vichada, en donde llevamos a cabo actividades de prevención, tratamiento y seguimiento para atender adecuadamente a nuestros usuarios.

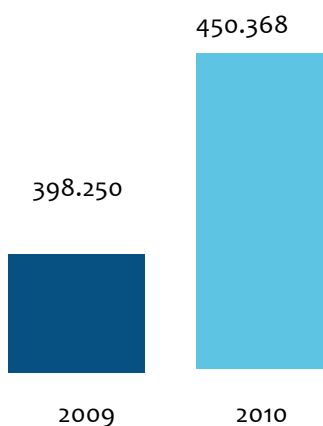
Participación en el Régimen Subsidiado por departamento

Huila	Boyacá	Meta	Vichada
45%	13%	1%	62%

Al final del año 2010 contamos con 450.368 usuarios, de los cuales el 68% por ciento pertenece al departamento del Huila, 21% a Boyacá, 1,4% a Meta y 9,4% a Vichada, consolidando así nuestra gestión y presencia en esos departamentos.

Los usuarios de la EPS-S se dividen según su nivel de SISBEN, que responde a la situación socioeconómica de cada persona.

Usuarios de la E.P.S. Comfamiliar



Ingresos y costos

INGRESOS OPERACIONALES EJECUTADOS	2009	2010
HUILA	76.343.270.511	98.524.630.720
BOYACA	23.493.428.896	27.624.026.678
META	391.816.032	1.324.335.214
VICHADA	514.215.021	9.549.247.292
TOTAL	100.742.730.460	137.022.239.905

COSTOS	2009	2010
HUILA	72.168.015.935	93.101.034.211
BOYACA	21.767.795.637	25.527.303.523
META	313.323.081	1.125.227.121
VICHADA	171.372.017	7.898.831.502
TOTAL	94.420.506.670	127.652.396.357

Costos por niveles de atención

REGIONAL HUILA

Nivel SISBEN	2009	2010
I Nivel	34.746.847.884	39.132.267.647
II y III Nivel	13.698.429,006	21.259.281.502
Alto costo	23.722.739.045	32.709.485.062
TOTAL	72.168.015.935	93.101.034.211

REGIONAL BOYACÁ

Nivel SISBEN	2009	2010
I Nivel	11.646.891.514	11.565.919.050
II y III Nivel	4.342.705.779	6.182.077.978
Alto costo	5.778.198.344	7.779.306.495
TOTAL	21.767.795.637	25.527.303.523

REGIONAL META

Nivel SISBEN	2009	2010
I Nivel	184.077.310	622.184.408
II y III Nivel	66.581.155	291.235.255
Alto costo	62.664.616	211.807.458
TOTAL	313.323.081	1.125.227.121

REGIONAL VICHADA

Nivel SISBEN	2009	2010
I Nivel	1.681.060	4.365.610.004
II y III Nivel	87.416.554	1.909.849.458
Alto costo	82.274.403	1.623.372.039
TOTAL	171.372.017	7.898.831.501

Cuidando la salud de nuestros afiliados

Para mitigar la evolución de las enfermedades crónicas, adelantamos labores de seguimiento en pacientes con diabetes e hipertensión, discriminadas en nuestro modelo de gestión del riesgo en tres fases de intervención:

- **Primera Fase**

Acciones de identificación y focalización del riesgo, en la cual se detectan, evalúan y seleccionan según su magnitud, los factores de riesgo para enfermedades crónicas como la hipertensión arterial y la diabetes mellitus; se implementan acciones según el nivel de riesgo del afiliado, de modo que disminuya la probabilidad de enfermedades.

- **Segunda Fase**

Acciones de identificación de las personas con alta probabilidad de padecer hipertensión arterial o diabetes mellitus a través de la consulta médica, laboratorios y pruebas de tamizajes; para ello se realiza una búsqueda activa de pacientes hipertensos a través de la toma casual de la presión arterial por parte de nuestras funcionarias, visitas domiciliarias al grupo familiar con enfoque de riesgo cardiovascular y toma basal o afinamiento en las IPS de nuestra red.

- **Tercera Fase**

Se caracteriza por el seguimiento a la gestión clínica y la evolución de cada uno de nuestros 11.669 afiliados con hipertensión arterial y diabetes; estas acciones se realizan a través de profesionales especializadas quienes verifican que cada uno de nuestros afiliados hipertensos y diabéticos reciba una atención oportuna y preferencial acorde a la clasificación del riesgo.

IPS

Desde hace 37 años, la IPS de Comfamiliar ha trabajado por la salud de los huilenses, sus familias y la comunidad en general, a través de servicios que incluyen medicina general, medicina especializada, laboratorio clínico, odontología, ecografías, electrocardiograma, promoción y prevención, enfermería, vacunación y salud ocupacional.

En Neiva contamos con dos sedes de atención médica, Quirinal y San Jorge y un laboratorio clínico. Además de éstas tenemos sedes propias en Garzón, Pitalito y La Plata, donde se atienden consultas de medicina general, medicina especializada y odontología; la sede de Garzón cuenta también con laboratorio clínico.

Durante los últimos cuatro años, hemos desarrollado un programa de atención en medicina familiar con el fin de hacer énfasis en la promoción de la salud y prevención de las enfermedades, lo que nos ha permitido conocer las necesidades culturales, económicas y emocionales de la comunidad.

En 2010 se da apertura a una nueva sede para todos nuestros afiliados, brindando así mayor accesibilidad a toda la comunidad de La Plata, con una IPS de instalaciones cómodas, que cumplen con los requisitos de la normatividad vigente, y que fue abierta al público el 25 de Junio con los servicios de medicina general y especializada.

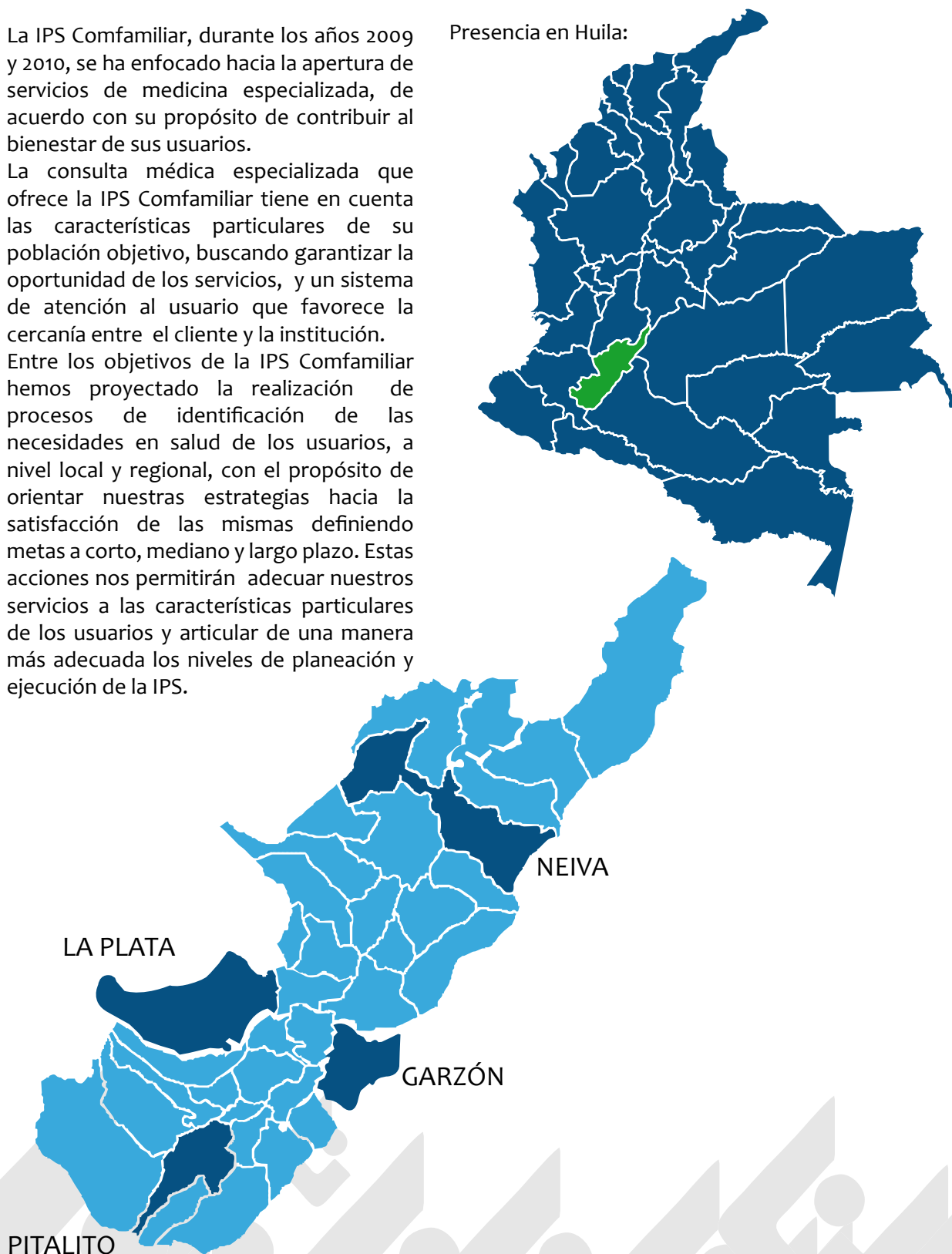
Medicina Especializada

La IPS Comfamiliar, durante los años 2009 y 2010, se ha enfocado hacia la apertura de servicios de medicina especializada, de acuerdo con su propósito de contribuir al bienestar de sus usuarios.

La consulta médica especializada que ofrece la IPS Comfamiliar tiene en cuenta las características particulares de su población objetivo, buscando garantizar la oportunidad de los servicios, y un sistema de atención al usuario que favorece la cercanía entre el cliente y la institución.

Entre los objetivos de la IPS Comfamiliar hemos proyectado la realización de procesos de identificación de las necesidades en salud de los usuarios, a nivel local y regional, con el propósito de orientar nuestras estrategias hacia la satisfacción de las mismas definiendo metas a corto, mediano y largo plazo. Estas acciones nos permitirán adecuar nuestros servicios a las características particulares de los usuarios y articular de una manera más adecuada los niveles de planeación y ejecución de la IPS.

Presencia en Huila:



Personal Médico de Neiva

Una de las características más importantes de las IPS de Comfamiliar es la calidad de su personal, que ha sido seleccionado con el propósito de ofrecer un servicio profesional y humano, que constantemente actualiza su formación, no sólo para mejorar su desempeño, sino también para resolver de forma adecuada las inquietudes y necesidades de los usuarios.

30 médicos generales

44 médicos especialistas

10 odontólogos

3 bacteriólogos

2 enfermeras jefe

11 auxiliares de enfermería

Este personal atiende las consultas de los usuarios y adelanta los programas y actividades de promoción y prevención por medio de brigadas de salud en:

- Crecimiento y desarrollo en menores de 10 años
- Control prenatal
- Vacunación PAI (Programa ampliado de Inmunizaciones)
- Control del joven de 11 a 29 años
- Citologías
- Planificación familiar
- Detección de alteraciones del adulto
- Tamizaje visual
- Vacunación de venta (no pai)
- Ecografías
- Electrocardiograma
- Inyectología
- Curso psico-profiláctico
- Demanda inducida (Direccionamiento a los servicios que tienen derecho los usuario de la IPS
- Educación por medio de charlas (en los diferentes programas)
- Salud ocupacional (exámenes de ingreso y egreso charlas, valoración de puestos de trabajo)
-

Atención a Usuarios Población Atendida en las IPS HUILA HUILA

IPS	2009	2010	VARIACIÓN %
IPS NEIVA	371.443	396.668	4,01%
IPS GARZÓN	102.936	114.052	10,80%
IPS PITALITO	176.914	181.926	2,83%
IPS LA PLATA	0	3.683	-
TOTAL POBLACIÓN	754.715	793.554	5,15%

USUARIOS ATENDIDOS EN LA IPS COMFAMILIAR HUILA

CENTRO DE ATENCIÓN	MEDICINA GENERAL		MEDICINA ESPECIALIZADA	
	2009	2010	2009	2010
IPS SAN JORGE	12.612	18.512	1.713	5.929
IPS QUIRINAL	30.128	27.659	6.966	7.744
IPS PITALITO	22.378	23.287	2.310	6.945
IPS GARZÓN	16.536	16.493	124	474
IPS LA PLATA	0	3.683	0	890
TOTAL ATENDIDOS	51.834	79.634	11.113	21.982

Atención en el laboratorio clínico IPS Huila

Unidad	IPS NEIVA		IPS GARZÓN	
	2009	2010	2009	2010
PACIENTES	13.241	16.221	3.260	9.825
EXÁMENES	49.404	61.499	9580	15.229

USUARIOS ATENDIDOS EN ODONTOLOGÍA COMFAMILIAR NEIVA

CENTRO DE ATENCIÓN	2009	2010
IPS SAN JORGE	3.418	4.863
IPS QUIRINAL	10.644	13.726
IPS PITALITO	6.380	7.185
IPS GARZÓN	15.759	16.421
TOTAL ATENDIDOS	36.201	42.195

Alianza Estratégica Ips Comfamiliar Huila – Nefrouros

La IPS Comfamiliar Huila realizó una alianza estratégica con una Unidad Renal en la ciudad de Neiva desde el mes de octubre de 2007, con el objeto de mejorar el acceso, la oportunidad y, más específicamente, el trato humano para los afiliados a la EPS Comfamiliar que padecen Enfermedad Renal Crónica y que por su condición necesitan un manejo personalizado y especializado.

Para el año 2010 esta unidad renal atendió de manera periódica a cerca de 187 pacientes pertenecientes a la EPS, quienes requirieron Terapia de Reemplazo Renal (Hemodiálisis, Diálisis Peritoneal Manual o Automatizada) o manejo predialítico, alcanzando excelentes niveles de satisfacción consolidando este servicio especializado como un factor diferenciador para la EPS Comfamiliar en el Departamento del Huila.

Desempeño ambiental

La IPS está desarrollando campañas de reutilización y clasificación del papel, con el objetivo de disminuir el volumen de impresiones e impulsar el uso de medios magnéticos.

De acuerdo con la normatividad vigente la IPS ha desarrollado un sistema de clasificación de los residuos sólidos y patógenos, el que cumple con los más altos estándares de exigencia y contribuye al propósito institucional de velar por la salud y bienestar de los huilenses.

Total Residuos Sólidos y Patógenos IPS HUILA 2010

NEIVA		GARZÓN		PITALITO		LA PLATA	
BIOSANITARIO	CORTOPUNZANTE	BIOSANITARIO	CORTOPUNZANTE	BIOSANITARIO	CORTOPUNZANTE	BIOSANITARIO	CORTOPUNZANTE
1090,5kg	24,1kg	328kg	3.0kg	294,5 Kg	2,5 Kg	4,0Kg	0 Kg

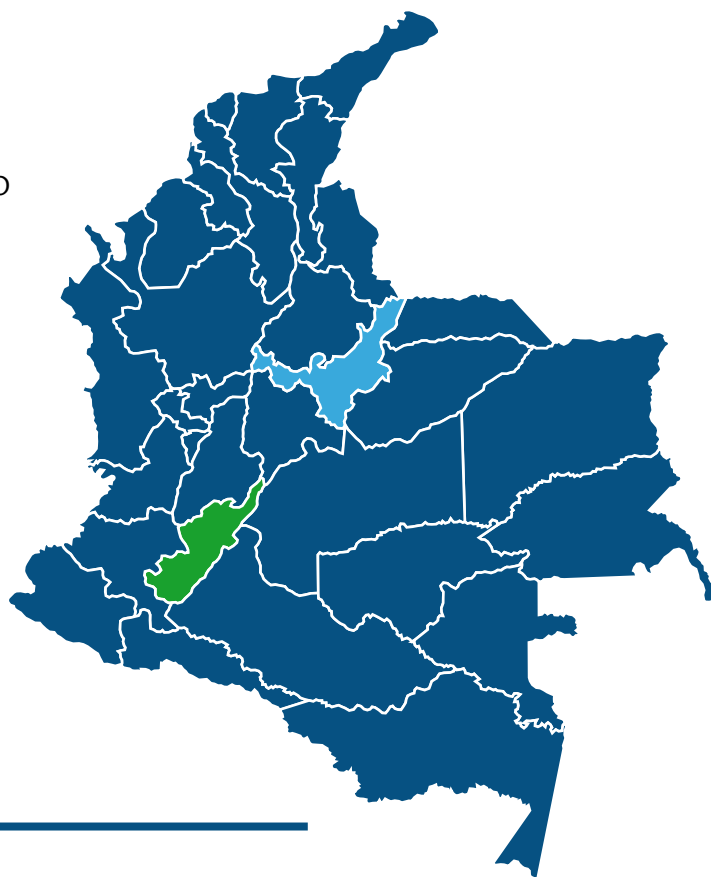
COMFAMILIAR HUILA E.P.S. La Eps, para el 2011, se ha proyectado ingresar a nuevos municipios y departamentos donde actualmente se encuentra habilitada para funcionar como Eps. Entre ellos tenemos a los Departamentos de Vaupés , Guainía y Guaviare y en los municipios de Yaguará (en el Huila), Moniquira, Soraca y Covarachia (en Boyacá) y La Macarena (en Meta). Es así como la Eps-s busca consolidarse a nivel nacional.

PRESENCIA EN EL HUILA 2010:

MUNICIPIOS

AGRADO	OPORAPA
AIPE	PAICOL
ALGECIRAS	PALERMO
ALTAMIRA	PALESTINA
BARAYA	PITAL
CAMPOALEGRE	PITALITO
COLOMBIA	RIVERA
ELIAS	SALADOBLANCO
GARZÓN	SAN AGUSTIN
GIGANTE	SANTA MARIA
GUADALUPE	SUAZA
HOBO	TARQUI
IQUIRA	TELLO
ISNOS	TERUEL
LA ARGENTINA	TESALIA
LA PLATA	TIMANA
NATAGA	VILLAVIEJA
	ACEVEDO

En el municipio de Yaguará
no hace presencia la Eps-s



PRESENCIA EN BOYACÁ 2010:

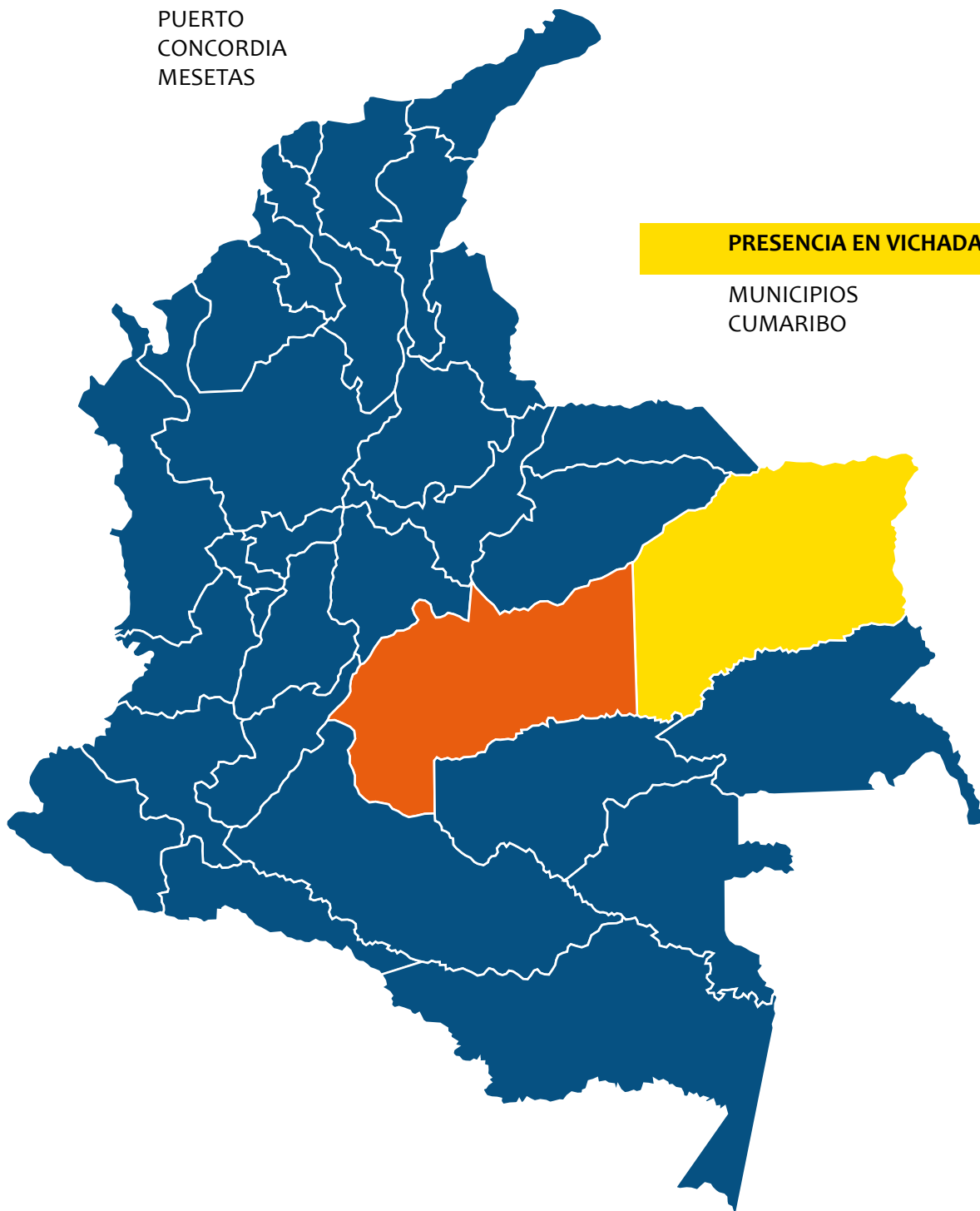
MUNICIPIOS	CHQUIZA	GUAYATA	PAIPA	SANTA ROSA V	SOTAQUIRA
ALMEIDA	CHITARAQUE	JENESANO	PAUNA	SANTA SOFIA	TASCO
AQUITANIA	CIENEGA	JERICO	PESCA	SATIVANORTE	TENZA
ARCABUCO	COMBITA	LA CAPILLA	RAMIRIQUI	SATIVASUR	TIBANA
BELEN	DUITAMA	LA UVITA	RAQUIRA	SIACHOQUE	TIBASOSA
BOYACA	FIRAVITOBA	MARIPI	SABOYA	SOATA	TOCA
BUSBANZA	FLORESTA	MONGUA	SAN LUIS DE	SOCHA	TOGUI
CALDAS	GACHANTIVA	MONGUI	GACENO	SOCOTA	TUNJA
CERINZA	GAMEZA	MUZO	SAN P DE	SOGAMOSO	TURMEQUE
CHINAVITA	GARAGOA	OTANCHE	BORBUR	SOMONDOCO	TUTA
CHIQUINQUIRA	GUATEQUE	PACHAVITA	SANTA MARIA	SORA	VIRACACHA

PRESENCIA EN EL META 2010:

MUNICIPIOS
PUERTO LOPEZ
MAPIRIPAN
LEJANIAS
PUERTO
CONCORDIA
MESETAS

PRESENCIA EN VICHADA 2010:

MUNICIPIOS
CUMARIBO





Educación

Una de nuestras prioridades es el crecimiento integral de las personas, por lo que hemos dedicado un esfuerzo importante a la creación de alternativas educativas que brinden nuevas oportunidades de desarrollo para los individuos y las comunidades, que abarcan distintos niveles de escolaridad.

Colegio Comfamiliar Los Lagos

Al analizar algunas condiciones de la educación en el departamento del Huila se evidenció que los usuarios de Comfamiliar que tienen menos recursos carecían de una opción de educación formal de alta calidad, y que además al terminar los estudios de media vocacional, los jóvenes no tienen una visión emprendedora y buscan opciones en trabajo no calificado como respuesta a sus necesidades.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, se abrió la posibilidad de crear un espacio educativo de alta calidad. Cuyo enfoque educativo se centrara en el emprendimiento, el manejo de una segunda lengua, el fortalecimiento del pensamiento científico y la aplicación de nuevas tecnologías informáticas y de comunicaciones, además de contar con el espacio adecuado para promover en los alumnos la libertad, confianza, compromiso y responsabilidad.

PROYECCIÓN DEL COLEGIO COMFAMILIAR LOS LAGOS

PROYECTO	PROPÓSITO	HITOS
Adopción del modelo Escuela Holística Transformadora (EHT)	Lograr la acreditación a nivel nacional del modelo EHT	2010: Proyecto Educativo Institucional (PEI) aprobado 2011: totalidad de los profesores certificados en el modelo de EHT 2012: Primera promoción de básica secundaria 2012: Ubicarnos dentro de los cinco mejores colegios del departamento 2015: Primera feria de emprendedores 2020: 20% de nuestros egresados tienen empresas en marcha y generan más de tres empleos cada una
Auto-sostenibilidad (gestión de operaciones de terceros y proyectos)	Generar ingresos por venta de servicios educativos para dar mayores posibilidades de acceso gracias a la auto-sostenibilidad	2010: Metodología de operación de servicios educativos definida 2012: 10% de los ingresos anuales son por operaciones a terceros 2015: 20% de los ingresos anuales son generados por operaciones a terceros

De allí surge el Colegio Comfamiliar Los Lagos, donde ofrecemos a los alumnos una educación de excelente nivel enmarcada en un enfoque holístico transformador, de alto valor humanista, participativo y democrático, de modo que la comunidad educativa es un todo en el que los actores tienen derechos, deberes y responsabilidades por igual.

Este enfoque de escuela transformadora tiene como objetivo “formar al ser humano, en la madurez integral de sus procesos, para que construya el conocimiento y transforme su realidad socio-cultural, resolviendo problemas desde la innovación educativa”.

Dentro del modelo entendemos a los profesores como mediadores y a los alumnos como líderes del proceso de aprendizaje, lo que los empodera de su propio crecimiento y los impulsa a alcanzar las metas que se proponen tanto en el colegio como en el desarrollo de su vida.

No. de alumnos por año

Salarios	Categoría	2009	2010
Hasta 2 SMLV	A	419	702
Más de 2 y hasta 4 SMLV	B	76	183
Más de 4 SMLV	C	41	45
Particulares	D	31	3
TOTAL		567	933



Un colegio diseñado con el concepto de hábitat escolar

Los ambientes educativos parten de ser lugares dignos, con condiciones que permitan tanto a los estudiantes como a sus familias y comunidades valorar la educación como un bienestar irremplazable en su proceso de desarrollo humano.

Un colegio fortalece la calidad del sistema educativo cuando cumple con los estándares arquitectónicos y urbanísticos de acuerdo con las necesidades del proyecto pedagógico, además de las relaciones que se producen entre estudiantes y docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Además, un colegio construido para la felicidad de niños y jóvenes estimula su permanencia y favorece la labor del docente. UN COLEGIO ES UN SEGUNDO HOGAR, ES UN “HÁBITAT” ESCOLAR.

El término hábitat escolar trasciende la idea del edificio y la infraestructura educativa; el concepto de hábitat, a su vez, está ligado con el habitar, no hay hábitat escolar sin niños, jóvenes y maestros que lo habiten, este hábitat supera el espacio físico del aula, va mas allá de la infraestructura física, recoge su entorno, su paisaje, sus ambientes alegres o tristes, compinches o solemnes, masificantes o modestos, que evocan imborrables recuerdos para bien o para mal, ese hábitat escolar es escenario de aprendizajes y disciplinas, de juegos y encuentros es también cobijo de sueños y esperanza, lugar de amigos(as) e ilusiones.

El enfoque pedagógico se ve reforzado por una infraestructura diseñada y dotada para ofrecer a toda la comunidad educativa un ambiente estimulante, en el que puedan desarrollar todas sus capacidades adecuadamente.

Las 3.5 hectáreas en las que se encuentra el colegio se han desarrollado en dos etapas:

- Fase I - 2009: Construcción modulo básica primaria, áreas administrativas, polideportivo cubierto, área de ayudas educativas, infraestructura general – capacidad para 900 líderes.
- Fase II - 2010: Construcción módulo preescolar, básica secundaria, media, biblioteca. Para una capacidad total de 1600 líderes.

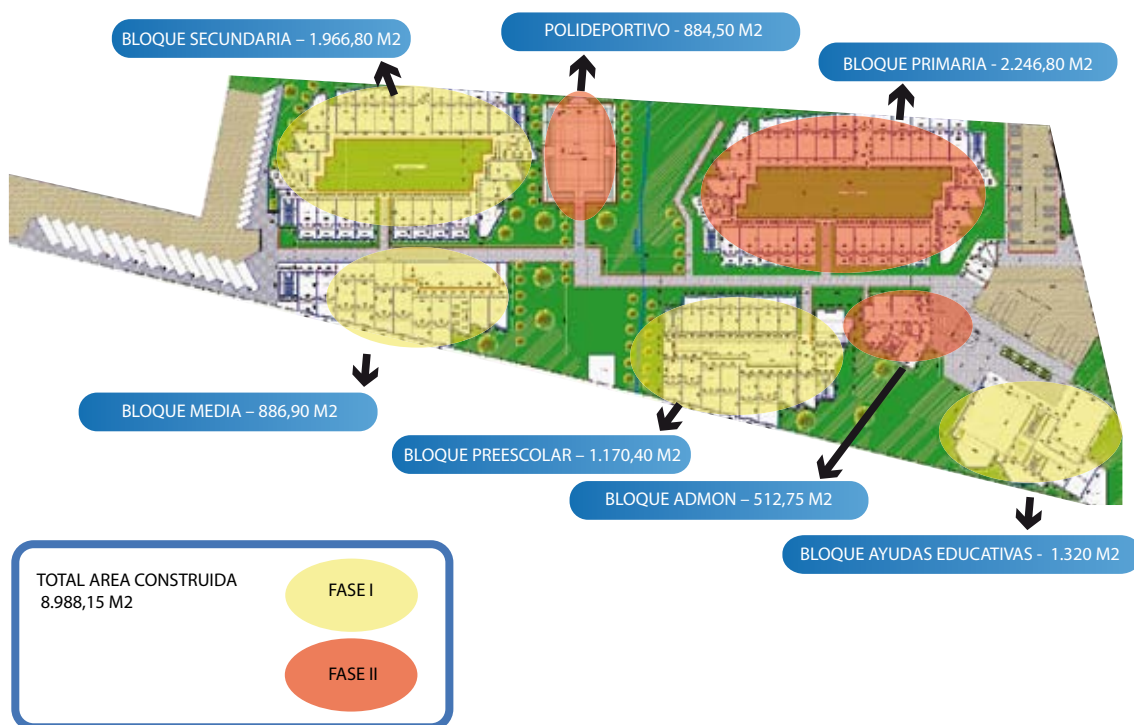
CUADRO DE ÁREAS

ÁREAS CONSTRUIDAS

Bloque Ayudas Educativas	1.320,00	M2
Bloque Administrativo	512,75	M2
Bloque Preescolar	1.170,40	M2
Bloque Primaria	2.246,80	M2
Bloque Secundaria	1.966,80	M2
Bloque Educación Media	886,90	M2
Polideportivo Ágora	884,50	M2
Subtotal Áreas Construidas	8.988,15	M2

ÁREAS SEMICONSTRUIDAS

Circulaciones Interiores	2.823,62	M2
Acceso	452,62	M2
Plaza de Entrada	968,00	M2
Ejes de Circulación	2.092,50	M2
Parqueo de Automóviles	1.178,50	M2
Parqueo de Buses	947,50	M2
Subtotal Áreas Semiconstruidas	8.462,74	M2



Diseño de arquitectura bioclimática

La arquitectura bioclimática considera el equilibrio y la armonía con el medio ambiente de manera constante. Tiene en cuenta el clima y las condiciones climáticas de su entorno, juega exclusivamente con el diseño y los elementos arquitectónicos para lograr un elevado nivel de confort térmico.

En el COLEGIO COMFAMILIAR LOS LAGOS, las aulas se agrupan en módulos con un amplio espacio verde en el centro que crea un hábitat específico para cada nivel; preescolar, primaria, secundaria y media. Los módulos son alargados, exponiendo sus fachadas más cortas al Oriente y Occidente donde da el sol, las fachadas principales y todas las ventanas y ventilaciones se abren al Norte y al Sur por donde entra el viento y no da de forma directa el sol. Las aulas se protegen del sol de un lado por los corredores, cuya altura es inferior a la de las aulas y del otro con patios cerrados y quiebrasoles, que garantizan además óptimas condiciones de iluminación y ventilación.

Con el fin de lograr una óptima temperatura interior en las aulas, se usó como cubierta teja aislante térmica, con un sistema de ventanas altas que permiten que el aire caliente concentrado en la parte más alta del espacio se renueve; las circulaciones generales cubiertas son otro complemento en el logro de una temperatura adecuada para las actividades de los usuarios.

El paisajismo y la integración visual y física de todos los espacios con las áreas verdes contribuyen a la sensación de bienestar climático y estético que se respira en el colegio.

Iniciativas ambientalmente responsables

Arpovechamos la iluminación natural y las corrientes de aire

Aislamiento con la última tecnología

Planta de tratamiento de agua

Nuestras construcciones están ubicadas de forma que utilizan la luz solar para reducir el consumo de energía eléctrica

Los edificios cuentan con un aislamiento que permite crear frescos microclimas adecuados para el trabajo pedagógico, aun en las horas más calurosas

Contamos con una planta que filtra el agua y la purifica en un 90% antes de ser vertida en la quebrada Las Coruntas

Además de contar con iniciativas propias para mejorar el desempeño ambiental del colegio, acatamos y superamos las exigencias hechas por la entidad que nos regula en materia ambiental: la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM).

Para preparar los terrenos de construcción del lote del colegio, fue necesario remover material vegetal, con la CAM se firmó un acuerdo de compensación forestal para plantar 500 árboles de especies nativas; además de estos, se sembró abundante material vegetativo y ornamental en las zonas verdes y de recreación del Colegio y del Centro Recreativo Los Lagos, aledaño al colegio, con el fin de crear paisajes coloridos y agradables para el hábitat educativo.

El otro acuerdo se realizó sobre el tratamiento de la quebrada Las Coruntas ya que es parte del entorno del colegio; se hizo una canalización para la protección del caudal, acompañada de una proyección a 100 años de forma que la existencia del colegio no afectara esta fuente de agua.



Centro de Formación Empresarial

Al asumir la educación como un servicio fundamental que tiene la habilidad de brindar nuevas oportunidades a las personas y la comunidad, hemos puesto en marcha una serie de servicios educativos dirigidos a proveer a los usuarios herramientas que fortalezcan su crecimiento personal y profesional.

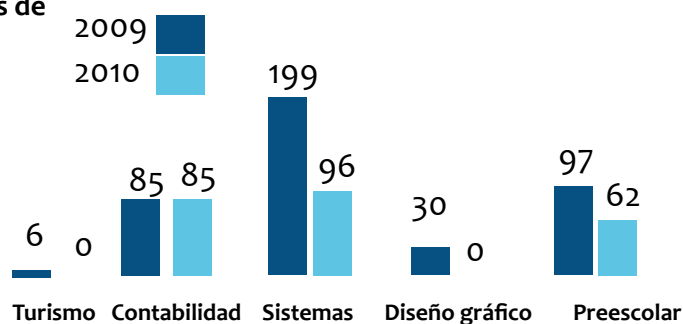
Estos servicios incluyen educación formal, cursos complementarios y capacitación para la reinserción, lo que permite que cubramos un espectro más amplio en cuanto a las necesidades educativas de nuestros usuarios.

Proyección de los servicios educativos

Proyecto	Propósito	Hitos
Adopción de la plataforma de educación virtual	Traspasar las fronteras del Huila ofertando programas de educación formal y programas de educación para el trabajo y el desarrollo	2010: Definición de la plataforma 211: Plataforma adoptada y con 500 estudiantes del área de influencia 2013: Aumento de 50% de cobertura en el área de influencia 2014: 10% de usuarios de la plataforma serán estudiantes de otras zonas del país 2015: 200 personas al año en programas virtuales de educación continuada
Convenios para el desarrollo de programas de educación superior formal	Mejorar la competitividad de profesionales del suroriente colombiano	2010: alianzas estratégicas con universidades para ofertar maestrías 2011: 140 estudiantes iniciarán el proceso de maestría 2012: 140 magísteres graduados 2015: 150 magísteres egresados por año

Durante 2009 y 2010 se abrieron programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Diseño Gráfico, Turismo, Contabilidad, Preescolar y Sistemas, de los cuales participaron 660 estudiantes.

Estudiantes en programas de educación no formal



La baja del número de estudiantes entre un año y otro se debe a una tendencia de desplazamiento de la educación no formal a la educación formal, para responder a este nuevo panorama, Comfamiliar está implementando programas de educación técnica, tecnológica y profesional con el apoyo de Instituciones de Educación Superior, que empezarán a operar a partir de 2011.

Adicionalmente se abrieron 10 cursos complementarios en el Centro de Formación empresarial y 4 en la sede San Jorge, de los cuales 11 contaron con inscripciones⁴. Estos cursos están pensados para promover el desarrollo de conocimiento y habilidades en personas de diferentes edades.

Cursos complementarios del Centro de Capacitación Empresarial

Programa	CAPACITACIONES	PARTICIPANTES
Informática Básica y Avanzada	15	663
Inglés	5	64
Capacitación Empresarial	11	1.488
Artes y Oficios	13	207
Vacaciones Recreativas	10	201
Atención en Artes y Oficios a Discapacitados	1	100
Escuela de Padres	1	428
TOTAL	56	3151

Cursos complementarios – SEDE San Jorge

Programa	CAPACITACIONES	PARTICIPANTES
Informática Básica y Avanzada	5	56
Inglés	1	11
Artes, Cultura y Oficios	8	157
Convenios y Maestrías	3	76
TOTAL	17	300

En las agencias ubicadas en Pitalito, La Plata y Garzón tuvimos 1.802 asistentes a los programas de formación que tuvieron lugar en 2010.

Número de asistentes a programas de formación

Garzón	486
Pitalito	1.302
La Plata	14
TOTAL	1.802

⁴ Los cursos de inglés nivel II, decoración navideña y buenas prácticas agropecuarias no tuvieron inscripciones

A través del Fondo de Protección al Desempleado, FONEDE, ponemos a disposición de los beneficiarios de éste una serie de programas para la reinserción laboral, buscando con esto preparar a las personas participantes para que puedan tener alternativas laborales viables.

En 2010 tuvimos 19 cursos de este tipo, los cuales ayudaron a 366 personas en la adquisición de habilidades para que puedan lograr un retorno exitoso al mundo laboral.

Cursos complementarios del Centro de Capacitación Empresarial

Programa	No. de capacitaciones dictadas	No. de asistentes
Panadería	1	20
Salud Ocupacional	1	12
Auxiliar de Logística en Bodega	1	13
Producción de Jabones	1	14
Meseros y Capitán de Meseros	2	45
Culinaria y Cocteles	2	50
Gestión y Calidad de Negocios	1	15
Lencería	1	11
Bisutería	2	65
Comidas rápidas	1	26
Otros	6	95
TOTAL	18	366

Calidad Educativa

Con este programa buscamos preparar a los estudiantes de los grados 10° y 11° para que finalicen exitosamente su educación media, facilitando el ingreso a las instituciones de educación superior y mejorando el posicionamiento de los colegios según las categorías establecidas por el ICFES.

El programa contempla actividades académicas en las áreas de Matemáticas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Español y Literatura, Inglés y Lúdica, complementándolas con la práctica de disciplinas deportivas, recreativas y culturales, adelantadas en lugares apropiados de acuerdo con los objetivos establecidos dentro de esta iniciativa.

Resultados

Beneficiarios

- 503 estudiantes
- 10% de los estudiantes se ubicó entre los 100 mejores puestos a nivel nacional

Biblioteca Pública San Jorge

Nuestra biblioteca llega a un número significativo de personas con una amplia oferta educativa y cultural. Los usuarios de la Biblioteca Pública San Jorge incluyen a afiliados y no afiliados de Comfamiliar, haciendo de la prestación de sus servicios una oportunidad para más sectores de la comunidad.

No.	PROGRAMAS	POBLACIÓN ATENDIDA
01.	CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS E INTERNET	35.855
02.	TALLERES DE LECTURA	4.161
03.	TALLERES INFANTILES	1.720
04.	TALLERES EN ARTES Y OFICIOS	814
05.	CAPACITACIÓN DOCENTE	950
	TOTAL POBLACIÓN ATENDIDA	43.500

Subsidios y Becas

En Comfamiliar las iniciativas que fomentan una mayor escolaridad entre los niños y jóvenes, van más allá de los esfuerzos que realizamos a través del colegio y los programas de capacitación. Los hijos de los afiliados que devengan menos de dos salarios mínimos, que estudian en colegio oficiales, que no están repitiendo el grado académico y están cursando los grados 6° a 11° pueden acceder a unas becas educativas que les ayudarán a cubrir los costos de su educación. Además de estas becas hacemos entrega de paquetes escolares y reciben subsidio familiar. Estos paquetes constan de maletines, cuadernos, reglas, tajalápices, diccionarios y cartucheras.

Becas			
Becas entregadas valor			
2009	2010	2009	2010
1.213	840	\$ 169.000.000	\$ 89.000.000

PAQUETES ESCOLARES			
Paquetes entregados Valor			
2009	2010	2009	2010
17.573	20.289	\$ 484.000.000	\$ 474.000.000

Vivienda

El desarrollo de los proyectos de vivienda que adelantamos en Comfamiliar, se realiza desde la perspectiva de la generación de bienestar para las familias que van a habitar esos espacios, pero además se extiende al bienestar de la sociedad en general al crear espacios urbanos amables, apropiados para el crecimiento positivo de las comunidades. Desde 1994 hemos construido en Neiva más de 2.500 viviendas, para lo cual hemos realizado una inversión superior a los 50.000 millones de pesos. Esta experiencia nos ha permitido consolidarnos como una de las mejores opciones para la construcción de Vivienda de Interés Social (VIS) que hay en el departamento.

Esta experiencia nos ha permitido llevar a cabo nuestros propios proyectos y administrar algunos proyectos del Estado, logrando beneficios significativos tanto en reducción de costos, como en la planeación de proyectos que respondan a las necesidades de las personas que adquieren estas viviendas.

En los proyectos que desarrolla Comfamiliar, los ahorros logrados por la buena administración de los recursos se ven reflejados en un menor costo final de las unidades habitacionales, lo que permite que más familias puedan acceder a una opción de vivienda digna que se ajuste a sus expectativas.



Proyectos propios

En 2009 se inició la construcción de los proyectos El Tesoro y San Jorge II, a través de los cuales se construyeron 140 apartamentos, 468 soluciones de vivienda y 11 locales.

Urbanización San Jorge II 468 soluciones de vivienda y 11 locales

Objetivos de ahorro	Impacto en los costos	Impacto final
Reducir costos de interventoría mediante la contratación directa de profesionales por prestación de servicios	Se obtuvo un ahorro en los costos reales de interventoría de \$195.510.500 que representan un ahorro aproximado por vivienda de \$407.300	
Ahorrar en compra de materiales de fácil inventario	El ahorro calculado para este ítem es de \$157.550.000 que se traduce en un ahorro de \$329.000 por unidad de vivienda	Ahorro por unidad de vivienda \$ 2.762.000
Ahorrar en Costo Indirecto del Contrato de Construcción	Una reducción de 3 puntos en el AIU ⁵ del contratista representa un ahorro de \$470.505.000 que le traslada al usuario un ahorro de \$982.265.000 por vivienda	
Reducir el costo de la tierra por compra en gran extensión	En un predio de 10 HA el ahorro calculado es de \$500.000.000, trasladando al usuario un ahorro de \$1.043.800	

⁵ AIU: Administración, Imprevistos y Utilidad.



Urbanización El Tesoro II 140 apartamentos

Objetivos de ahorro Reducir costos de interventoría mediante la contratación directa de profesionales por prestación de servicios	Impacto en los costos Ahorro de \$158'400.000 en los costos de interventoría	Impacto final
Ahorrar en compra de materiales de fácil inventario	Un ahorro de \$29'000.000 representados en descuentos por pronto pago en tejas y combos sanitarios, y por el no pago del AIU	Ahorro por unidad de vivienda \$ 2.399.285
Ahorrar en Costo Indirecto del Contrato de Construcción	Reducción del 5% en los costos generales de AIU del contrato que equivalen a \$148.500.000 Gestión de subsidios por un valor de \$ 833.000.000	
Gestión de subsidios de Bolsa Municipal		Subsidio por apartamento \$5.950.000

Administración de proyectos del Estado

Hemos puesto al servicio del Estado (Alcaldía, Gobernación y Nación) nuestra estructura, nuestra experiencia y conocimiento, para construir un Macroproyecto de 5.000 soluciones de VIS destinadas a las familias más vulnerables de la ciudad, acompañando el proyecto desde la planeación, hasta la entrega final al usuario.

FICHA TÉCNICA

Área de terreno utilizable	555.596,59 m2
Vivienda VIS	5.000
Densidad	91.16 viviendas/ha
Área mínima lote	72 m2
Zona de protección	37.475 m2
Vías principales y secundarias	Cumple

La construcción de estas viviendas se realizará por fases, la primera termina el 12 de agosto de 2011, ésta comprende la construcción de 940 soluciones de vivienda, de las cuales ya se han adjudicado 400 unidades. Las 540 restantes fueron objeto de convocatoria para hogares postulantes, la gerencia del proyecto recibió 994 postulaciones y ya están próximos a ser asignados los 540 subsidios.

Las unidades de vivienda de la fase 1 tienen dos tamaños: 48.79 mt² y 41,74 m². Adicionalmente esta fase contará con 155 parqueaderos para residentes y 93 para visitantes.

Adicional a la construcción de vivienda buscamos generar una serie de actividades sociales que ayuden al bienestar de la comunidad. Estas actividades están agrupadas dentro de tres componentes:

• Productivo

Estamos interesados en conocer a las familias, saber cuáles son sus saberes y oficios, para desarrollar una serie de talleres de capacitación y creación de microempresas que puedan comercializar, posteriormente, sus productos dentro de los miembros de la misma comunidad.

• Tejido social

Este componente busca facilitar las relaciones entre los habitantes del Megaproyecto realizando trabajo con jóvenes, adultos mayores y poblaciones vulnerables; fortaleciendo el vínculo familiar y creando redes comunitarias

• Habitabilidad

Es la calidad de las viviendas y el equipamiento comunitario, el proyecto incluye zonas recreativas, salones, comercio, un CAI, terminal de transporte urbano, extensas zonas verdes, entre otros, logrando una mejor calidad de vida para los habitantes del sector.

La financiación de las soluciones de vivienda del Macroproyecto está destinada a personas que generan ingresos como informales e independientes, trabajadores formales (afiliados a la caja) y personas desplazadas, cada uno de estos grupos tiene una modalidad diferente de financiación.



Recreación

La recreación es para nosotros base del bienestar de nuestros afiliados, por esto nuestros proyectos buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, al desarrollo comunitario, a fomentar las actividades en familia, a contribuir en la salud física y mental y a estimular el crecimiento y la transformación personal positiva.

Contamos con instalaciones ideales, con amplios espacios para el desarrollo de actividades deportivas y de esparcimiento a lo largo del departamento de Huila, para ofrecer a nuestros afiliados y al público en general nuevas alternativas de entretenimiento.

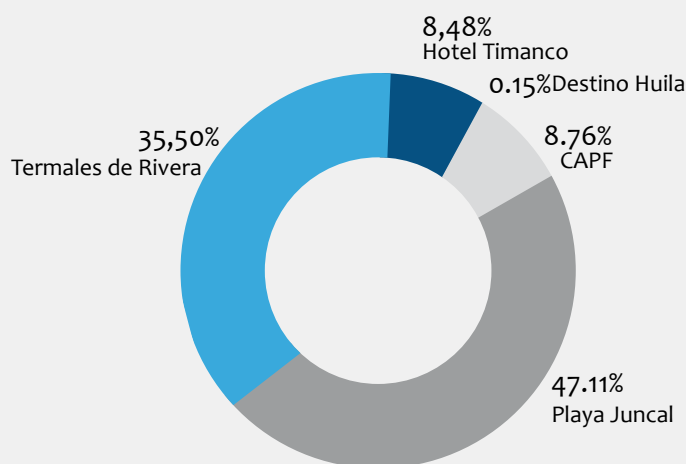
Disponemos de un hotel, dos centros recreativos y dos centros médicos deportivos, para el desarrollo de las actividades organizadas en nuestros programas recreativos. Por medio de estas sedes brindamos empleo a madres cabeza de familia y apoyamos económicamente a niños con discapacidad.



Hitos 2010

- 379.014 usos de nuestros espacios recreativos
- Se desarrolló el modelo de gestión de tiempo libre para el adulto mayor
- El trabajo en los CAPF se realiza ahora con profesionales de salud en diferentes áreas
- Más de 200 empleados hacen parte de la programación incluyente del tiempo libre en el medio empresarial
- Beneficiamos a más 70 niños con nuestro trabajo en los centros recreativos

Participación de Afiliados en Recreación



HOTEL TIMANCO

El Hotel Timanco es una fuente de empleo dinamizadora de la región, ubicado a 4 horas de Neiva en Pitalito. Inspirado en el cacique Pigoanza, el hotel es un espacio que permite a los afiliados disfrutar de la naturaleza, así como de los servicios de piscina, bar-discoteca, alimentos y bebidas, y un auditorio para diferentes eventos.

El hotel es también un impulso económico para Pitalito, generando empleo local e impulsando el turismo, con diferentes negocios alrededor del mismo.

	2009	2010
Usuarios	17.908	27.660
Ingresos (Pesos)	519.016.099	701.259.221

CIRCUITO	2.010
Recorrido fresco, verde y natural	139
Desierto de la tatacoa mágico y estelar	120
Cultura agustiniana	220
Total pasajeros	479

TURISMO SOCIAL

Contribuyendo a la visión de Huila para el 2020, y con el fin de impulsar el turismo en nuestros afiliados, construimos “Destino Huila”, una marca que busca dar a conocer los principales atractivos turísticos de la región.

A través de la agencia de viajes ofrecemos 3 circuitos que encierran los principales espacios de interés turístico, en los cuales se pueden realizar actividades extremas, de relajación, agroturísticas y culturales. Durante el 2010 movilizamos a 479 personas, esperamos en el 2011 duplicar esta cifra.

CAPF (Centro de Acondicionamiento y Preparación Física)

Nuestros Centros Médicos Deportivos son espacios de promoción de la salud para los usuarios. Nos enfocamos en la prevención de enfermedades, trabajando en los factores de riesgo de diferentes enfermedades, para evitar su aparición, mitigar sus consecuencias o rehabilitar condiciones perdidas.

Contamos con la ayuda de profesionales que realizan las valoraciones físicas, posturales, capacidades condicionales y coordinativas de los afiliados, para iniciar con el tratamiento adecuado en cada caso.

Durante el 2010 atendimos a más de 28.000 pacientes en los CPF de San Jorge y Cambulos, llegando a 356 nuevos trabajadores, mediante el servicio de gimnasio y el programa de cultura saludable. El 50% de nuestros usuarios pertenecen a la categoría A.

Adicionalmente ofrecemos un programa llamado “Fitness Empresarial”, ofreciendo un servicio a domicilio a diferentes empresas, ajustándonos a sus necesidades con actividades como pilates, terapias de bienestar y relajamiento.

En 2011 inauguraremos el tercer centro médico de COMFAMILIAR en la UIS NORTE, realizaremos alianzas con el sector salud para prevenir un mayor número de enfermedades, y crearemos la red de centros médicos deportivos en el país.

Centros Recreativos

Centro Vacacional Playa Juncal

Ubicado en el municipio de Palermo, el Centro Vacacional Playa Juncal, es el único parque acuático del sur colombiano. Construido con el fin de ofrecer un espacio de descanso y diversión a afiliados, beneficiarios y público en general, es hoy un eje articulador de los destinos turísticos que ofrece el Huila.

El centro vacacional ofrece los servicios de camping, juegos de campo, juegos de salón, atracciones acuáticas, cabañas, auditorios, alimentos y bebidas y salones para eventos sociales.

Para el buen funcionamiento del parque contamos con el apoyo de personas de la región, 31 de ellas madres cabeza de familia, capacitadas en salvamento acuático y primeros auxilios, y apoyamos a 15 familias que venden productos cerca del centro vacacional.

Por medio del parque beneficiamos a 70 niños, 40 niños del colegio de Palermo, dándoles acceso semanal para recibir clases de natación y 30 niños de bajos recursos con discapacidad, por medio de la Alcaldía de Palermo.

Playa Juncal, consciente de la necesidad de cuidar los recursos naturales, cuenta con planta propia de tratamiento de agua, sistema de acueducto y alcantarillado, así como un tanque de almacenamiento de agua lluvia empleada para el sistema de riego dentro del parque. Igualmente el programa de reciclaje del parque se realiza con la colaboración de una cooperativa local.

CAPF	USUARIOS 2010	USOS 2010		2009	2010
SAN JORGE	4.787	39.404	Usuarios	140.395	153.673
CAMBULOS	10.236	42.000	Ingresos (pesos)	2.288.921.027	2.782.695.296
TOTAL	15.023	81.404			

Las Termas de Rivera

Ubicadas en el municipio de Rivera, a 15 minutos de Neiva, las termas de Rivera ofrecen un ambiente natural a sus visitantes, siendo a su vez fuente de empleo para el municipio, contando entre sus empleados con 4 mujeres cabeza de familia.

Las termas ofrecen servicios de camping, alimentos y bebidas, atracciones acuáticas, kioscos y masajes. Igualmente apoyamos a 10 familias del comercio en las zonas aledañas.

Para COMFAMILIAR es fundamental el apoyo a niños discapacitados a través de todos sus programas, por esto ha otorgado ingresos a programas deportivos locales con la ayuda de la alcaldía de Rivera.

Para el 2011 se implementará el programa de reciclaje con personal de la vereda cercana a las termas, así como la planta de tratamiento de agua residual para reducir el impacto ambiental y tratamiento de agua para garantizar el consumo del centro vacacional.

	2009	2010
Usuarios	112.549	115.798
Ingresos (pesos)	1.614.777.946	1.720.844.054

Centro Recreacional Los Lagos

Ubicado a 1 kilómetro de Neiva, el centro recreacional es un espacio único, ideal para la recreación y organización de eventos. Su ambiente campestre permite a los afiliados y público en general disfrutar de servicios acuáticos, pistas de bolos, restaurante y juegos de salón.

	2009	2010
Usuarios	79.596	73.745
Ingresos (pesos)	866.841.968	1.173.160.131

Tiempo Libre

Buscamos liderar programas que apoyen el buen uso del tiempo libre como eje fundamental del bienestar integral del ser humano. Generamos impacto en la población afiliada y beneficiaria con actividades y eventos desarrollados bajo tres grandes programas: deportivos, recreativos y sociales.

PROGRAMAS	ACTIVIDAD
DEPORTIVOS	Olimpiadas empresariales, Torneos, Formación deportiva, Organización eventos empresariales
RECREATIVOS	Organización de eventos Lúdicos y recreativos, Culturales, Fiesta infantiles, Fiestas temáticas, Turismo social Atención población en situación de discapacidad
SOCIALES	Atención Integral al Adulto Mayor

Con estos programas buscamos fortalecer valores en familia, crear hábitos saludables, mejorar la calidad de vida, lograr integración, trabajo en equipo, mejorar el clima laboral y el bienestar social de afiliados y beneficiarios.

Los programas deportivos han logrado que 60 hijos de afiliados participen del Club de Natación y que gran parte de los jóvenes incluyan dentro de su proyecto de vida estas actividades. Durante 2010 se logró posicionamiento a nivel local, nacional e internacional, gracias a la participación y buen desempeño en diversos campeonatos.

Adicionalmente la Atención Integral al Adulto Mayor ha logrado grandes aprendizajes por medio de experiencias que les permiten tomar una buena actitud frente a las actividades que pueden desarrollar, y les permite interactuar con otros afiliados. En 2010 diseñamos el modelo de gestión de tiempo libre para el adulto mayor, esperamos para el 2012 integrarlo completamente y construir el centro integral de servicios para esta población.



Mercadeo Social



Entre las funciones que cumplimos como Caja de Compensación ocupa un lugar importante el mercadeo social, el cual comprende la venta de bienes y servicios necesarios para el diario vivir de que los usuarios y de la comunidad en general. El propósito de esta actividad es facilitar la adquisición de dichos bienes a precios competitivos, por medio de planes de crédito y ofertas, que den al usuario la posibilidad de mejorar su calidad de vida y la de su familia.

Dentro de esta unidad de servicios contamos con un hipermercado en Neiva, tres mercados de proximidad en Neiva, Garzón y Gigante, y ocho farmacias: tres en Neiva, dos en Pitalito y tres más en Garzón, La Plata y Gigante.

Supermercados

En nuestros supermercados y famitiendas los compradores encuentran la posibilidad de adquirir excelentes productos a precios razonables, además de una serie de promociones, descuentos y oportunidades de financiación que responden a sus necesidades. Nuestro desarrollo en supermercados

1994
Comercializadora de
abarrotes cuyo fin era la
regulación de precios de
los productos de la
canasta familiar

1995
Surge el Hipermercado
Comfamiliar Huila, una
gran superficie que busca
dar a los usuarios un
servicio ágil en el que
encuentren una alta gama
de productos de uso
común en el diario vivir

1999
Abre las puertas el
mercado de Garzón con los
productos básicos y
medicamentos,
posteriormente se incluyó
la categoría de
electrodomésticos

2005
Obtuvimos la certificación
del ICONTEC en la norma
ISO 9000:2000

2008
Se abre la famitienda de
Gigante, en donde se
comercializan muebles y
electrodomésticos

El compromiso con la buena atención y la calidad de los productos que ofrecemos en nuestros supermercados y farmacias se enmarca dentro de una ética del servicio que busca el bienestar de los clientes, que se rige por los siguientes principios:



- Compromiso con el trabajo en equipo, la identidad, la credibilidad y transparencia.
- Dignidad humana en el trato a nuestros trabajadores y clientes.
- Innovación en el mercado con programas y estrategias.
- Oferta de productos a precios competitivos.
- Fidelidad y Confianza hacia los clientes.
- Mejoramiento continuo de los productos y procesos.
- Gestión de la calidad en la canasta familiar.
- Aumento de la satisfacción de los clientes.

Estos principios y el propósito de ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes, guían permanentemente el esfuerzo de nuestro equipo de trabajo, factor fundamental para registrar un resultado positivo en ventas, fue superior en el último año a los 159 millones de pesos, cifra que representa un incremento del 2,9% con respecto al 2009.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

	2009	2010
Ventas	27.354.904.486	31.616.196.487
Utilidades	-81.454.222	360.173.380

Promociones:

De acuerdo con el compromiso de contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y clientes, diseñamos estrategias que acercan las novedades del mercado a los usuarios y facilitan su adquisición a precios cómodos y razonables, entre las que podemos destacar la Feria Escolar, la campaña Todo a \$2.000 y el Festival de Electrodomésticos, entre otras.

Además de ofrecer una amplia diversidad de formas de pago, los clientes cuentan con una tarjeta de fidelidad, que premia sus compras con puntos redimibles por diferentes productos disponibles en nuestra cadena, en donde encontrarán una gran variedad de marcas en horarios extendidos y acordes a sus necesidades.

Farmacias:

Con el objetivo de ser más eficientes en el despacho de medicamentos a los puntos de venta y distribución y de ofrecer así una oferta variada y actualizada a los clientes, en 2008 creamos el Centro de Distribución de Medicamentos, desde el cual surtimos las farmacias ubicadas en las sedes de servicio médico y los puntos de venta en nuestros supermercados.



Nuestro desarrollo en farmacias

2008	2009	2010	2010
Se creó el Centro de Distribución de Medicamentos	Empieza a funcionar la Unidad de Servicios Integrales San Jorge para el sector sur de Neiva	Traslado de la entrega de medicamentos a la sede Quirinal, para facilitar a los usuarios la solicitud de medicamentos	La droguería Garzón se independiza del supermercado

Nuestra cadena de farmacias trabaja con el interés de brindar a los usuarios un servicio oportuno y de calidad, propósito guiado por 12 principios que buscan garantizar la satisfacción de los usuarios:

1. Accesibilidad
2. Conservación de la calidad
3. Continuidad
4. Eficacia
5. Eficiencia
6. Humanización
7. Imparcialidad
8. Integralidad
9. Investigación y desarrollo
10. Oportunidad
11. Promoción del uso adecuado de medicamentos
12. Seguridad

Nuestro compromiso con el bienestar de los colombianos incluye además la prevención de enfermedades a través de la promoción de estilos de vida saludables y una responsabilidad fundamental con la divulgación de toda la información necesaria para el uso adecuado de medicamentos, en la cual el equipo humano de Comfamiliar hace énfasis en la prevención de factores de riesgo derivados de su mal uso.

Estas acciones hacen parte del servicio ético que nos esforzamos por prestar en todas nuestras unidades de negocio, el cual nos exige contar con personal calificado y en permanente actualización, que se encarga de realizar rigurosamente la verificación y control de las prescripciones médicas y autorizaciones respectivas, para que los afiliados reciban los medicamentos y preparaciones de manera correcta, lo cual garantiza su efecto terapéutico.

La ubicación de nuestras droguerías también contribuye a facilitar la vida de los afiliados y clientes, favoreciendo el acceso a los productos de forma oportuna. Eso se refleja en los resultados de ventas que en 2010 alcanzaron los \$524 millones, valor que representa un incremento del 37% con respecto al año anterior.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

	2009	2010
Ventas	9.880.641.250	10.532.928.490
Utilidades Antes de Impuestos	589.084.753	524.075.209

Créditos

Nuestra labor como Caja de Compensación Familiar implica una preocupación permanente por la satisfacción de las necesidades de los afiliados, por lo cual contamos con diferentes líneas de crédito de consumo que facilitan el acceso a bienes y servicios, sin el cumplimiento de requisitos exigidos por otros sistemas de crédito.

- Crédito para Vivienda: Esta modalidad está destinada a la compra, remodelación y/o ampliación de vivienda nueva o usada, en el cual exigimos garantía real hipotecaria en primer grado.
- Crédito para Turismo: El propósito de este crédito es el cubrimiento de gastos relacionados con actividades de turismo a nivel nacional o internacional, como adquisición de tiquetes aéreos y porciones terrestres.
- Crédito Mercadería: Tiene como finalidad la compra de productos del hipermercado COMFAMILIAR, como electrodomésticos, computadores, muebles y enseres.
- Crédito para Vehículo: Se emplea para la compra de vehículos nuevos o usados (3 años de antigüedad) y motos nuevas. La Caja otorga el 100% de financiación en motocicletas y el 70% de financiación para vehículos.
- Crédito para Libre Inversión: Esta modalidad ha sido creada para satisfacer las necesidades personales y familiares de cualquier tipo, sin restricción alguna para el uso del capital.

Los afiliados institucionales también acceden a líneas especiales de crédito, especialmente diseñadas para sus características, como el caso de los microcréditos, pequeños préstamos dirigidos a las Mipymes (micro, pequeñas y medianas empresas) afiliadas que tienen el propósito de impulsar su desarrollo y crecimiento, que es el mismo desarrollo y crecimiento de nuestra región y nuestra gente.

TABLA GRI

1	Visión y estrategia	Página
1,1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	1
1,2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	18
2	Perfil	
Perfil de la organización		Página
2,1	Nombre de la organización	3
2,2	Principales marcas, productos y/o servicios	3
2,3	Estructura operativa de la organización incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos	4
2,4	Localización de la sede principal de la organización	6
2,5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	N.A.
2,6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	3
2,7	Mercados que sirve	6
2,8	Dimensiones de la organización informante	Nuestra gestión - 23 - 25-30
2,9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	4
2,1	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo	9
3	Parámetros de la memoria	
Perfil de la memoria		Página
3,1	Período cubierto por la memoria	2
3,2	Fecha de la Memoria anterior más frecuente	Este es el Primer Informe de sostenibilidad
3,3	Ciclo de presentación de memorias	a
3,4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	Tabla de contenido
Alcance y cobertura de la Memoria		Página
3,5	Proceso de definición del contenido de la Memoria	2
3,6	Cobertura de la memoria	2
3,7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	2
3,8	Base para incluir información en el caso de negocios conjuntos, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones	n.a.
3,9	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la Memoria.	Este es el Primer Informe de sostenibilidad
4	Gobierno, compromisos y participación con los grupos de interés	
Gobierno		Página
4,1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano del gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	11 a 21
4,2	Indicar si el presidente del máximo órgano de Gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	14
4,3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	(a)
4,4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	12 a 16
4,5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	(a)
4,6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	14 a16
4,7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos	12 a 16
4,8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	3, 12 a 16, 17
4,9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	12 a 16
4,10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	12 a 16
Compromiso con iniciativas existentes		Página
4,11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	(c)
4,12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	20
4,13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales o internacionales a las que la organización apoya.	6
Participación de los grupos de interés		Página
4,14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	10,18
4,15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	10, 18
4,16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés	a
4,17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	a

Indicadores de desempeño económico		
Aspecto: Desempeño económico		Página
EC1 (P)	Valor económico directo generado y distribuido incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital a gobiernos.	23 a 28
EC2 (P)	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	a
EC3 (P)	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	N.A.
EC4 (P)	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	N.A.
Aspecto. Presencia en el mercado		
EC5 (A)	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	32
EC6 (P)	Políticas, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	36 a 40
EC7 (P)	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	38 a 39
Aspecto. Impactos económicos indirectos		Página
EC8 (P)	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie.	Capítulos: Salud, educación, vivienda, recreación, mercadeo social.
EC9 (A)	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	(c)
Indicadores de desempeño social: prácticas laborales y trabajo decente		
Aspecto: Empleo		Página
LA1 (P)	Desglose colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región	30 a 31
LA2 (P)	Nº total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, región	(b) 30 a 31
LA3 (A)	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	32
Aspecto: Relaciones empresa/trabajadores		
LA4 (P)	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	31
LA5(P)	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	a
Aspecto: salud y seguridad		
Código GRI	Definición GRI	Página
LA6 (P)	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	33
LA7(P)	Tasa de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y nº de víctimas mortales relacionadas con el trabajo de la región	33, 34, 35
LA8 (P)	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	33
LA9 (A)	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	a
Aspecto: formación y educación		
Código GRI	Definición GRI	Página
LA10 (P)	Promedio de horas de formación por empleado, desglosado por categoría de empleado	33
LA11 (A)	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	(b) 33
LA12 (A)	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	(a)
Aspecto: diversidad y oportunidad		
Código GRI	Definición GRI	Página
LA13 (P)	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	29, 30, 31
LA14 (P)	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	31
Indicadores de desempeño social: derechos humanos		
Aspecto: Práctica de inversión y abastecimiento		Página
HR1 (P)	Porcentaje y nº total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	a
HR2 (P)	Porcentaje de los principales distribuidores y contratos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	a
HR3 (A)	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	a
Aspecto: No discriminación		Página
HR4 (P)	Nº total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	NO SE PRESENTARON
Aspecto: Libertad de asociación y convenios colectivos		Página
HR5 (P)	Actividades de la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	a
Aspecto: Trabajo infantil		Página
HR6 (P)	Actividades identificadas que conllevan a un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	a

Aspecto: Trabajos forzados		Página
HR7 (P)	Operaciones identificadas como riesgo significativo de ser origen de períodos de trabajo forzado o no consentido , y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	a
Aspecto: Trabajos forzados		Página
HR8 (A)	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	a
Aspecto: Trabajos forzados		Página
HR9 (A)	Nº total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	NO SE PRESENTARON
Indicadores de desempeño social: sociedad		
Aspecto: Comunidad		Página
SO1 (P)	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	19, 20, Capítulos: Salud, educación, vivienda, recreación, mercadeo social.
Aspecto: No discriminación		Página
SO2 (P)	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	a
SO3 (P)	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	(b) 14
SO4 (P)	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	c
Aspecto: Políticas públicas		Página
SO5 (P)	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas actividades de lobbying	a
SO6 (A)	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	n.a.
Aspecto: Comportamiento de competencia desleal		Página
SO7 (A)	Nº total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra libre competencia , y sus resultados	a
Aspecto: Trabajos forzados		Página
SO8 (P)	Valor monetario de sanciones y multas significativas y nº total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes de regulaciones	NO SE PRESENTARON
Indicadores de desempeño social: Responsabilidad de producto		
Aspecto: Seguridad y salud del cliente		Página
PR1 (P)	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en los que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	a
PR 2 (A)	Nº total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	NO SE PRESENTARON
Aspecto: Etiquetado de productos y servicios		Página
PR3 (P)	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa , y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	a
PR4 (A)	Nº total del incumplimiento de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	a
PR5 (A)	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	a
Aspecto: Comunicaciones de marketing		Página
PR6(P)	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios	a
PR7 (P)	Nº total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	a
Aspecto: Privacidad del cliente		Página
PR8 (A)	Nº total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	a
Aspecto: Cumplimiento normativo		Página
PR9 (P)	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normatividad en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	NO SE PRESENTARON
Indicadores de desempeño medioambiental		
Aspecto: Materiales		Página
EN1 (P)	Materiales usados, por peso o volumen	(b) 49
EN2 (P)	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	a
Aspecto: Energía		Página
EN3 (P)	Consumo de energía desglosado por fuentes primarias	46
EN4 (P)	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	a
EN5 (P)	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	(b) 55, 57
EN6 (P)	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	(b) 53, 57
EN7 (P)	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	a
Aspecto: Agua		Página
EN8 (P)	Captación total de agua por fuentes	(b) 41
EN9 (A)	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	a
EN10 (A)	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	a

Aspecto: Comportamiento de competencia desleal		Página
EN11 (P)	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	n.a.
EN12 (P)	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	n.a.
EN13 (A)	Habitats protegidos o restaurados	(b)55 , 57
EN14 (A)	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	(b)55 , 57
EN15 (A)	Nº de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas por la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos habitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie	n.a.
Aspecto: Emisión, vertidos y residuos		Página
EN16 (P)	Emisiones totales directas e indirectas, de gases de efecto invernadero	a
EN17 (P)	Otras emisiones indirectas de gases invernadero, en peso.	a
EN18 (A)	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	a
EN19 (P)	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso	a
EN20 (P)	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	a
EN21 (P)	Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	a
EN22 (P)	Peso total de los residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	a
EN23 (P)	Nº total y volumen de los derrames accidentales más significativos	a
EN24 (P)	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	n.a.
EN25 (P)	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y habitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	a
Aspecto: Productos y servicios		Página
EN26 (P)	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	(b)55,57
EN27 (P)	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reclamados al final de su vida útil, por categorías de productos	n.a.
Aspecto: Cumplimiento normativo		Página
EN28 (P)	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental	a
EN29 (A)	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como el transporte de personal	a
Aspecto: General		Página
EN30 (A)	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	a

- (a) Los aspectos e indicadores de la GRI no cubiertos en el presente informe esperan irse incorporando paulatinamente en futuros reportes. En el presente informe se incluye parte de la información que se espera ir fortaleciendo y ampliando en futuros reportes
- (b) en futuros reportes
- (c) No se han identificado
- n.a No aplica

